ADVANTEST

サステナビリティ・データブック 2023

Sustainability Data Book 2023

目次

目次 …… 2

編集方針 …… 3

アドバンテストのサステナビリティ …… 4

サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ …… 5
アドバンテストのサステナビリティジャーニー …… 6
マテリアリティと ESG 行動計画 …… 7
ESG 推進の基本方針と体制 …… 10
2022 年度の活動実績 …… 11
ステークホルダーエンゲージメント …… 13
外部イニシアチブとの関わり …… 14
外部からの評価 …… 17

環境 …… 20

気候変動の緩和（地球温暖化防止） …… 21
　気候変動へのアプローチ …… 21
　環境マネジメント …… 22
　環境方針 …… 23
　環境教育（ESG 教育） …… 24
事業における環境への取り組み …… 26
　グリーン製品 …… 26
　製品リサイクル …… 27
　サプライチェーン排出量への取り組み …… 29
　資源循環 …… 31
環境リスク管理への取り組み …… 33
　環境影響の遵法管理 …… 33
　化学物質管理 …… 33
　取引先への働きかけ …… 35
　各国法令対応 …… 36
環境コミュニケーション …… 38
　環境貢献への取り組み …… 38
　生物多様性への取り組み …… 40
　ビオトープ …… 40

社会 …… 43

雇用と多様性 …… 44
　人事基本理念 …… 44
　ダイバーシティへの取り組み …… 44
　雇用の状況 …… 46
多様な働き方の支援 …… 48
　ワークライフ・バランスへの取り組み …… 48
　働きがいのある職場の実現 …… 50
　従業員エンゲージメント …… 52
人財の育成と公正な評価・処遇 …… 54
　人的資本に関する方針 …… 54
　人財育成への取り組み …… 55
　公正な評価・処遇 …… 57
従業員の健康と安全 …… 59
　健康経営の推進 …… 59
　労働安全衛生の推進 …… 60
人権の保護・尊重 …… 62
　人権方針 …… 62
　職場における取り組み …… 63
コミュニティ活動 …… 64
製品責任への対応 …… 68
　製品安全・品質への対応 …… 68
　顧客満足度向上のための取り組み …… 70
　イノベーションへの取り組み …… 72
知的財産の保護 …… 75
サプライチェーン・マネジメント …… 76

ガバナンス …… 79

コーポレートガバナンス …… 80
　経営機構の概要 …… 80
　役員報酬体系 …… 87
　内部統制体制 …… 88
リスクマネジメント …… 89
　リスクマネジメント体制 …… 89
　TCFD に基づく気候変動関連の情報開示 …… 90
　事業継続への取り組み …… 92
コンプライアンス …… 93
　倫理的な事業推進への取り組み …… 93
　輸出管理 …… 95
　税務コンプライアンス …… 96
情報セキュリティ …… 96

ESG データ …… 99

マテリアルフロー …… 100
データ集 …… 101
　環境データ …… 101
　社会データ …… 108
　ガバナンスデータ …… 116
集計の考え方と第三者保証 …… 118
　環境データ集計の方法および考え方 …… 118
　第三者保証 …… 119

編集方針

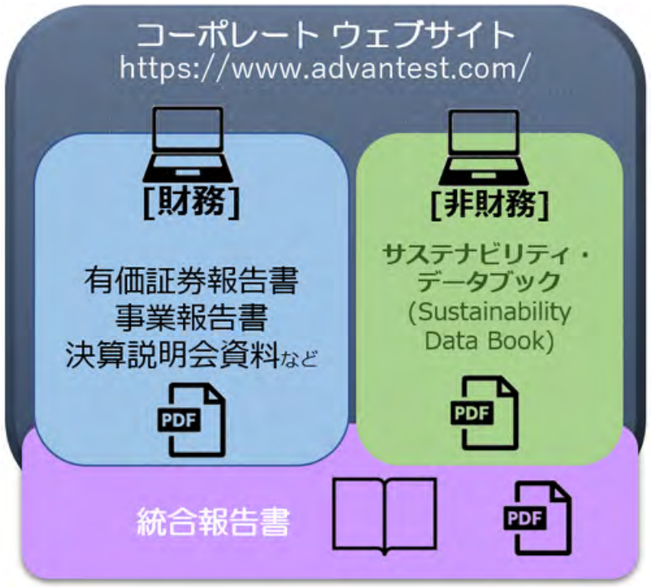
アドバンテストは、半導体試験事業とその周辺事業領域へ社業を拡大することにより、社会のさまざまな技術課題を解決し、社会の「安全・安心・心地よい」を支えたいと考えています。当社の半導体テストの価値のように、非財務情報の価値も目には見えにくいものです。見えにくいからこそ、当社の第 2 期中期経営計画（2021-23）の E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に対する取り組みを、ステークホルダの皆さまにとって理解しやすく、アクセスしやすい情報開示となるよう心がけています。

サステナビリティ・ウェブサイトは、当社のサステナビリティに対する考え方や取り組みについて、ESG の切り口で詳細なパフォーマンスデータとともに記載しています。サステナビリティに関する情報を網羅的かつ迅速に開示するため、随時更新しています。

「サステナビリティ・データブック」は、8 月末時点のサステナビリティ・ウェブサイトの内容を年次報告書として毎年 PDF 形式で公開したものです。データブックならびにウェブサイトでは、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 スタンダード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 2021 年度より「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

サステナビリティ・データブックの報告対象範囲

対象期間	2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日 内容の理解を助けるため対象期間以前からの取り組みや、2023 年 8 月までの活動についても一部記載しています。
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 2023 年 10 月発行（次回、2024 年 10 月発行予定）

参考としたガイドライン

- GRI スタンダード
- 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

2023 年度の社会・環境パフォーマンス指標については、報告数値の信頼性を高めるためウェブサイトの ESG データ集で EY 新日本有限責任監査法人より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
サステナビリティ推進室

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

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 …… 5
アドバンテストのサステナビリティジャーニー …… 6
マテリアリティと ESG 行動計画 …… 7
ESG 推進の基本方針と体制 …… 10
2022 年度の活動実績 …… 11
ステークホルダーエンゲージメント …… 13
外部イニシアチブとの関わり …… 14
外部からの評価 …… 17

サステナビリティ
経営推進担当役員メッセージ

サステナビリティ経営推進担当役員からのメッセージをご覧いただけます。

社会の「安全・安心・心地よい」を目指して

2023 年の世界経済は、欧州、米国、アジア各国の主要先進国において、金融引き締めとエネルギー価格上昇により景気後退懸念が高まっており、加えて、昨年に引き続き、新型コロナウイルス、ロシアによるウクライナ侵攻などの影響による成長の減速が足かせとなって新興途上国・地域での低迷や金融リスクも高まっています。従って、主要国を中心とした国レベルでのインフレ抑制、マクロ経済と金融の安定化政策を実施し、2024 年以降も強固で持続可能な経済基盤確立のための改革が不可欠となっています。また、気候変動や地球環境問題に対応した脱炭素化や大気汚染物質の削減、生物多様性の保全、少子高齢化問題に対応した労働市場の流動化など人類が直面する課題が年を追うごとに深刻さを増しています。当社は、このような経済・社会環境を踏まえ、一企業として公正で節度ある企業活動を通じて、コア事業の半導体試験装置ビジネスにおいて、顧客ニーズを的確に捉えソリューションを提供することで顧客満足度の最大化に努めるとともに、長期的かつ持続的な視点から「Environment（環境）」「Social（社会）」「Governance（コーポレートガバナンス）」を重視したサステナブル経営を推進し企業価値向上に努めています。

ここで、2021 年度に始めた第 2 期中期経営計画 (MTP2) において、我々が取り組んできた ESG 活動を振り返ります。E（環境）分野では、GHG 排出量削減、再生エネルギー導入、生産プロセス見直しによる工期短縮、グリーン製品の開発／販売強化、資源循環や生物多様性への対応などを重点テーマとし、ゴールを設定するとともに KPI による評価と改善を行ってまいりました。S（社会）分野では、サプライチェーンにおける人権や安全衛生、紛争鉱物の不使用および公正な取引慣行と調達方針遵守などの企業が果たすべき社会的責任としてサプライチェーン全体で透明性や信頼性を高める活動の強化を図りました。また、グローバル人事施策として、ダイバーシティの推進、人権方針の浸透と教育の強化、従業員エンゲージメントの強化、顧客に対しては顧客満足度の向上に努めてまいりました。G（コーポレートガバナンス）分野の取り組みとして、当社の取締役は、執行部門からの事業戦略に関する説明をベースに、取締役会の実効性をどのように高めていくかについて頻繁に議論を重ね、経営陣のサクセッションプランを本格導入しました。また、全世界従業員への The Advantest Way のさらなる浸透についても討議を重ね、コンプライアンスやリスクマネジメント体制についても強化を図ってまいりました。

一方、テクノロジーの急速な変化に代表されるコミュニケーション・ネットワークやデータセンターなどのデジタルインフラ領域におけるイノベーションとあらゆる電子機器に使用される半導体の高度化がその中核となって社会のデジタル・トランスフォーメーションを加速させています。当社は、半導体テストを通じて、世界の中の「安全・安心・心地よい」をお届けする会社です。半導体は、工業品から日用品に至るさまざまな製品や社会インフラに組み入れられ、人々の生活の豊かさの増大、社会の利便性向上、社会課題の解決に貢献しています。あらゆる領域に採用されている半導体は、さらなる性能の向上に向け、日進月歩の技術進化が進んでいます。半導体の用途と使用量が拡大する中、その不良がさまざまな製品に混入することは、消費者や社会インフラが不都合を被るだけにとどまらず、自動車や医療機器、データサーバーなどに使われる半導体の場合は、より重大な社会的損失を招きかねません。そのため、半導体が設計どおりに動作するかを試験する検査工程や量産時の最終製品検査工程において、半導体の品質を入念に確認することは、半導体メーカーにとって不可欠であり、当社の製品やサービスが「安全・安心・心地よい」暮らしの一端を担っていると考える所以です。

今後の ESG 経営における「環境」面においては、さらなる気候変動課題への対応強化として、RE100 への取り組みのロードマップを作成し、自社の CO_2 排出量を 2030 年度までに 2018 年度比で 60%削減させることを目指します。そして、顧客や取引先などのステークホルダーの皆さまとともに脱炭素社会の実現に向け努力していく所存です。また、「社会」面においては、まず当社の人的資本政策として、人種やジェンダーのみならず、異なる文化、背景を持つ人財を含めたさまざまな視点での多様化を推進するとともに、人財教育、能力開発、人財登用、報酬制度などさまざまな人事制度の改革を進めており、その改革精神は、当社のコア・バリューであり世界中の従業員の行動の基準として示される「INTEGRITY」が基礎となっております。また私たちを取り巻くさまざまなステークホルダーのすべてにおいて「人権」保護を意識した行動を心掛け、私たちの企業活動が「人権」に及ぼす影響のリスク排除に努め、コンプライアンスやリスクマネジメントの強化を図ってまいります。「コーポレートガバナンス」面では、グローバル経営の強化策として 2021 年に導入した CxO 体制をさらに強化すべく 2023 年 1 月より代表取締役 3 名体制としています。サクセッションの一端であるとともに、グローバルな人財登用による人財の多様化を通じ経営体制のさらなる強化に向け取り組んでいます。

私たちは、「ESG のさらなる推進」を中長期経営方針の重点戦略の一つと定め、企業価値のさらなる向上とサステナブルな社会の構築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。

2023 年 9 月
経営執行役員 CFO & CSO
経営戦略本部長
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ジャーニー

アドバンテストは ESG 推進を通してサステナビリティジャーニーを続けていきます。

基本的な考え方

企業は社会の発展や人々の生活を豊かにすることに貢献し続けることによってのみ存続し、成長することが可能です。したがって、社会や地球環境の持続可能性を高める経営を行わない限り、企業自身の持続的発展もあり得ません。

アドバンテストの経営理念（パーパス&ミッション）は、「先端技術を先端で支える」です。すなわち、当社グループは、世界中の顧客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、先端のエレクトロニクス技術の開発を当社の測定技術で支えることによって社会の発展に貢献していきます。

アドバンテストは、事業活動を通じて「安全・安心・心地よい」サステナブルな社会の実現に貢献することにより、中長期的な企業価値向上を目指すことを経営の目標としています。自社の事業を持続的に発展させるためには、地球環境を含む社会全体、顧客、株主、従業員、取引先などすべてのステークホルダーと良好な関係を構築すること、またその関係をバランスよく発展させることが重要と考えており、その結果として企業価値が向上し、ステークホルダー価値も高まるものと考えます。

半導体とサステナビリティ

アドバンテストは、半導体がサステナブルな社会を支えると考えています。

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

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

世の中のデジタル・トランスフォーメーション（DX）とグリーン・トランスフォーメーション（GX）の 2 軸によって導かれる半導体の進化に対して、顧客が抱える課題（高度な品質・性能保証、最短期間での垂直量産立ち上げ）に応え続けることがアドバンテストの使命です。その使命の遂行にあたっては、すべての役員および従業員が「The Advantest Way」を理解し、あらゆるステークホルダーの尊重と持続可能な社会の実現を目指すと同時に、当社の持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に努めます。

詳細は「イノベーションへの取り組み」を参照ください。

半導体テストがもたらす「安全・安心・心地よい」

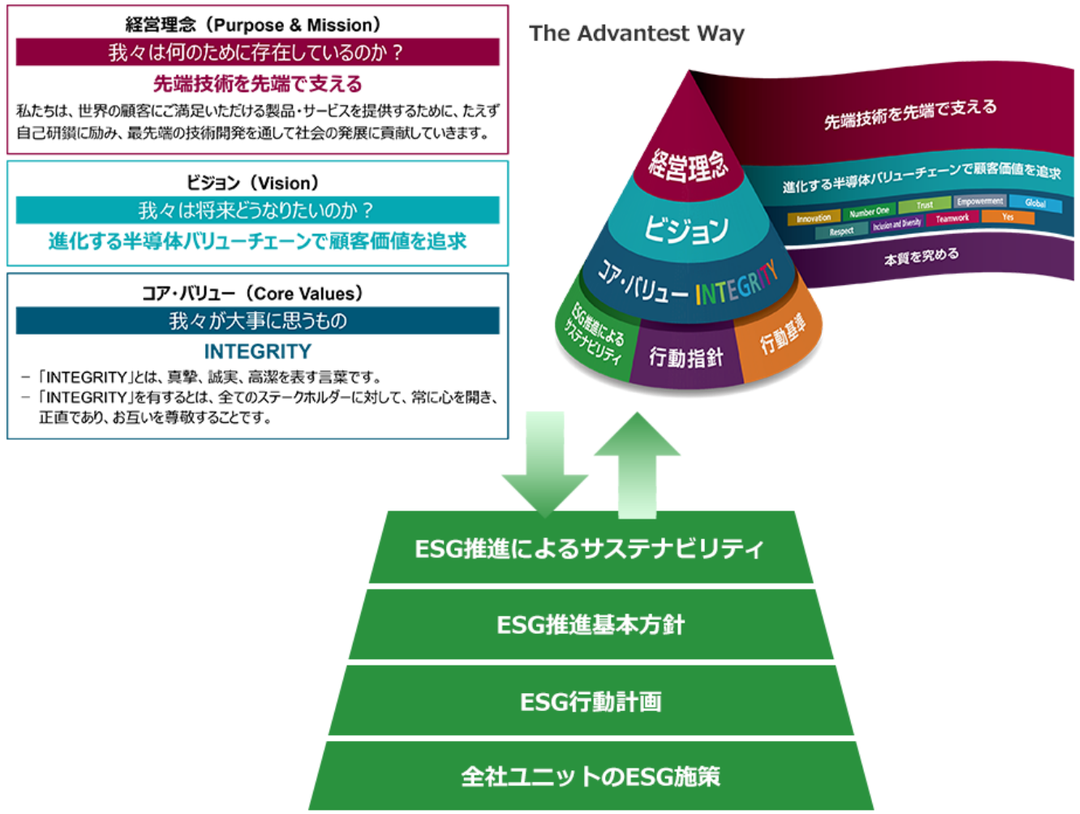
ESG 推進によるサステナビリティ

サステナビリティ課題の解決と中長期的な企業価値向上のためには、経営理念に基づく経営の徹底が必要と考え、中長期経営方針「グランドデザイン」や中期経営計画を定めています。また、「The Advantest Way」の役員および従業員への浸透に注力しています。

「The Advantest way」は、異なる文化・言語・習慣・価値観を持ったアドバンテストグループの仲間を 1 つのチームに束ね、最大のパフォーマンスを発揮するための企業理念の体系です。「経営理念」「ビジョン」「コア・バリュー」では、社会貢献と中長期的な企業価値向上に向けて当社グループがどうありたいか、何をなすべきかを定めています。「ESG 推進によるサステナビリティ」「行動指針（本質を究める）」「行動基準」は、上記 3 つの実践にあたって役員および従業員に求められる基本的な考え方や具体的な業務遂行にあたっての行動の指針を定めています。

当社の目指す姿、ありたい姿を支える 3 つの基盤の 1 つが「ESG 推進によるサステナビリティ」です。アドバンテストは、社会と企業双方のサステナビリティ実現のために ESG 推進基本方針を制定し、実行するための「ESG 行動計画 2021-2023」を策定しました。「ESG 行動計画 2021-2023」では E/S/G 合わせて 27 の目標と KPI を掲げています。それらの目標を全社のユニットに展開し、推進、実行しています。

アドバンテストは ESG 推進を通してサステナビリティジャーニーを続けていきます。

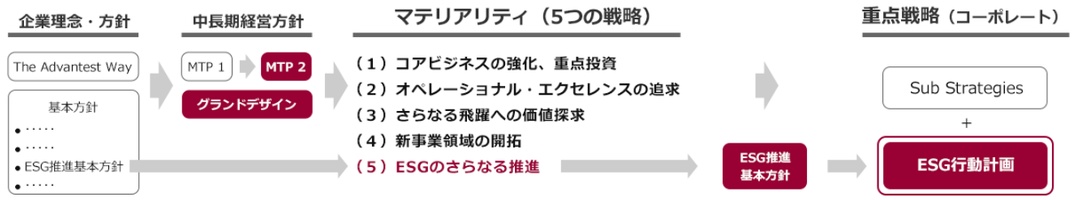


The Advantest Way

マテリアリティと ESG 行動計画

マテリアリティと ESG 行動計画の関係をご紹介します。

中期経営計画は、2027 年をゴールとするグランドデザインの達成と、その後も続く持続的な成長のための取り組みです。事業を通じてサステナブルな社会に貢献するために、2021 年度からスタートした第 2 期中期経営計画（MTP2）ではマテリアリティの見直しを行い「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。
そのマテリアリティの一つが「ESG のさらなる推進」です。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 2021-2023」を決めました。その後、ESG グローバル・レビュー会議での議論により、人権課題の取り組み強化を盛り込み、ESG 行動計画をアップデートしました。
サステナビリティ・データブックでは、「ESG 行動計画 2021-2023」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 2023 を参照ください。



統合報告書 2023

ESG 行動計画 2021-2023

ESG	重点テーマ	担当役員 [*1]	目標	KPI	目標値			
					2021	2022	2023	2030
E（環境）	気候変動 (Scope1+2)	CSO	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60%削減する（2018 年度比）	GHG 排出量削減量・率	35%	38%	40%	60%
			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%
		CPO	生産プロセスの見直しにより生産工期を 30%削減する（2020 年度比）	対象機種の工期短縮率（2020 年度比）	15%	25%	30%	後日決定 [*2]
	バリューチェーン (Scope3)	CPO	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 [*3]
		CTO	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	原単位削減率（2018 年度比）	原単位算出定義決定	→	20%	50%
	グリーン製品	CTO	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液の PFAS 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 PFAS 全廃
	資源循環	CHO	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（日本 / 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 年度の水準を維持する	水資源使用量	288,000m^3/ 年	→	→	288,000m^3/ 年
	生物多様性	CSO	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	CPO	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	CHO	ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率	9.0%	10.0%	10.5%	17.0%
			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（日本）	100%	100%	100%	100%
				男性社員の育児休職取得率（日本)	12%	20%	25%	50%
		CPO	紛争鉱物の不使用	紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合 [*4]	100%	100%	100%	100%
	顧客満足度 従業員エンゲージメント	CCRO	New Normal 対応の充実による顧客満足度の向上	TechInsights 社顧客満足度サーベイのランキング	1 位	→	→	1 位
		CHO	魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	Gallup 社サーベイのスコア	3.5	→ サーベイ未実施のため目標値なし	3.8	4.1

ESG	重点テーマ	担当役員	目標	KPI	目標値			
					2021	2022	2023	2030
	人財への投資	CHO	労働安全衛生の維持・向上	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（日本）	認定	→	→	認定
			従業員の能力開発	教育・研修費用（億円）	-	5.0	6.0	10.0
G （企業統治）	取締役会の実効性	Group CEO	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	3 回 / 年	→	→	3 回 / 年
			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	2 回 / 年	→	→	2 回 / 年
			サクセッション・プラン	方針・プロセス策定、プラン、更新	指名報酬委員会での審議および取締役会への報告	→	→	指名報酬委員会での審議および取締役会への報告
			取締役会の多様性	社外取締役 (40% 以上)、女性の参加	社外取締役 40%以上 女性 1 名以上	→	→	Goal continuation
			取締役・執行役員報酬への ESG 評価導入	2021 年度から適用	ESG 指標を連動させた役員報酬制度の導入	→	→	Goal continuation
	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	CHO	全従業員への教育研修の実施（The Advantest Way, 法令 , 規制 , 情報セキュリティーなど）	e-learning による受講率（100%）	100%	→	→	100%
		CCO	内部統制の徹底	内部統制案件の討議を定例化する	定例討議	→	→	Goal continuation
	活動支援・推進 （サステナブル経営推進 WG）	CSO	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）	2 回 / 年	→	→	Goal continuation
			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	統合報告書、 サステナビリティ・ データブック等 の発行	→	→	Goal continuation

*1: Group CEO: Group Chief Executive Officer
CCRO: Chief Customer Relations Officer
CHO: Chief Human Capital Officer
CPO: Chief Production Officer
CSO: Chief Strategy Officer
CTO: Chief Technology Officer

*2: 将来の製品ライフサイクルを考慮した製品および目標値を設定
*3: 将来の主要サプライヤーを調査し目標値を設定
*4: 活動の実態に合わせ KPI を変更

ESG 推進の基本方針と体制

ESG への積極的な取り組みを通じて、中長期的な企業価値の向上を目指します。

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・社会・企業統治に関する重点課題の長期目標設定と KPI を明確にし、社会的課題の解決に貢献できるよう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。

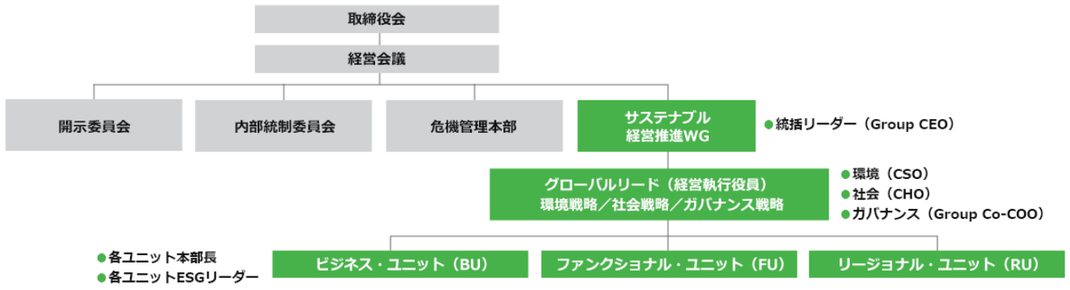
   (5) 従業員を尊重し、公正に処遇するとともに、働きやすい職場をつくります。

   (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、サステナブル経営のガバナンス機能を確立するために、2020 年度「サステナブル経営推進ワーキンググループ（SMWG）」を新設しました。この SMWG は経営会議直結の組織で、各本部の担当役員等のユニットリーダーによって構成されます。
SMWG のサポートのもと、各ユニットにおける ESG 課題をもとに、「ESG 行動計画」を策定しました。「ESG 行動計画」は経営会議での審議のもと承認され、その後、各ユニットでの具体的な施策として展開し、取り組みが遂行されます。「ESG 行動計画」の達成状況については、年に 2 度、経営会議および取締役会へ報告され、議論、評価されます。



報告と情報開示

SMWG 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。

2022 年度の活動実績

2022 年度の ESG 行動計画に対する活動実績です。

ESG 行動計画 2021-2023 の活動結果

ESG	重点テーマ	担当役員 [*1]	目標	KPI	2022 目標値	2022 結果
E（環境）	気候変動 (Scope1+2)	CSO	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60%削減する（2018 年度比）	GHG 排出量削減量・率	38%	46%
			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	53%	63%
		CPO	生産プロセスの見直しにより生産工期を 30%削減する（2020 年度比）	対象機種の工期短縮率（2020 年度比）	25%	37%
	バリューチェーン (Scope3)	CPO	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	20	22
		CTO	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	原単位削減率（2018 年度比）	原単位算出定義決定	原単位算出定義決定済
	グリーン製品	CTO	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液の PFAS 全廃	開発計画策定・方式決定	開発計画策定・方式決定済
	資源循環	CHO	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（日本 / 海外）	国内 : 90% 海外 : 73% 以上	日本：88% 海外：74%
			全社の水使用量を 2016 年度の水準を維持する	水資源使用量	288,000m^3 ／年	242,129m^3 ／年
	生物多様性	CSO	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 14 件 実施率 80%	企画 14 件 実施率 100%
S（社会）	サプライチェーンにおける ESG 推進と管理	CPO	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	95%	100%
	ダイバーシティ 人権の保護・尊重	CHO	ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率	10.0%	9.0%
			人権方針の浸透・実践	人権教育・研修の実施（参加率）	100%	84%
			ワークライフ・バランス	産休・育児休暇後の復職率（日本）	100%	94%
				男性社員の育児休職取得率（日本)	20%	21%
		CPO	紛争鉱物の不使用	紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合 [*2]	100%	65%
	顧客満足度 従業員エンゲージメント	CCRO	New Normal 対応の充実による顧客満足度の向上	TechInsights 社顧客満足度サーベイのランキング	1 位	1 位
		CHO	魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	Gallup 社サーベイのスコア	サーベイ未実施のため 目標値なし	サーベイ未実施のため 結果なし

ESG	重点テーマ	担当役員 *1	目標	KPI	2022	
					目標値	結果
	人財への投資	CHO	労働安全衛生の維持・向上	労働災害発生率（度数率）	0	0.47
			健康経営推進	ホワイト 500 認定（日本）	認定	認定済
			従業員の能力開発	教育・研修費用（億円）	5.0	4.8
G （企業統治）	取締役会の実効性	Group CEO	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	3 回／年実施	3 回／年実施済
			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	2 回／年実施	2 回／年実施済
			サクセッション・プラン	方針・プロセス策定、プラン、更新	指名報酬委員会での審議および取締役会への報告	指名報酬委員会での審議継続、および取締役会への定期報告済
			取締役会の多様性	社外取締役 (40% 以上)、女性の参加	社外取締役　40%以上 女性　1 名以上	社外取締役　56% 女性 2 名
			取締役・執行役員報酬への ESG 評価導入	2021 年度から適用	ESG 指標を連動させた役員報酬制度の導入	導入済
	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	CHO	全従業員への教育研修の実施（The Advantest Way, 法令 , 規制 , 情報セキュリティーなど）	e-learning による受講率（100%）	100%	92%
		CCO	内部統制の徹底	内部統制案件の討議を定例化する	定例討議	2 回／年実施済
	活動支援・推進 (サステナブル経営推進 WG)	CSO	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）	2 回／年	2 回／年実施済
			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	統合報告書、サステナビリティ・データブック等の発行	発行済

*1: Group CEO: Group Chief Executive Officer
CCRO: Chief Customer Relations Officer
CHO: Chief Human Capital Officer
CPO: Chief Production Officer
CSO: Chief Strategy Officer
CTO: Chief Technology Officer

*2：将来の主要サプライヤーを調査し目標値を設定

ステークホルダーエンゲージメント

私たちを取り巻くさまざまなステークホルダーの皆さまとの対話の状況についてご紹介します。

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）
取引先	CSR アンケート 新春懇談会 QCD 協力会フォーラム
従業員	労使交渉 従業員意識調査 各種研修
地域社会	地域社会貢献活動 理科工作教室開催 ビオトープ自然観測会

株主・投資家との対話

株主総会

当社は、株主総会を株主の皆さまとの対話を進めるための大切な機会と考えています。

2023 年の株主総会では、政府のコロナウイルスへの対応も緩和されたことから、株主の皆さまの利便性を考慮し、3 年ぶりに東京都で株主総会を開催しました。当社は、新型コロナウイルスへの対応のため、2020 年から群馬にある当社施設で株主総会を開催していましたが、一部の株主の皆さまから東京での開催を求める声もいただいておりました。今回の東京での開催は、これを受けて変更したものであります。その結果、出席株主は昨年度から倍増しました。

また、今年は会社法改正を受け、招集通知の電子提供制度が適用されました。当社では、グランドデザインで ESG のさらなる推進を掲げており、環境への配慮は当社が取り組むべき重要な課題の一つとなっています。よって、株主総会においても環境へより配慮した形で開催することとしました。具体的には、郵送物をアクセス通知と株主参考書類のサマリーのみとし、従来 60 ページほどの冊子だったものを A3 一枚のみにしました。環境への配慮のために紙とインクの使用量を極力抑えるこの試みは、紙や印刷費のコストだけでなく、郵送費の大幅なコストダウンなどにもつながりました。さらに、本年も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、本総会の模様をライブ配信しました。この他、株主の皆さまとの対話を充実させるため、インターネットによる事前質問の受付を行うとともに、本総会のライブ配信中も株主の皆さま方からのメッセージをオンラインにてお受けしました。事前質問とライブ配信中にお受けした質問の内、株主の皆さまの関心が高いと思われる質問については本総会中に回答を行いました。
この他、株主の皆さまとの対話を進めるために、以下の取り組みを行っています。

- 総会開催日の集中日以外での開催
- 招集通知の 3 週間以上前での開示
- 有価証券報告書の株主総会前開示
- 招集通知と有価証券報告書の全部英訳

今後も、ESG に配慮した上で、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。

株主総会の様子

役員詳細

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 Group 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（2022 年度は約 460 件）や事業／技術説明会の開催を通じ、当社と関わり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。

機関投資家・証券アナリストを対象に、2022 年 12 月に技術説明会、2023 年 3 月にサステナビリティ説明会をオンライン開催

取引先との対話

アドバンテストでは、取引先との良好な関係構築のために、新春懇談会や QCD 協力会フォーラムを開催し、当社事業に貢献された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。

2023 年 1 月には、新型コロナウイルス感染症対策により 3 年ぶりに取引先を招待して新春懇談会を開催しました。今回は 103 社、199 名さまに参加いただき、社長、半導体試験装置担当役員、生産担当役員から、ビジネス概況、今後の見通しに加えて、環境・社会課題への取り組みの協力をお願いしました。

世界経済の景気後退懸念が強まる中、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。コロナ禍においても規模の縮小、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ました。2022 年以降、創立記念式典の模様は、全世界の従業員に Live 配信およびビデオ配信を行っています。

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。

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

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「安全・安心・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。

SBTi「1.5℃目標」認定を取得

アドバンテストは 2021 年 11 月、科学的根拠に基づいた温室効果ガスの削減目標を求める SBTi[*1] の「1.5℃目標」認定を取得しました。この認定は、パリ協定が定める「1.5℃目標」の達成に対して、当社の温室効果ガス削減目標が科学的根拠に基づいたものであることを認められたものです。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

*1 SBTi : Science Based Target Initiative
企業に対して、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5 度に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進する国際的イニシアチブ。認定を受けた日本企業は 369 社（2023 年 3 月 1 日現在）。

Science Based Targets Initiative (SBTi)

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）」[*2] 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げていきます。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

*2「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およ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」[*3] 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、CO_2 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。

*3「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 399 社、日本企業は 78 社が加盟（2023 年 3 月 1 日現在）。

RE100

グリーン電力パートナーシップ（米国環境保護庁）への加盟

グリーン電力パートナーシップ（Green Power Partnership）は、グリーン電力の普及を目的として、米国環境保護庁が 2001 年に開始したパートナーシップです。

Advantest America, Inc.（AAI）は、2012 年にグリーン電力パートナーシップに加盟し、2022 年に加盟後 10 年を迎えました。

AAI は、風力発電によるグリーン電力証書を購入し、事業所で使用する電力量の 100% を再生可能エネルギーでまかなっています。今後も継続してグリーン電力の普及拡大に貢献していきます。

半導体気候関連コンソーシアム (SCC) に参加

アドバンテストは 2022 年、国際半導体製造装置材料協会 (SEMI) が設立した「半導体気候関連コンソーシアム (SCC)」に創設メンバーの一社として参加しました。現在 SCC 参加企業各社と協働し、半導体業界内での温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。

当社の SCC 参加表明は SEMI のホームページにも掲載されています。

また、同年 11 月に開催された国連気候変動枠組条約第 27 回締約国会議（COP27）での SCC セッションにおいて当社は、“We Commit” 動画を提供し、気候変動問題の解決に向け積極的に取り組む姿勢を示しました。加えて当社の SCC 担当は、2023 年 1 月、SEMI 北米諮問委員会 (NAAB) の新メンバーとしても任命され、北米に所在する会員企業の主要な advocate(代弁者) としてサプライチェーンにおける様々な課題に対処しています。

SEMI

気候変動イニシアティブへの参加

気候変動イニシアティブ（Japan Climate Initiative: JCI）は、1.5 度目標の実現に向けて積極的に取り組みを進める日本の非政府アクターのネットワークです。
アドバンテストは、気候変動イニシアティブ（JCI：Japan Climate Initiative）が掲げる宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、同イニシアティブに参加し、2050 年までの脱炭素化に向けた取り組みを進めています。
当社は、気候変動対策に自発的かつ積極的に取り組むとともに、気候変動対策に積極的に取り組む自治体、企業等を相互に支援することで、脱炭素化社会の実現に貢献していきます。

気候変動イニシアティブ（JCI）

生物多様性のための 30by30 アライアンスに参加

アドバンテストは 2022 年 4 月より、30by30 目標達成に向けて環境省が創設した有志連合「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加しています。

「30by30」は、2030 年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向けて、2030 年までに陸域と海域の 30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標で、2021 年 6 月の G7 サミットで合意された国際的な約束です。

30by30、30by30 アライアンス

COP15 (国連生物多様性条約第 15 回締約国会議)

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[*4] 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。

*4 RBA : Responsible Business Alliance

責任ある鉱物資源への対応

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[*5] 帳票（紛争鉱物レポーティング・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。

*5 RMI : Responsible Minerals Initiative

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。

格付機関からの評価

MSCI ESG レーティングで「AA」を獲得

当社は、2023 年の MSCI ESG レーティングにおいて、「AA」評価を獲得しました。これまでの「A」から格上げされたもので、当社の ESG への取り組みが高く評価されました。
MSCI ESG レーティングは、環境（Environment）社会（Social）、ガバナンス（Governance）の各分野にわたる企業の取り組みを網羅的に分析し、7 段階で格付けするものです。

MSCI ESG RATINGS AA
CCC B BB BBB A AA AAA

* THE USE BY ADVANTEST CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES (“MSCI”) DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF ADVANTEST CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED ‘AS-IS’ AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

S&P Global 社「The Sustainability Yearbook 2023」において「Sustainability Yearbook Member」に選定

当社は、S&P Global 社が持続可能性において優れた企業を掲載する「The Sustainability Yearbook 2023」において、評価スコアが業界の上位 15%以内の企業として「Sustainability Yearbook Member」に選定されました。

Advantest Corporation
Semiconductors & Semiconductor Equipment
Sustainability Yearbook Member
S&P Global ESG Score 2022
66 /100
As of February 7, 2023.
Position and Score are industry specific and reflect exclusion screening criteria. Learn more at spglobal.com/esg/yearbook
S&P Global Sustainable1

CDP「気候変動レポート 2022」において「A ー評価」を獲得、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定

当社は、CDP 気候変動レポート 2022 において、「A ー」評価を獲得しました。
CDP は、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している国際的な NGO です。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。
また、同じく CDP が実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」において「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。
「サプライヤー・エンゲージメント評価」は、企業が気候変動課題に対して、効果的にサプライヤーと共同しているかを評価するもので、当社の気候変動に関連したサプライヤー協働による積極的な取り組みが高く評価されたものです。

投資指標への組み込み

「DJSI Asia Pacific」の構成銘柄に選定

当社は、米国 S&P Dow Jones Indices 社が発表した 2022 年の「ダウ・ジョーンズ・アジア・パシフィック サステナブル・インデックス」の構成銘柄に選ばれました。
DJSI は、S&P Dow Jones Indices 社が業界ごとに持続可能性に優れている企業を選定、構成する株式インデックスです。1999 年の開始以来、企業のサステナビリティ・パフォーマンスを測る重要な指標として世界的に認知されています。

「FTSE4Good Index Series」に選定

当社は、FTSE4Good Index Series の構成銘柄に選定されています。
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。

FTSE4Good Index Series

「FTSE Blossom Japan Index」に選定

当社は、FTSE Blossom Japan Index の構成銘柄に選定されています。
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。

FTSE Blossom Japan Index

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定

当社は、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index の構成銘柄に選定されています。
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index は、FTSE Russell が、環境、社会、ガバナンス（ESG）評価の高い日本の大型株、中小型株のパフォーマンスを反映するように設計されたセクター・ニュートラルなベンチマーク指数です。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」に選定

当社は、MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定されました。
MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数は、親指数（MSCI ジャパン IMI 指数）構成銘柄の中から、親指数における各 GICS® 業種分類の時価総額 50% を目標に、ESG 評価に優れた企業を選別して構築される指数です。

* THE INCLUSION OF ADVANTEST CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF ADVANTEST CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」の構成銘柄に選定

当社は、「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」の構成銘柄に選定されました。
S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数である TOPIX をユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。

「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定

当社は、「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されました。
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

TechInsights 社の顧客満足度にて 4 年連続で第 1 位を獲得

当社は、TechInsights 社（旧 VLSIresearch 社）の顧客満足度調査において、4 年連続で半導体製造装置メーカー顧客満足度第 1 位を獲得しました。また、半導体製造装置（ラージサプライヤー）部門の「10BEST Suppliers」についても 35 年連続の受賞を達成しました。
TechInsights 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 14 項目で装置メーカーが評価、格付けされます。

「健康経営優良法人（ホワイト 500）」に 3 年連続で認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人 2023」（大規模法人部門）に認定されるとともに、認定法人の上位 500 社に該当する「ホワイト 500」に 3 年連続で選ばれました。さらに今年は初めて、国内の全グループ会社 7 社を含めた認定となりました。
当社は、2019 年 9 月に「健康宣言」を制定して以来、国内グループ会社、健康保険組合、労働組合と一体となり、健康診断の受診勧奨、特定保健指導実施率向上、メンタルヘルス対策などに取り組んでまいりました。また、オンラインダイエット・禁煙プログラム、健康増進アプリを利用した運動促進や健康リテラシー教育など、従業員およびその家族の健康に直接働きかける活動を積み重ねています。
ワークライフ・バランスにも積極的に取り組み、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」を、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」をそれぞれ取得しました。新型コロナウイルスの感染拡大に際しては、経営トップによる健康最優先にする旨の通知を発信し、テレワーク環境の支援など感染拡大防止への取り組みも徹底してきました。
会社の最大の財産である社員のみなさんが心身とも健康で活き活きと能力を発揮できるよう、引き続き会社、健保組合、労働組合が一体となり健康増進活動を推進していきます。

Advantest Europe GmbH が「Best employers in the category of Information Technology and Communication」を受賞

Advantest Europe GmbH (AEG)　は、2023 年、「Great Place to Work®」が実施する調査において、「Best employers in Information Technology and Communication」を受賞しました。
本アワードは、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。
また、AEG は「Bavaria's Best Employer」（バイエルン州：AEG 本社 = ミュンヘンとアメラング・オフィスの所在地）でも、6 位にランクインしました。

Advantest (China) Co., Ltd. が「2022 Continuous Learning Organization」を受賞

Advantest (China) Co., Ltd. が「2022 Continuous Learning Organization」を受賞しました。「2022 Continuous Learning Organization」は、中国有数の人材育成誌 China Training Magazine と、e ラーニングプロバイダー Geekbang corporation によって選定、表彰されるものです。

ATC は、Geekbang とコラボレーションし、2021 年に「Geek Time」というオンライン学習プログラムをリリースしました。Geek Time は、オンライン学習と対面でのディスカッションを組み合わせることで、ソフトウェアスキルと思考力を高めるよう設計されています。本プログラムは、高い費用対効果と学習プロセスにおける質の高いフィードバックから、ユーザーから高い評価を得ています。オンライン学習に加え、四半期ごとのニュースレター、好事例の共有、ユーザーからのおすすめ共有機能など、様々な機能を提供することにより、ユーザーの学習をサポートしています。

Geek Time はユーザーが自主的に学習に取り組む設計となっており、ユーザーは自身の業務に関連する分野に限らず、様々なカテゴリーを幅広く学習することができます。

過去 2 年間で、本プログラムは 260 名以上のユーザーに活用され、修了率も 98% と高い水準となっています。
今後も継続的に、改善を重ねながらユーザーの学びを支援していきます。

環境

気候変動の緩和（地球温暖化防止） 21
- 気候変動へのアプローチ 21
- 環境マネジメント 22
- 環境方針 23
- 環境教育（ESG 教育） 24

事業における環境への取り組み 26
- グリーン製品 26
- 製品リサイクル 27
- サプライチェーン排出量への取り組み 29
- 資源循環 31

環境リスク管理への取り組み 33
- 環境影響の遵法管理 33
- 化学物質管理 33
- 取引先への働きかけ 35
- 各国法令対応 36

環境コミュニケーション 38
- 環境貢献への取り組み 38
- 生物多様性への取り組み 40
- ビオトープ 40

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 The Advantest Way のもと、長期的な視点で「緩和策」と「適応策」の取り組みを継続し、重要な社会課題である気候変動に事業を通して貢献します。

TCFD に基づく気候変動関連の情報開示は、「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新たな法規制などによる経営リスクと機会を分析し、TCFD 提言に沿った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。当社の GHG 削減目標は、2021 年 11 月に SBTi に認定されました。（Scope1,2：1.5℃、Scope3：2℃）
RE100 Renewable Energy 100%	事業運営およびサプライチェーンの上流下流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。2020 年よりランクアップし、2021 年は A- ランクに格付けされました。そして、2022 年 2 月には、「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。
IPCC Intergovernmental Panel on Climate Change	IPCC は、世界気象機関および国連環境計画により設立された政府間組織です。世界中の科学者の協力のもと、定期的に報告書を作成し、気候変動に関する最新の科学的知見の評価を提供しています。アドバンテストも、IPCC によって発表された評価報告書を参考に、物理リスク、移行リスクの分析を行っています。
パリ協定（COP21） 2015 年に採択された、「地球の平均気温上昇を産業革命前の水準に比べて 2℃より十分低い水準に抑え、1.5℃に抑制する努力をすること」を目標に掲げた国際的な枠組み。	

業界団体を通じた取り組み

気候変動イニシアティブ

気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative: JCI) は、1.5 度目標の実現に向けて積極的に取り組みを進める日本の非政府アクターのネットワークです。

アドバンテストは、JCI が掲げる宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、同イニシアティブに参加し、2050 年までの脱炭素化に向けた取り組みを進めています。

当社は、気候変動対策に自発的かつ積極的に取り組むとともに、気候変動対策に積極的に取り組む自治体、企業等と相互に支援することで、脱炭素化社会の実現に貢献していきます。

半導体気候関連コンソーシアム

半導体気候関連コンソーシアム (Semiconductor Climate Consortium: SCC) は、国際半導体製造装置材料協会 (Semiconductor Equipment and Materials International: SEMI) が、半導体エコシステムからの温室効果ガス排出削減を加速するために設立したコンソーシアムです。

アドバンテストは、創設メンバーの一社として SCC に参加し、メンバー企業と協働しながら、1.5℃目標達成に向けて気候変動対策を推進しています。

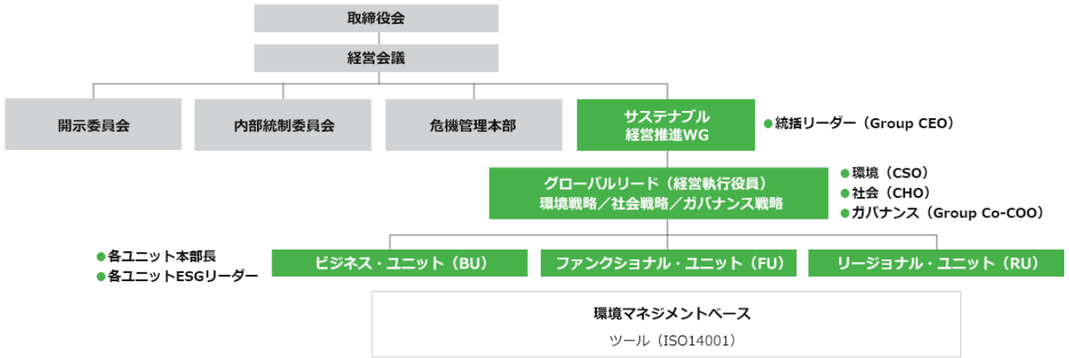
Semiconductor Climate Consortium
Founding Member

外部イニシアチブとの関わり

環境マネジメント

アドバンテストは、ESG 推進による自社と社会のサステナビリティ実現のために、「ESG 行動計画 2021-2023」を策定しています。環境に対する取り組みは ESG 行動計画 2021-2023 の「E」カテゴリにてマネジメントします。具体的な目標、指標設定は気候変動対策の国際基準をベースとしています。そして、目標達成への実行のベースには、ISO14001 のマネジメントプログラムを用います。その成果は、年に 2 回、サステナブル経営推進ワーキングへ報告し協議します。その後、ESG 推進基本方針に則り、経営会議、取締役会へ報告し、アドバンテストの ESG 戦略としての協議がなされます。

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、廃棄物発生の抑制、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

2023 年 4 月 3 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
	仙台研究所	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.	

Bureau Veritas 認証書（写し）

（株）アドバンテストの ISO14001 認証範囲

2023 年 4 月 3 日

適用規格	ISO14001:2015
認証番号	15841998
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、 仙台研究所（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実施し、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。

環境方針

アドバンテストは、グループとして環境方針を掲げて環境保全ならびにサステナブルな社会の実現を目指しています。 ESG 推進基本方針に伴い、環境重点課題の長期の目標設定と MTP2 期間（2021、2022、2023）3 ヵ年における 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ます。

ESG 行動計画ならびに 2022 年度の実績については、それぞれ「マテリアリティと ESG 行動計画」「2022 年度の活動実績」を参照ください。

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。

環境教育（ESG 教育）

従来、ISO14001 の環境一般教育として実施していた内容を、2022 年度に ESG 教育として一新しました。The Advantest Way に定める「ESG 推進によるサステナビリティ」を理解することを目的とし、環境だけでなく ESG 推進という大きな枠組みで取り組んでいます。

ESG 教育の基本的な考え方

アドバンテストグループでは、サステナブルな世の中を実現するためには、従業員一人ひとりが ESG 課題を理解することが重要と考えています。以下の 2 つの視点でグローバルな啓もう活動を推進しています。

1. 従業員一人ひとりが ESG 課題を身近な問題であると意識できる
2. 事業活動、家庭生活のなかで自分に何ができるのか、何をするべきかを考えられる

1 に対しては環境教育としてだけでなく ESG 全般として学ぶこと、2 に対しては社内 SNS「My LIFE. ON.」による従業員一人ひとりの取り組みを共有する場を提供しています。

主な環境教育プログラム

当社は ISO14001 の規格を使って環境負荷低減の取り組みを推進しています。

プログラム名	教育
新入社員研修	新入社員へのアドバンテストの ESG に対する考え方の啓発教育
ESG 教育	The Advantest Way に定める「ESG 推進によるサステナビリティ」、およびアドバンテストグループの環境方針の理解など ISO14001 環境一般教育を含む
内部環境監査員教育	ISO14001 の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

環境マネジメント

ESG 教育 (e-learning)

アドバンテストグループでは、全従業員が、The Advantest Way に定める「ESG 推進によるサステナビリティ」および環境方針を理解することを目的に、ESG 教育をグローバルで実施しています。
教育資料は動画で作成し、日本語または英語で視聴可能です。動画では、ESG の基礎やサステナビリティへの取り組みなどをアニメーションやナレーションを駆使して分かりやすく伝え、従業員が楽しく体験的に ESG を理解できるようになっています。

ESG 教育動画

環境	ISO14001 の環境一般教育の側面ももち、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に触れています。かつ SDGs や地球温暖化などに対する理解をとおし環境意識の啓発をしています。
社会	アドバンテストと様々なステークホルダの関係、またダイバーシティやサプライチェーン上の社会課題について説明しています。
ガバナンス	リスク管理やコンプライアンス遵守などに触れ、企業として ESG に取り組むことが長期的な視点での企業価値向上につながることも説明しています。

動画の最後には学んだ内容に関する複数の問いを設け、従業員一人ひとりの理解度を確認しています。2022 年度の受講率は 84.3%でした。

2022 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	2,767	2,567	92.8
海外	3,556	2,761	77.6
全体	6,323	5,328	84.3

その他の ESG 教育活動

インタラクティブ地球儀の活用

当社は、地球のデータをリアルタイムに映すインタラクティブ地球儀を購入し、研究開発拠点である群馬 R&D センタに設置しています。地球の大気温変化や、過去 / 現在 / 未来の地球を学べるこのツールをとおし、地球規模の環境教育を推進しています。

インタラクティブ地球儀

中国での ESG 教育

当社の戦略の一つである「ESG のさらなる推進」に基づき、2022 年度に中国では、企業における ESG の展開と実践などを学ぶ ESG 研修を実施しました。マネージャ向けの研修では、脱炭素に関する解決策を提供する企業の創業者兼 CEO を招き「カーボンニュートラルにおける ESG の発展と実践」というテーマで活発な議論が交わされました。

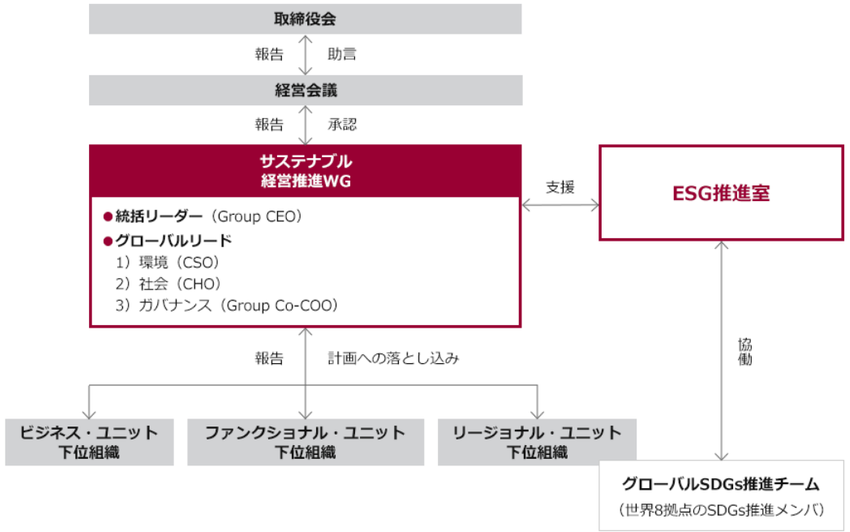
ESG 研修参加者

社内 SNS「My LIFE. ON.」による、グローバルな啓もう活動

アドバンテストは社内 SNS「My LIFE. ON.」をグローバルで運営しています。この SNS は、従業員が人 / 環境 / 社会によい活動を投稿し、それを見た人が「いいね」やコメントを入れて活動を応援することで、楽しみながら SDGs に貢献できる場となっています。

グローバルで推進体制を構築、イベント開催

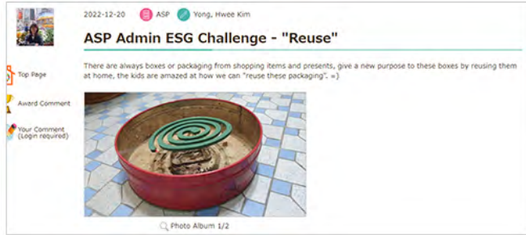
アドバンテストは、従業員の活動参加を推進する仕組みをグローバルで構築しています。世界 8 拠点の SDGs 推進メンバーが年 3 回オンライン会議を開き、各拠点が独自に行っている活動の報告や、グローバルで共に行うイベントを企画・運営しています。



2022 年度は、社会への還元をテーマに世界の各拠点で従業員が社会貢献活動を実施しました。日本では、オンライン投稿イベント「投稿しよう！今すぐできる社会貢献」を開催し、社内 SNS「My LIFE. ON.」を有効に活用しました。
従業員や家族が、海岸清掃などの社会貢献活動を行って投稿したり、国内外の貢献活動を紹介するなかで、普段は接点がない他部署の人たちとのよい情報交換や交流につながりました。

シンガポールの従業員からは、3R(reduce, reused, recycle) に楽しく取り組んでいる投稿が多く寄せられました。国境を越えて気軽に情報交換ができるのは、SNS の強みです。

投稿の一部 (寄付)



投稿の一部 (蚊取り線香置きとして容器を再利用)

その他、中国の従業員が、医師になる夢を持つ少女を支援している投稿は、大きな反響を呼びました。その少女が成長し、病院のインターンとなって夢に近づいたという続編も投稿され、社内 SNS「My LIFE. ON.」は、単なる情報共有の場を超えて大きな感動も与えるツールとなりました。

中国の従業員が
支援している少女

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

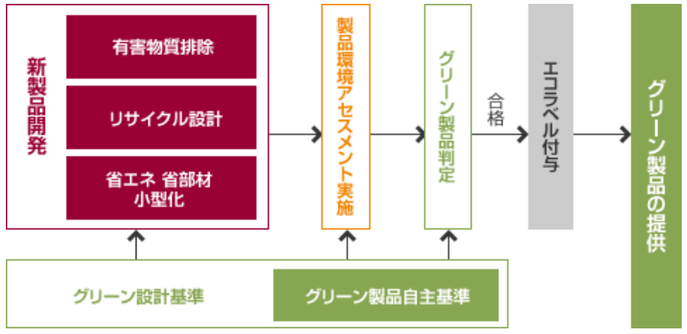
社会の持続可能な発展への貢献、地球環境に配慮した事業活動の展開は、今日の会社経営においては必須の事項となっています。アドバンテストグループでは高精度・高品質を第一に、環境保全という視点で製品開発に取り組み、「省エネルギー・省資源対策」「リサイクル性の向上」「有害物質の排除」の 3 つのポイントで環境に配慮した製品をグリーン製品と認定しています。グリーン製品においては環境負荷の低減と同時に経済的な価値の向上も見られるため、当社グループではグリーン製品の提供が社会的要求に応え、お客さまのメリットにもなるとの考えに基づき、取り組みを 2005 年から推進しています。

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

ECO PRODUCTS

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、テスタと計測器で 20%以上、ハンドラおよびナノテク製品等で 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、二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、IEC62474 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 PFAS 等のガスの排出はありません。

2022 年度認定の「グリーン製品」

2022 年度は、以下の 1 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。

- テスト・システム関係：1 製品

製品リサイクル

アドバンテストでは、製品リサイクルを 2022 年 1 月から株式会社アドバンテスト プリオウンド ソリューションズを通じて行っています。ビジネス環境の変化に伴い、フィールドサポート（FS）本部と連携して市場に出荷された製品のサポートを中心に出荷された製品の使用されなくなるまでの様々なお客さまのご要求に応えています。

お客さまで必要のなくなった製品のご相談に対する1つのソリューションが、リサイクルです。現状、リサイクルは国内限定のソリューションですが、グローバル対応の要否等々の課題も視野にいれて活動していきます。

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に取り組み、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）

脱プラスチックへの取り組み

アドバンテスト群馬工場では、15 年以上前から、テスト・システムなどの当社製品を輸送する際に強化ダンボールで梱包し、脱プラスチック・廃棄物削減に貢献しています。さらに製品を載せるパレットも強化ダンボールを使用し、プラスチック類の低減を実現しています。

ダンボールは、当社取引先の段ボール会社の協力により適切なサイズで製作されているため、安全で無駄のない輸送に役立っています。また段ボールは、以前使用していた木材に比べ重さが半分程度であるため、製品輸送の際の CO_2 削減にも貢献でき、梱包だけでなく出荷先での開梱も簡単なことから、作業員の負担軽減にもつながっています。1 つのダンボール梱包材が、1 製品の輸送に 1 回のみ使用され、出荷先のルールに基づいてリサイクルされていきます。

2022 年度実績

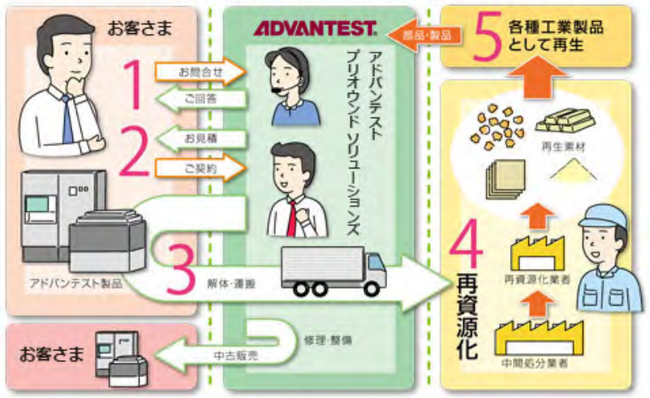
2022 年度は半導体逼迫の市場環境下、お客さまの高稼働のため、リサイクル実績はありませんでした。

実際のリサイクルのフロー

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。

買取によるリサイクル処理の概要



お客さまのメリット

- 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

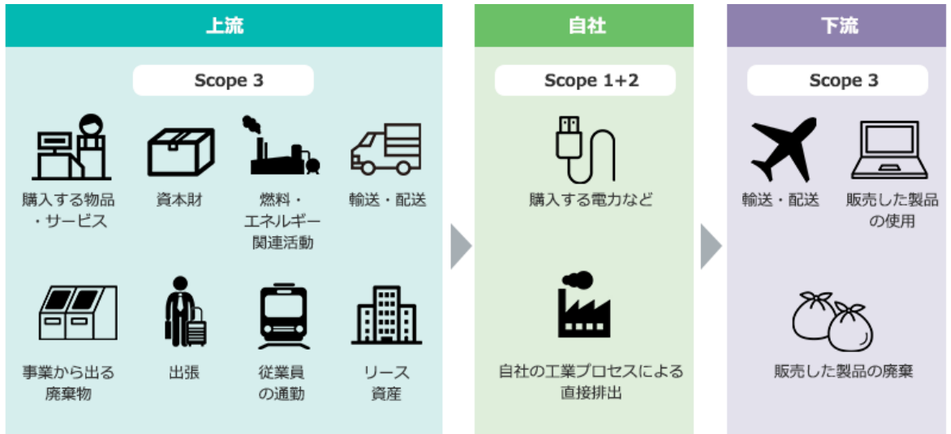
運用実務、見積もり、お客さまとの個別契約、リサイクル費用精算など

【株式会社アドバンテスト プリオウンド ソリューションズ】
（古物商許可：東京都公安委員会 第 301011008681）
TEL：03-3214-7500
pdl-afi-inq@advantest.com

サプライチェーン排出量への取り組み

気候変動への対応は、個社の努力のみでは効果が限定的であり、サプライチェーンや業界団体を巻き込んだ活動が求められます。アドバンテストグループは、CO_2 排出削減目標の達成に向けて、サプライチェーンを通じた中長期的な環境負荷低減に積極的に取り組みます。

サプライチェーン全体における排出



サプライチェーン排出量＝ Scope1 排出量 +Scope2 排出量 +Scope3 排出量

サプライチェーン排出量削減活動を推進するためのタスクフォース

当社のサプライチェーン全体では、Scope3「カテゴリー 1：購入した製品・ サービス」、「カテゴリー 11：販売した製品の使用」における CO_2 排出量が多くを占めています。ESG 行動計画 2021-2023 内の環境目標において、Scope1+2 の CO_2 排出量削減に加えて、カテゴリー 1 と 11 の CO_2 排出量削減を重点項目としています。重点項目の対策として 2021 年度よりこれら CO_2 削減活動を推進するためのタスクフォースを立ち上げました。Scope1+2,3 の SBTi 認定目標を達成するため、サプライチェーン全体での CO_2 削減活動を加速しています。

（1）タスクフォース1：製品開発における CO_2 削減活動（Scope3 カテゴリー 11）

ESG 行動計画 2021-2023

重点テーマ	目標	KPI		2021	2022	2023	2030
バリューチェーン (Scope3)	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	原単位削減率（2018 年度比）	目標値	原単位算出定義決定		20%	50%
			結果	原単位算出定義決定	原単位算出定義決定済	NA	NA

タスクフォース 1 では、グローバルの開発部門と連携し、低消費電力、高効率の次世代製品開発による CO_2 排出の削減を推進します。具体的には主要製品の使用段階での 1 テスト（原単位）あたりの CO_2 排出量を 2030 年度までに 50%削減することを目指します。当社の Scope3「カテゴリー 11： 販売した製品の使用」の CO_2 排出量は最も多く、バリューチェーン全体の 65%を占めます。この CO_2 排出量を下げていくことは、当社のバリューチェーン全体で CO_2 排出量の削減に重要です。販売した製品の使用にともなう CO_2 排出量は、製品の売上高など市場の変動が大きく影響します。 そのため中長期的な事業計画と連動した原単位削減の目標設定、毎年の見直しを行い、製品を通じた CO_2 削減に貢献していきます。

（2）タスクフォース2：取引先との協働による取り組み（Scope3 カテゴリー 1）

ESG 行動計画 2021-2023

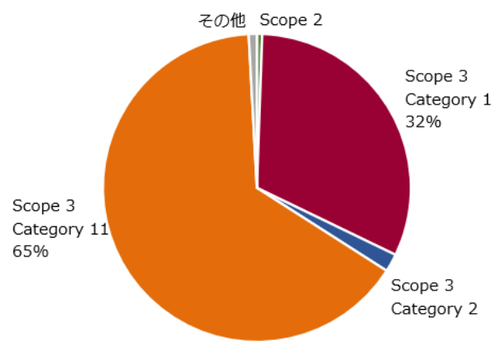
重点テーマ	目標	KPI		2021	2022	2023	2030
バリューチェーン (Scope3)	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する	再エネを導入したサプライヤーの数	目標値	10	20	40	TBD
			結果	12	22	NA	NA

タスクフォース 2 では調達部門と連携し、サプライヤーの再生可能エネルギー利用促進による CO_2 排出の削減を推進します。具体的には 2023 年度までに再生可能エネルギーを導入したサプライヤー数を 40 社にすることを目指します。当社は主要なサプライヤーを対象に「サプライチェーン CSR 調査」を年 1 回実施しています。2021 年度から再生可能エネルギーの導入状況および温室効果ガス排出量の実績調査を追加し、サプライヤーの気候変動への取り組みに対する調査を充実しました。本調査により、サプライヤーの再生可能エネルギーの導入状況を把握するとともに、調査結果の分析・評価に基づいた個別のフィードバックや気候変動基礎セミナーを開催しました。これらの活動を通じて、温室効果ガス排出量削減の必要性・重要性の理解を得ることにより、サプライヤーの再生可能エネルギー利用を促進し、サプライチェーン全体の CO_2 削減に貢献します。

（3）タスクフォース3：顧客との協働による CO_2 削減活動

タスクフォース 3 では営業部門と連携し、顧客との協働による CO_2 排出の削減を推進します。当社は主要な顧客を対象にアンケートを実施し、サプライヤーに対する要望や期待と、顧客が掲げる気候変動に対する方針・目標を調査しました。サプライヤーに対する要望や期待を踏まえて、当社が果たすべき役割や、当社の戦略に取り込むべき課題に落とし込み、ESG 活動に反映していきます。また、顧客が掲げる気候変動に対する方針・目標を理解し、サプライチェーンの一員として、顧客との協働による CO_2 削減に貢献します。

CO_2 排出量割合



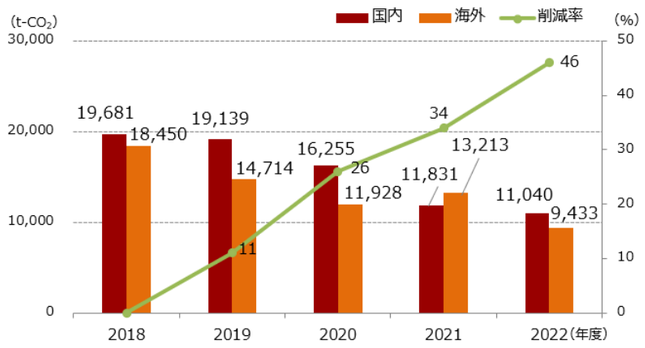
(4) タスクフォース4：事業活動による GHG 排出量の削減（Scope1 + 2）

ESG 行動計画 2021-2023

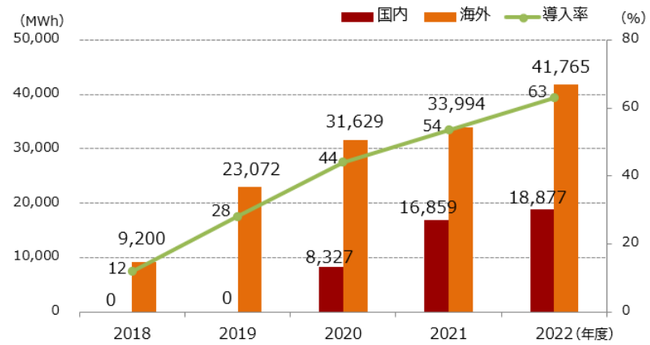
重点テーマ	目標	KPI		2021	2022	2023	2030
気候変動 (Scope1+2)	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60%削減する（2018 年度比）	GHG 排出量削減量・率	目標値	35%	38%	40%	60%
			結果	34%	46%	NA	NA
	再生可能エネルギー導入率を全社で 2030 年までに 70%とする	再生可能エネルギー導入率	目標値	50%	53%	55%	70%
			結果	54%	63%	NA	NA

タスクフォース 4 では省エネルギー設備、再生可能エネルギー導入などにより、アドバンテストグループの事業活動上で排出される CO_2 排出量を 2030 年度までに 60% 削減（2018 年度比）すること、および再生可能エネルギー導入率を 2030 年度までに 70% にすることを目指します。2022 年度は新たに中国、台湾の拠点、および日本の本社、仙台研究所、アドバンテストコンポーネントにおいて、再生可能エネルギーの導入を開始しました。引き続き、事業活動による GHG 排出量削減および再生可能エネルギー導入促進により、自社の活動で発生する CO_2 削減に貢献します。

CO_2 排出量と削減率の推移（Scope1+2）



再生可能エネルギー量と再生可能エネルギー導入率の推移



国内拠点における気候変動への取り組み

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

2021 年より群馬工場では使用する電力量の 100% を再生可能エネルギー由来の電力でまかなっています。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、CO_2 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（上乗せ分）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。

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

2012年よりAdvantest America, Inc.(AAI)では、再生可能エネルギーを導入しています。風力発電によるグリーン電力証書を購入し、事業所で使用する電力量の 100%を再生可能エネルギーでまかなっています。また AAI は、2012 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）

2019 年より Advantest Europe GmbH（AEG）では、再生可能エネルギーを導入しています。太陽光発電等による再生可能エネルギーを導入し、事業所で使用する電力量の 100%を再生可能エネルギーでまかなっています。

グリーン電力証書（ドイツ）

2022 年より Advantest (China) Co., Ltd.（ATC）では、再生可能エネルギーを導入しています。太陽光発電によるグリーン電力証書を購入し、事業所で使用する電力量の100%を再生可能エネルギーでまかなっています。

RENEWABLE ENERGY CERTIFICATE
REDEX
ADVANTEST (CHINA) CO., LTD.
4268 MWh

グリーン電力証書（中国）

資源循環

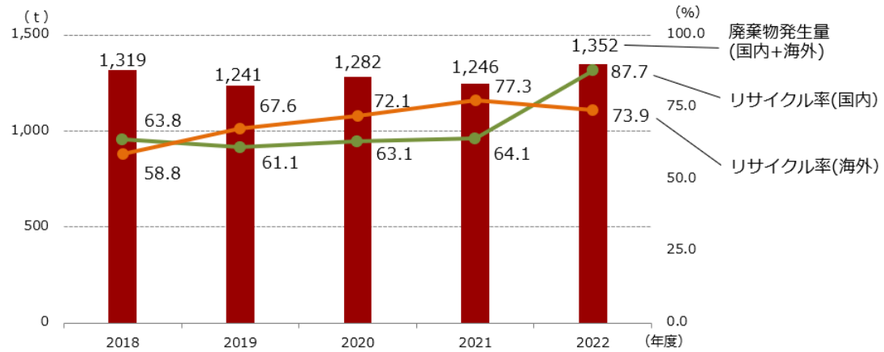
アドバンテストグループは、循環型社会を目指し、3R（Reduce：発生抑制、Reuse：再使用、Recycle：再資源化）を推進します。

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。

廃棄物発生量／リサイクル率推移



集計範囲：アドバンテストグループ

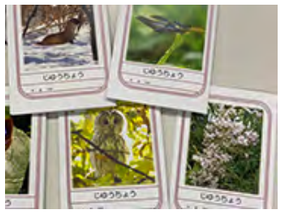
※ 国内廃棄物発生量およびリサイクル量について有価物を含んだ重量で集計し、開示しています。

※ 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。

※ 海外のオフィス 1 拠点については、集計が困難なため 2021 年度より廃棄物発生量及びリサイクル量の集計対象から除外し、過去に遡って再集計しました。

製紙機導入で、新たな循環サイクルを実現

アドバンテストは、2020 年より使用済の紙から新たな紙を再生する、製紙機を導入しています。この機械により、以前は外部で融解処分していた機密文書の大半を再生紙に生まれ変わらせ、再生紙から名刺を作成して社内で広く活用しています。
また、再生紙を使用してオリジナルのノートを作り、当社のビオトープ見学に訪れた地元の小学生たちや、会社見学に訪れた特別支援学校の生徒や先生たちにプレゼントするなど、再生紙の学習用途にも貢献しています。


再生紙を使用して作った
オリジナルノート

製紙機を操作する様子

機械の操作やノートの作成は、障がいを持つメンバーが担当しています。メンバーが社会人となってアドバンテストグループの一員として活躍することは、メンバー自身の母校への恩返しにもつながっています。アドバンテストは製紙機導入により、環境対策、障がい者雇用、教育支援など様々な面をとおして、新たな循環サイクルを実現しています。

障がい者雇用の詳細は、「ダイバーシティへの取り組み」から参照ください。

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、破砕・焼却後、溶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。

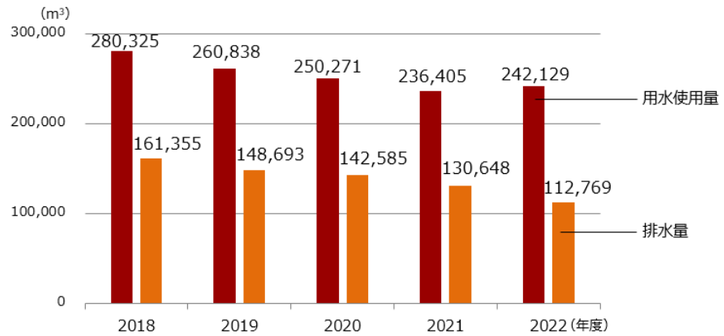
水資源の有効利用

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。

用水使用量／排水量の推移



集計範囲：アドバンテストグループ

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

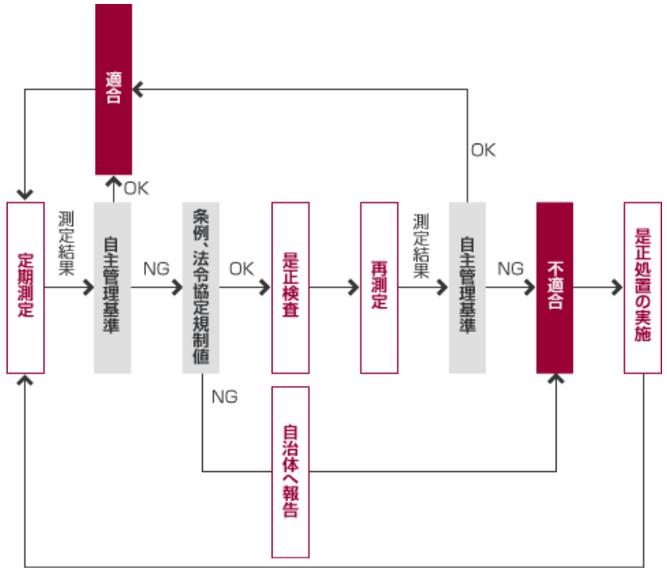
環境リスク管理の基本方針

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に実施し、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財を育成しています。

事業所の遵法管理



2022 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	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 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、社内で使用す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。

「各国法令対応」の項に記載したように、製品・品質・安全におけるグローバルな遵法体制を構築しています。化学品（化学物質）の安全管理においても、今後、この体制を利用し、各販社での安全管理を推進する予定です。

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、社内で実施体制を構築し、実行しています。

厳重な薬品管理

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。

容器単位での管理

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、PFAS 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。

新製品での PFAS 冷却液撤廃への取り組み

アドバンテストは、「環境破壊物質を使用しない製品開発を行う」ことを ESG 行動計画の目標の一つに掲げています。2030 年度までに冷却液の PFAS 全廃を KPI とし、次世代テスターに採用する冷却液には水を使用する計画です。2022 年度は、水を使用した間接冷却技術の冷却性能や耐久性の確認を行いました。この技術を適用した新製品を 2024 年度より出荷予定です。

PFAS 冷却液供給の課題

PFAS 冷却液撤廃を目指す一方で、現行機種向けの PFAS 冷却液供給の課題に対応する必要があります。
そのため、以下の対策を引き続き組織横断で取り組んでいます。

- 現在使用している PFAS 冷却液の代替品評価
- 生産部門による PFAS 冷却液の調達リスク対策

＊ PFAS とは、特定の化学物質の名称ではなく、「パーフルオロアルキル化合物およびポリフルオロアルキル化合物」（Per- and PolyFluoroAlkyl Substances）の頭文字の総称。

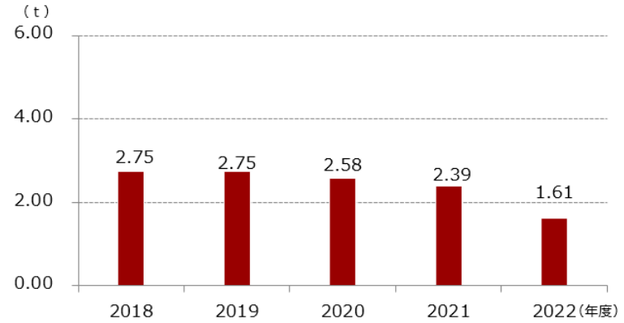
揮発性有機化合物（VOC）の排出抑制への取り組み

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、JBMIA）として、2005 年から 2020 年まで調査協力しました。

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。

VOC データ



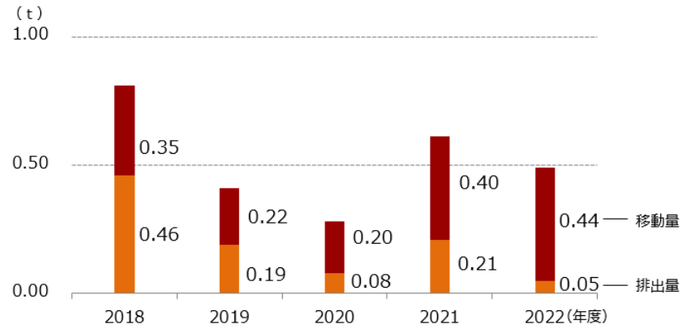
集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

＊ 集計対象物質は電機・電子 4 団体における VOC 調査対象物質である

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。

PRTR データ



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

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

2022 年度は、一般教育を国内全新入社員に、また専門教育は化学物質使用者 684 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

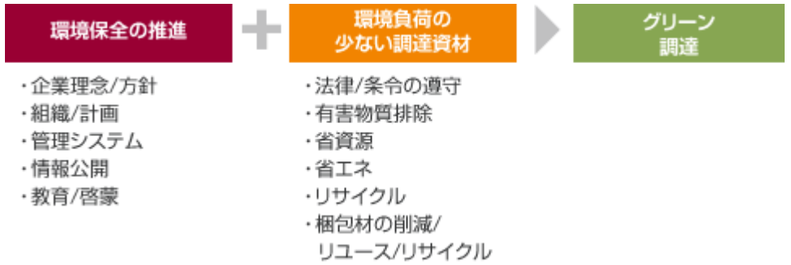
アドバンテストは、部品の取引先や組立・加工協力会社を含めた生産活動全体で有害物質排除を徹底し、グリーン製品の開発につなげたいと考えています。取引先とのコミュニケーションを推進し、製品に組み込む部品・材料や製造プロセスにおいても、品質、コスト、納期に加えて環境保全の視点を取り入れるため、2002 年度より「アドバンテストグリーン調達ガイドライン」を策定し、運用しています。同ガイドラインの記載内容に変更があれば、電子取引・技術情報交換システム（ポータルサイト）経由で通達し、取引先に協力を求めています。

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。

* GSE とはアドバンテストが購入する製品および包装材に含まれる部品、構成部品、材料に含まれる特定の物質を制限または禁止するためのアドバンテストの一般的な要求事項を規定するものです。具体的な報告および表示に関する要求事項を含みます。

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、IEC62474* 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クラレーション（関連 URL：http://std.iec.ch/iec62474）

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 2023 年 2 月 6 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。

海外との連携体制

アドバンテストでは、2020 年の中頃より、研究開発部門がある（日本、ドイツ、アメリカ）でグローバルチームを組織し、製品における環境・品質・安全等に関わる法規制遵守に取り組んでいく体制を構築しました。
現在は、グローバル会議を定期開催し、アドバンテストグループとしての認識の統一を図っています。それに基づき、各販社で製品群に合わせた、現地エンジニアへの環境法令教育資料の作成や実施を行うべく進めています。

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 ((EU) 2015/863) 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）

中国 RoHS について

中国 RoHS は、初期の EU_RoHS と同じ6物質を含有している製品の中国国内における販売の際、①有害物質を含有しているかどうかの識別表示（製品）②環境保護使用期限の表示（製品）③有害物質の種類、部位、含有量の記述（マニュアル）④包装材料の表示（包装材）⑤生産年月の表示、などを定めたものです。
アドバンテストにおいては、中国向け製品において、確実にこれらが表示できる体制を構築しています。

製品含有化学物質について

REACH 規則の SVHC

REACH 規則とは、欧州連合 (EU) における化学物質の登録・評価・認可および制限に関する規則です。化学物質ごと EU 内での製造･輸入の総量が年間1トン以上の事業者は、欧州化学品庁に当該物質を登録･書類提出･報告等々の義務が課されます。当社製品のような「成形品」の場合は、前記のような登録等の義務はありませんが、要求があった際には、含有している危険な物質・調剤や認可対象候補物質 (SVHC) などを知らせる必要があります。
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。

- 五酸化二ヒ素
- 三酸化二ヒ素
- 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）
- 1,2- ベンゼンジカルボン酸、炭素数 7 ～ 11 の分岐および直鎖ジアルキルエステル類（DHNUP）
- 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- ペンチル - 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
- フタル酸ジペンチル（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
- ベンゾ [def] クリセン
- 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）
- 1,6,7,8,9,14,15,16,17,17,18,18- 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（" デクロランプラス "™)
- 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）
- 水素化ターフェニル
- 鉛
- 2,2- ビス (4- ヒドロキシフェニル)-4- メチルペンタン
- 直鎖及び分岐鎖の 4- ノニルフェノール (4-NP) を 0.1wt% 以上含有する亜リン酸トリス（4- ノニルフェニル、直鎖及び分岐鎖）
- 4,4'-(1- メチルプロピリデン) ビスフェノール
- 中鎖塩素化パラフィン (MCCP)
- 6,6'- ジ -tert- ブチル -2,2'- メチレンジ -p- クレゾール

過塩素酸塩について

カリフォルニア州で過塩素酸塩物質（含有量が 6ppb 以上）を製造、流通、販売、使用、廃棄される場合、およびカリフォルニア州に輸出される場合は、個装箱、輸送箱（出荷梱包用）などに下記表示が義務化されています。対象になるものは、そのほとんどがリチウム（イオン）電池であり、当社の製品には表示されています。

<表示文章>
Perchlorate Material - special handling may apply, See www.dtsc.ca.gov/hazardouswaste/perchlorate.

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。

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 のリストに収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 のリストに収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さまの要求に応じて、プロポジション 65 のリストに収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 のリストに収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。

環境貢献への取り組み

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

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 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

* 集計範囲：アドバンテストグループ

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。

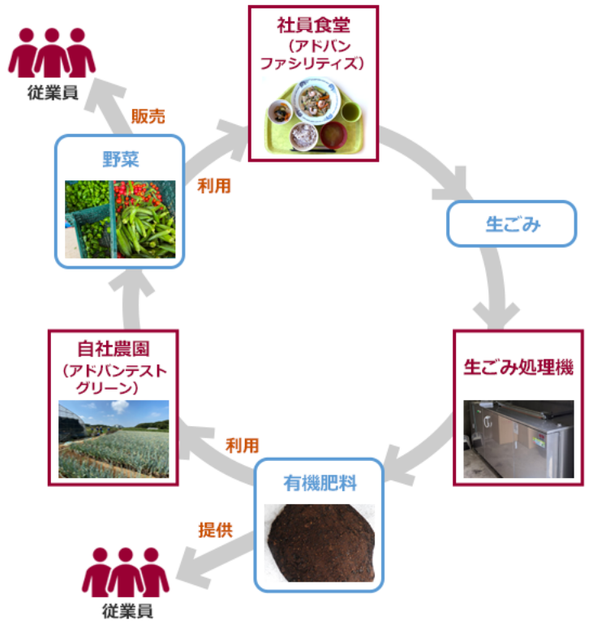
食の循環

群馬 R&D センタ敷地内の自社農園

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堆肥化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、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の従業員が、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として利用され、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。

食の循環



MSC/ASC 認証のサステナブル・シーフード提供

アドバンテストは、2021 年 2 月、アドバンファシリティズ事務所、群馬 R&D センタ、群馬工場、埼玉 R&D センタの 4 拠点において、MSC/ASC の持続可能な水産物の取扱いに向けて MSC/ASC CoC 認証の取得事業者のグループに加わりました。

現在、群馬および埼玉の合計 3 事業所の社員食堂で、サステナブル・シーフードを使ったメニューを定期的に提供し、水産資源の持続可能性に貢献しています。2022 年度は、のべ 1,462 名の従業員がサステナブル・シーフードを食しました。社員食堂でサステナブル・シーフードを知ることにより、従業員が日常生活の中でもスーパーで MSC・ASC 認証ラベルのついた水産物を購入するなど、SDGs を意識した選択につながっています。

サステナブル・シーフードメニューの一例

ASC-C-02276-075

MSC-C-57334-075

赤城山国有林「アドバンテスト令和の森」で森林保全活動

ネット張りの様子

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。当社は群馬県及び埼玉県に研究開発／生産拠点を有しており、それらの拠点では利根川から取水した水資源を利用しています。このことから、利根川の源流となる群馬県の国有林で保全活動を行い、利根川の水資源保全に貢献しています。
2019 年には、赤城山に当社活動エリアを設ける協定を群馬森林管理署と締結し、当社活動エリアを「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で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。2022 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。

利根川の水資源保全への貢献（資源循環）

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

生物多様性への取り組み

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、生物多様性がつく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。

「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加

アドバンテストは、2022 年 4 月より、30by30 目標達成に向けて環境省が創設した有志連合「生物多様性のための 30by30 アライアンス」参加しています。

30by30、30by30 アライアンス

COP15 (国連生物多様性条約第 15 回締約国会議)

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、総面積 17,000m^2 の国内企業では最大級のビオトープを創設しました。

ビオトープ正面

上空から見たビオトープ

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 21 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 陸の豊かさも守ろう」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）：ギリシャ語で、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。

アドバンテスト・ビオトープ

ビオトープの動画を製作・公開

当社は 2022 年度に、ビオトープを紹介する動画を 4 本製作しホームページで公開しました。動画では、豊かな自然とそこに暮らす生きものたちの様子を美しいドローン映像と共に紹介し、ネイチャーポジティブ実現に向けた当社ビオトープにおける生物多様性を多くのステークホルダーの皆様に分かりやすく伝えています。

以下のビオトープだよりのリンクからご覧ください。

ビオトープだより

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

自然林とほぼ同様の炭素固定速度に

アドバンテストは 2020 年度から 3 年間にわたり、群馬大学との共同研究の一環としてビオトープ内の林における炭素蓄積量および炭素固定速度を算定する取り組みを再開してきました。

ビオトープの林

コナラ、クヌギ、シラカシを含む約 600 本の樹高や胸高直径を測る毎木調査の実施、および、リタートラップ (落ち葉受けネット) を用いて落ち葉の重量測定を行い、年間リター (落ち葉) 生産量を算出しました。これらの現地調査結果からビオトープの林の樹木の現存量（炭素蓄積量）を算定した結果、10 年ほど前の前回調査時の約 2 倍となっていました。このように樹木の生長が良好であったことから、ビオトープの林の 10 年間の平均炭素固定速度は自然林とほぼ同様で、林全体で毎年約 2.9ton の炭素（CO_2 換算で約 10.3ton）を固定していると推定されました。

また継続的な植物相調査の結果、100 種類を超える在来種が安定的に生育し、外来種の割合は恒常的に 30%以下に抑制されていることがわかりました。

群馬大学情報学部 石川真一教授よりメッセージ

ビオトープは、身近な自然の再生や環境教育の場、絶滅危惧種の系統維持など、生物多様性の保全において重要な役割を担っています。アドバンテストのビオトープは、周辺に生態系が豊かな休耕田が多く存在するなど、環境にも恵まれていることから、フジバカマやミゾコウジュといった絶滅危惧種の生育にも適した場所となっています。2022 年度は在来種 108 種、外来種 43 種が確認され、ビオトープの目標となるべき里山の植物も確認されていることから、アドバンテストのビオトープは生物の保護上からも重要性の高い場所であると言えます。

2020 年～ 2022 年度の現地調査・栽培実験により、ビオトープの林がこの 10 年間、自然林とほぼ同様の速度で炭素を固定し、地球温暖化防止の一助となってきたことがわかりました。しかし今後のさらなる地球温暖化は、ビオトープの林に植樹されたクヌギに大幅な生長阻害もたらすという結果が得られたため、今後は温暖化の影響のより少ないコナラやシラカシの植樹を増やすなどの、順応的な管理を提唱いたします。今後も CO_2 吸収や植物の保護育成を通し、アドバンテストのビオトープが生物多様性の保全においてますます重要な役割を果たすことを期待しています。

群馬大学情報学部 教授　石川真一

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）：ギリシャ語で、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。

ビオトープ最新情報

ビオトープに生息する草花や生きものたちの様子を、季節ごとに動画や写真とともに紹介します。以下のビオトープだよりのリンクからご覧ください。

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	▷高木：クヌギ、コナラ、カシなど約 30 種類 ▷中木：ヤブツバキ、ネズミモチなど約 5 種類 ▷低木：ヤマツツジ、アオキなど約 15 種類 ▷水生植物：ヨシ、ガマ、セリ、ショウブなど約 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

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）。
これらの草花の多くは、今もビオトープを彩ります。

- 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。竹の中や竹の束の隙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

社会

雇用と多様性 …… 44
- 人事基本理念 …… 44
- ダイバーシティへの取り組み …… 44
- 雇用の状況 …… 46

多様な働き方の支援 …… 48
- ワークライフ・バランスへの取り組み …… 48
- 働きがいのある職場の実現 …… 50
- 従業員エンゲージメント …… 52

人財の育成と公正な評価・処遇 …… 54
- 人的資本に関する方針 …… 54
- 人財育成への取り組み …… 55
- 公正な評価・処遇 …… 57

従業員の健康と安全 …… 59
- 健康経営の推進 …… 59
- 労働安全衛生の推進 …… 60

人権の保護・尊重 …… 62
- 人権方針 …… 62
- 職場における取り組み …… 63

コミュニティ活動 …… 64

製品責任への対応 …… 68
- 製品安全・品質への対応 …… 68
- 顧客満足度向上のための取り組み …… 70
- イノベーションへの取り組み …… 72

知的財産の保護 …… 75

サプライチェーン・マネジメント …… 76

雇用と多様性

コア・バリュー INTEGRITY の 2 つ目の「I」は、インクルージョン&ダイバーシティです。多様性を取り入れることで強くなると信じています。

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、人財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、社員がかけ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. 人財開発の積極的支援
   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。

ダイバーシティへの取り組み

会社の持続的な成長のためには、多様な従業員一人ひとりの活躍が不可欠です。そのため、アドバンテストではコア・バリューの一つとして「INCLUSION AND DIVERSITY」を掲げ、誰もが働きやすい職場環境をつくり、プライベートと仕事を両立しながら能力を最大限に発揮し続けられる働き方を浸透させていくことが重要だと考えています。その考えのもと、アドバンテストで働く一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍し続けられる職場づくりや企業風土の形成に積極的に取り組んでいます。

グローバル人財の採用・活用

アドバンテストは一貫して優秀な人財のグローバルな活用に努めることで成功・成長を目指してきました。その中でも特筆すべきは、2011 年の Verigy 社の統合です。この統合により、従業員の半数近くが海外になるという、人員構成上の大きな変化が起きました。現在ではこの傾向がさらに強まり、約 6 割が海外となりました。そのため近年は、事業のグローバル化を背景に、異文化に対する深い理解と高いコミュニケーションスキルを持って、グローバルな舞台で業務を遂行できる人財のさらなる獲得を目指しています。

また、ビジネス環境のボーダーレス化に伴い、グループ各社との人財交流を通して、人財育成、組織のグローバル化を推進するため、ワールドワイドな視点での制度構築および人財の採用、育成、配置等に力を入れています。たとえば、社員にグローバルな環境下での業務遂行を経験させるため、グループ各社との人財交流を継続的に行うこととし、双方の組織における日常業務やトレーニングを通して、それぞれの持つ技術やノウハウを共有することで、個々の社員がより高度な技術と多様なビジネス環境に適応したスキルを習得する取り組みを実施しています。

グループ各社との人財交流をしやすくするため「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。また、グローバルで人財獲得競争が激化していることから、株式報酬の付与対象範囲を拡大するなど、優秀な人財のリテンションに努めています。

2023 年 7 月現在、経営幹部である執行役員 25 名中 13 人が外国籍であり、アドバンテスト単体では、10 カ国の国籍の社員が働いています。今後も、優秀な人財には国籍を問わず公平にチャンスを与え、国境を越えた人財登用、交流により、グローバル人財の育成と組織のグローバル化を推進していきます。

副業制度による多様な働き方への支援

アドバンテストは、従業員の多様なライフスタイルと個々の成長のため、多様な働き方について検討しています。その一環として、従業員のスキルアップや多種多様な人財の獲得、定着化を目的として、全従業員を対象に副業のルールを 2022 年 11 月に整備しました。

アドバンテストには特別なスキルをもった多種多様な従業員がいます。副業は、従業員がそのスキルを向上、あるいは開発する機会を得られるだけでなく、それを会社がグリップすることで社内イノベーションの創出にもつながると考えています。

一方、当然副業によって生じるリスクもあります。そのため、副業実施に当たっては許可制にしたほか、副業実施者とその所属長が、注意点を十分に理解した上で副業を開始できるよう、その両者に対してマニュアルの熟読と e-learning の受講を必須としています。

副業は、そのリスクに対して十分に配慮する必要はあるものの、従業員のスキルの開発や向上、社内イノベーションの創出など、従業員だけでなく会社にとっても魅力的なものです。時代の変化に応じてルール整備を行いつつ、有意義なものになるよう努めていきます。

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。2023 年 3 月現在で全従業員のうち女性の割合は全体の 21.2%（前年度 20.8%）、管理職における割合は 9.0%（前年度 9.6%）、アドバンテスト単体では、女性従業員割合 16.1%（前年度 16.5%）、女性管理職割合は 3.6%（前年度 3.4%）であり、多くの指標で前年度より改善は見られるものの、女性従業員の採用と管理職に占める女性比率のさらなる向上が課題です。

当社では、もともと男性比率が高い技術系の学生の採用が多く、従来の採用活動では女性が当社を受験するための動機付けができていませんでした。こうした状況を踏まえて、特に技術系の女性に対して当社の魅力を伝えることに注力し、女性向けの PR を強化しています。ウェブサイトや採用パンフレットでも女性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。
2021 年度は SEMICON JAPAN と YouTuber との提携企画である “ 半導体業界の若手社員による座談会 ” に参加し、技術系の女性社員にエピソードを披露してもらいました。女性社員がリアルなエピソードを語るこの動画を見ていただくことで、特に女性の若年層に対しアドバンテストを始めとする半導体装置材料業界への興味のきっかけづくりを行いました。

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。

シニア人財の積極活用（国内）

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

2022 年度に新たに再雇用制度を利用開始した 44 名のうち、短時間勤務を 1 名、短日勤務を 5 名、それぞれ利用しています。この制度の導入により、シニア人財は個々のライフスタイルに応じてフレキシブルに勤務することが可能となり、さらなるワークライフ・バランスの実現につながっていくと考えます。

実例

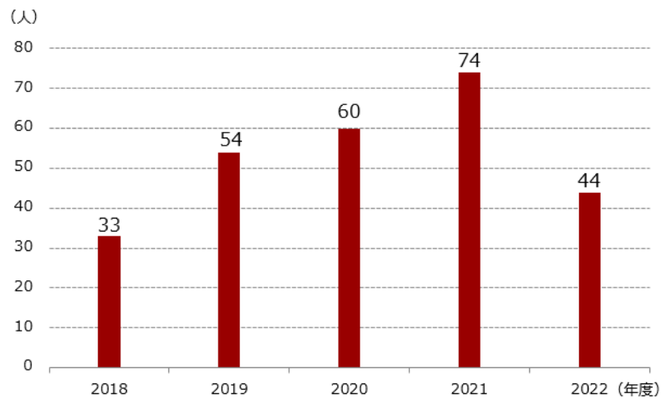
アドバンテストでは、2022 年 6 月から生産本部で長年の経験を持つシニア社員が主導し、群馬工場で働く従業員向けに「テスタって何？」という講座を開催しています。この講座誕生の背景には、製品が複雑に進化する中で製品への理解が難しくなっており、また、生産台数が急増する一方でコロナ禍と部材調達の課題が重なるなど、従業員の心理的負荷が大きくなっているという事情がありました。「テスタについて知ることで、自身の業務と製品、また、製品と社会の関係を理解し、仕事にやりがいを感じてくれたら」という思いで、シニア社員が企画しました。

本講座は、少人数開催で開催し、受講者の理解度に応じた説明スタイルを採用したことによって受講者と実施者の双方向の学びの場となっています。2023 年 4 月までに 47 回実施され、生産本部の半数以上にあたる 237 名が受講しました。

回を重ねるごとに、自身の業務と製品の関係、また、製品が社会でどのように役立っているのかを従業員が自分ごととして理解しやすいプログラムに進化しており、従業員エンゲージメントの向上にもつながっている手ごたえを感じています。

2023 年度からは、社内報を通じてこの活動に共感した従業員らによって、国内外でそれぞれの業務に応じた「テスタって何？」講座が展開されつつあります。

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・正門受付・配送・パンの製造販売・リサイクル促進など、従業員が気持ちよく働ける職場環境を提供することです。地域社会や関係機関と連携しながら、障がいのあるなしに関わらず、共に働ける職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

また、海外グループ会社においても 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。

2023 年 3 月現在、アドバンテストの障がい者雇用率は、2.91%と法定雇用率を上回る状況ですが、今後の法定雇用率見直しも念頭に積極的に雇用を促進していきます。

新規雇用への取り組み

作業手順の標準化や作業の可視化を推進するなど、障がいがあっても十分に仕事ができる環境整備を行なっています。様々な障がいをもった方が活躍できる職場であることを、特別支援学校等に紹介し、実習生や見学会の希望なども積極的に受入れるなど雇用につなげています。

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

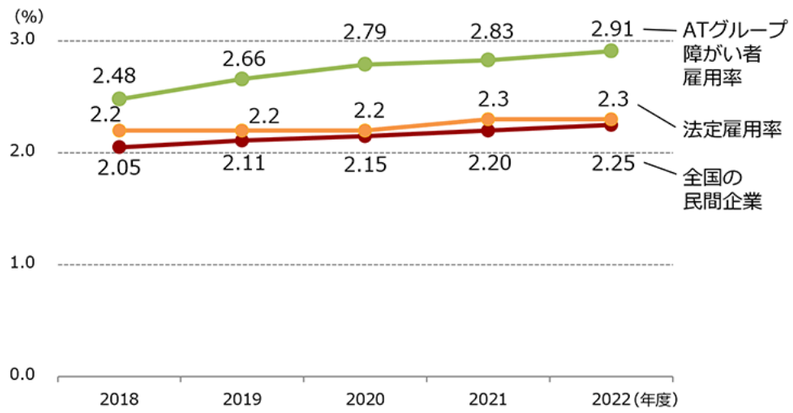
働きがいへの取り組み

障がいのある社員の「やりがい」や「働きがい」などのモチベーションを向上させる目標制度や表彰制度、他者評価を取り入れた「月間 MVP 制度」を実施するなど、お互いを尊重して思いやる風土を醸成しています。

さらに各々の障がいに応じた職場支援をするため、職場適用援助者（ジョブコーチ）や障害者職業生活相談員、キャリアコンサルタントなどの有資格者を配置するとともに、家族や支援機関会社との定期的な 4 者面談を実施するなど、課題の情報共有と問題の早期発見に努めています。

2021 年度には、以上のような取り組みや長年にわたって積み重ねてきた従業員の努力が埼玉県より評価され、アドバンテストグリーンの従業員 2 名が優秀勤労障害者として「埼玉県雇用開発協会会長表彰」を受賞しました。

障がい者雇用率の推移



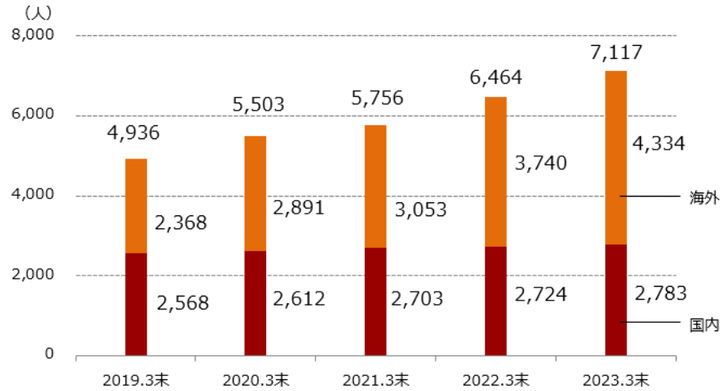
* 集計範囲：アドバンテスト単体+アドバンファシリティズ+アドバンテストグリーン

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財の採用、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。

雇用状況



地域別従業員数

		2020 年度			2021 年度			2022 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	2,213	490	2,703	2,220	504	2,724	2,256	527	2,783	18.9%	39.1%
海外	アジア	905	290	1,195	959	321	1,280	1,088	372	1,460	25.5%	20.5%
	ヨーロッパ	720	153	873	763	157	920	903	202	1,105	18.3%	15.5%
	北米	756	229	985	1,178	362	1,540	1,363	406	1,769	23.0%	24.9%
	海外計	2,381	672	3,053	2,900	840	3,740	3,354	980	4,334	22.6%	60.9%
合計		4,594	1,162	5,756	5,120	1,344	6,464	5,610	1,507	7,117	21.2%	

* 集計範囲：アドバンテストグループ

地域別管理職数

		2020 年度			2021 年度			2022 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	486	15	501	465	18	483	465	20	485	4.1%	37.5%	484	99.8%
海外	アジア	226	43	269	225	45	270	237	45	282	16.0%	21.8%	272	96.5%
	ヨーロッパ	200	19	219	214	23	237	223	25	248	10.1%	19.2%	243	98.0%
	北米	198	24	222	246	36	282	251	27	278	9.7%	21.5%	269	96.8%
	海外計	624	86	710	685	104	789	711	97	808	12.0%	62.5%	784	97.0%
合計		1,110	101	1,211	1,150	122	1,272	1,176	117	1,293	9.0%		1,268	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。

雇用形態別従業員数

	2020 年度			2021 年度			2022 年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正社員	4,242	1,019	5,261	4,739	1,202	5,941	5,194	1,350	6,544
非正規社員	352	143	495	381	142	523	416	157	573
合計	4,594	1,162	5,756	5,120	1,344	6,464	5,610	1,507	7,117

* 集計範囲：アドバンテストグループ

年齢別社員数

	2020 年度			2021 年度			2022 年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30 歳未満	443	156	599	627	215	842	884	262	1,146
30 ～ 40 歳未満	793	258	1,051	969	291	1,260	1,088	338	1,426
40 ～ 50 歳未満	1,347	334	1,681	1,328	356	1,684	1,325	382	1,707
50 ～ 60 歳未満	1,415	228	1,643	1,519	289	1,808	1,581	317	1,898
60 歳以上	244	43	287	296	51	347	316	51	367
合計	4,242	1,019	5,261	4,739	1,202	5,941	5,194	1,350	6,544

* 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

		2020 年度			2021 年度			2022 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	41	15	56	49	18	67	70	23	93	24.7%	8.1%
海外	アジア	110	30	140	147	45	192	209	60	269	22.3%	23.4%
	ヨーロッパ	58	17	75	67	12	79	188	46	234	19.7%	20.3%
	北米	77	33	110	563	181	744	421	133	554	24.0%	48.2%
	海外計	245	80	325	777	238	1,015	818	239	1,057	22.6%	91.9%
合計		286	95	381	826	256	1,082	888	262	1,150	22.8%	

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

離職者数

		2020 年度			2021 年度			2022 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	13	2	15	21	4	25	25	5	30	16.7%	6.4%
海外	アジア	37	16	53	89	15	104	74	8	82	9.8%	17.4%
	ヨーロッパ	9	4	13	17	6	23	30	3	33	9.1%	7.0%
	北米	84	9	93	144	48	192	247	78	325	24.0%	69.1%
	海外計	130	29	159	250	69	319	351	89	440	20.2%	93.6%
合計		143	31	174	271	73	344	376	94	470	20.0%	
退職率		3.48%	3.30%	3.45%	6.39%	7.16%	6.54%	7.93%	7.82%	7.91%		

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）
* 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。

多様な働き方の支援

従業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おり、2022 年度は 76.1% でした。なお、全従業員を対象としたテレワーク制度や、ホームオフィス勤務制度を導入しており、多くの従業員が個々の業務や働き方、ライフスタイルに応じて、より柔軟で効率的に働ける制度の拡充を図っています。

テレワーク制度

アドバンテストでは、2020 年 4 月からテレワーク制度を導入しています。テレワーク可能な上限日数もありません。情報セキュリティの基本方針に従った上で、通常の業務の多くはテレワークで行えるような環境が提供されています。

テレワーク制度の導入により、新しい働き方が広がったことにもなり、子育てや介護等に関わる従業員はもちろんのこと、多くの従業員にとって、業務とプライベートを両立する一助となっています。

育児・介護の両立支援制度

アドバンテストでは、社員がどのようなライフステージにあっても、個々人の状況に応じて柔軟な働き方ができるよう仕事と家庭の両立支援制度の整備に力を入れています。

日本の支援例

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。

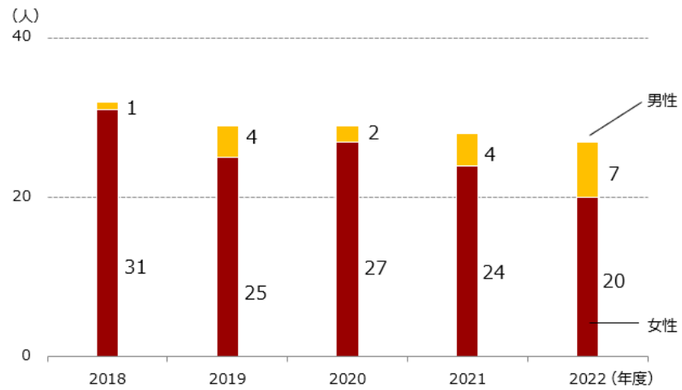
結婚、出産、育児、家族の看護・介護、配偶者の転勤等の事情により、やむを得ず退職せざるを得ないケースもあるため、一定の条件を満たす場合に再雇用する制度も整備しています。

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、育児休職取得の意思確認や取得する際のサポートを行っています。また、2022 年度から子の出生後 8 週間以内に育児休職を取得した場合、4 週間を限度として育児休職補助金を支給することを制度化しました。

なお、2022 年度の育児休職からの復職率は 94%、男性の育児休職取得率は 21%でした。

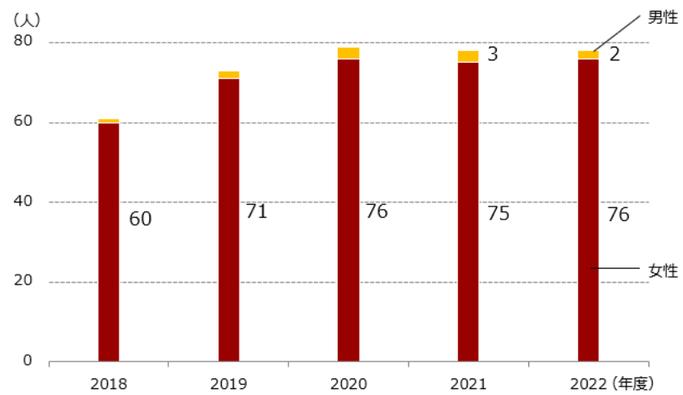
今後も子育て中の男性社員に向けた個別の案内は継続して行い、男性の育児参加を支援します。

育児休職取得社員数



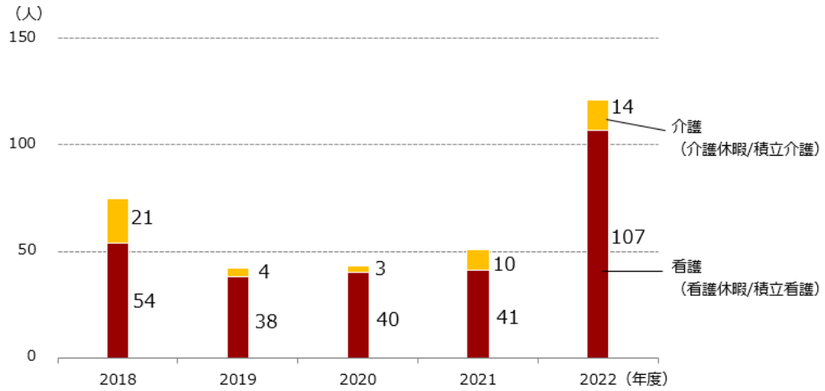
* 集計範囲：アドバンテスト単体

育児短時間勤務適用者数



* 集計範囲：アドバンテスト単体

看護・介護休暇取得者数



＊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、2022 年 4 月～ 2024 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。これまでの活動が認められ、アドバンテストは 2022 年 10 月に 2 回目の「くるみん」認定を受けました。今後も、従業員一人ひとりのワークライフ・バランスを重視し、多様な人財がより活躍できる職場環境を目指してさまざまな取り組みを推進していきます。

両立支援制度の利用促進

国内では、社員に両立支援制度を広く知ってもらい利用促進を図るため、社内イントラネット上に「両立支援ナビ」サイトを設置し、個々のライフステージに応じて利用できる両立支援制度情報などを提供しています。近年は、両立支援制度の積極的なアナウンスのほか、男性の育児休職取得者の体験談を掲載したり、両立支援相談窓口等を設置して個別相談がしやすい環境を整備したりするなど、社員にとって両立支援制度が活用しやすい環境づくりを進めています。

時間外労働時間の短縮

アドバンテストは、従業員の健康を守り、ワークライフ・バランスを実現するため、労働時間の適正化に取り組んでいます。アドバンテスト単体では、以下の目標を立て、業務の効率化や従業員の意識改革などを進めるとともにフレックスタイム制、時差勤務等の諸制度を活用することにより、時間外労働時間縮減に向けた取り組みを進めています。

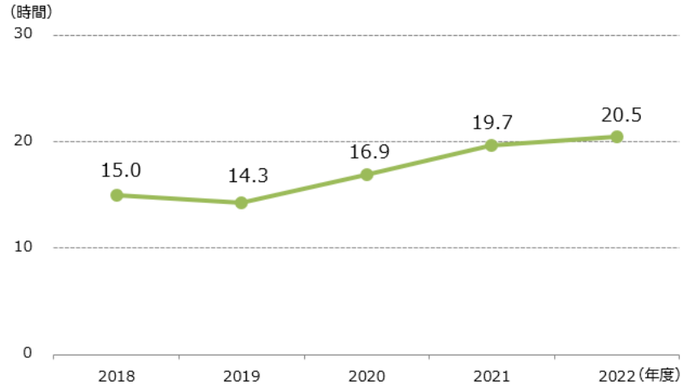
時間外労働時間縮減の目標値

月間時間外労働 80 時間以上	0 人

2020 年度以降は、引き続き時間外労働の削減を女性活躍推進法の行動計画に取り入れています。社内イントラで周知し、メリハリのある働き方の実現に向けた取り組みを進めるなど、さらなる時間外労働縮減に努めています。

こうした取り組みを行ってきましたが、2022 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。2022 年度の一人当たり時間外労働時間は、2023 年 3 月時点の平均で 20.5 時間となっています。昨年に引き続き、新型コロナウイルスの影響に加え、増産対応や納期対応等も影響し、残業時間は増加傾向となりました。

一人当たりの平均残業時間

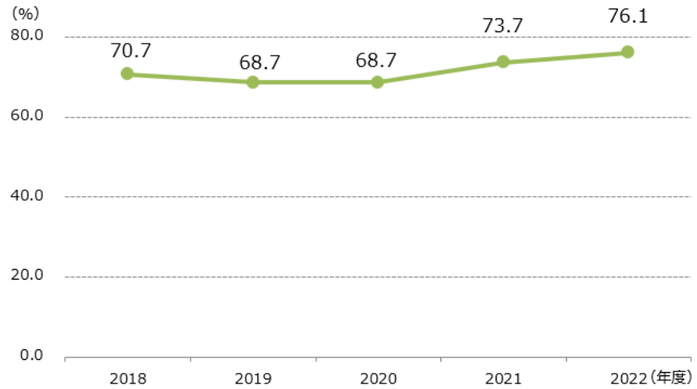


＊集計範囲：アドバンテストグループ（日本・中国・韓国）
＊韓国のみ、部下のいない管理職の残業時間を含んでいます。

年次有給休暇とその他の休暇制度

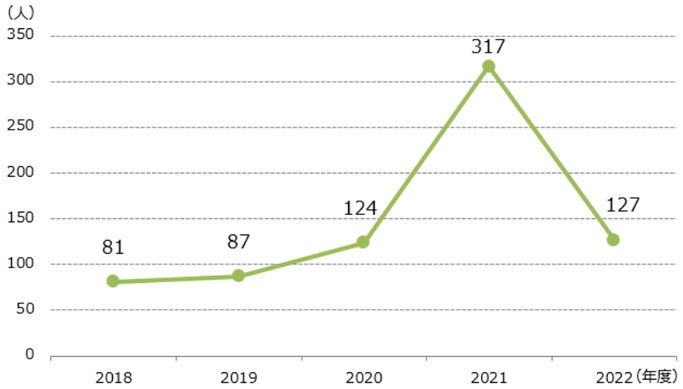
アドバンテスト単体ではワークライフ・バランス実現のため、各人の業務計画やライフスタイル等に応じた年次有給休暇（最大年間 23 日）の取得を推進しています。計画有給休暇（年間 6 日～ 12 日）に加え、多目的連続休暇（年間 3 日）、やリフレッシュ休暇（勤続 10 年、20 年、30 年経過時にそれぞれ 3 日、5 日、8 日の休暇を付与）制度を導入しています。また、失効する年次有給休暇を年間 5 日、最大 30 日まで積立ができます。積立休暇は、育児や私傷病、介護・看護のほか、ボランティアや自己啓発、不妊治療やドナー協力、罹災などの事由で取得が可能となっています。

有給休暇取得率グラフ



＊集計範囲：アドバンテスト単体

積立休暇取得者数



* 集計範囲：アドバンテスト単体

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。

COVID-19 感染拡大によるテレワークの普及やグローバルオペレーションの進行などにより働き方の環境は大きく変わり、働く場所やスタイルに多様性が求められています。そのような中で、会社のオフィスはどうあるべきかを考え、快適さ・安全性・生産性などに配慮した形でオフィスのリニューアルを行うなど、職場環境の改善・向上に取り組んでいます。

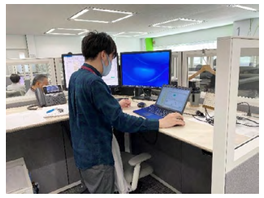
新しい働き方の実現に向けたオフィスリニューアル

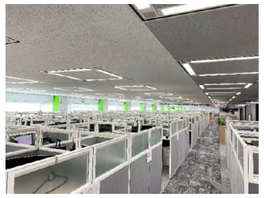
アドバンテストでは、新しい働き方の実現に向けて、各拠点でオフィスリニューアルを進めています。2021 年度には丸の内オフィスや仙台研究所、Advantest (Singapore) Pte. Ltd. でオフィスをリニューアルし、2022 年度には群馬 R&D センタでオフィスリニューアルを開始しました。

群馬 R&D センタでは、竣工当時（1 号館 1996 年、2 号館 2001 年）から使用している什器等の老朽化や、テレワークおよび Web 会議の増加といった働き方の変化を背景に、全面的な事務フロアのリニューアルを開始しました。

これまで事務フロアの一角や共用スペースのリニューアルに当たり、トライアル的に ABW（Activity Based Working）を導入してきましたが、全フロアの計画的なリニューアルを進めるために、各本部長へのインタビューや従業員へのアンケート調査を行い、各部門から選出された従業員でワークショップを開催し、リニューアルのコンセプトや基準プランを策定、これらをベースに 2022 年度は 2 つの事務フロアのリニューアル工事を完成させました。

セミクローズブース


自動昇降デスク


執務エリア

フルクローズブース

セミクローズブース 2

コピーコーナー

ファミレス席

カフェ・ラウンジ

グラフィックデザイン 1

グラフィックデザイン 2

GRD フロアリニューアルのコンセプト

- **求められる働き方**
  人と人とが話し合い、クリエイティビティを発揮している！ × ワクワクと仕事を楽しみ、生産性高くアウトプットを生み出している！

- **求められる働き方を支えるオフィス**
  A コミュニケーションと気づきの機会を高める
  B 枠を越えた交流により相乗効果を高める
  C 多様性を尊重し働き方の自由度を高める
  D ソロワークの集中力・スピードを高める
  E 心身の健康を高める
  + それらを担う ICT・運用の実現

新フロアの執務席には、心身の健康や作業効率に配慮し、自動昇降デスクを導入しました。また、中央にリフレッシュや交流の場となるカフェ・ラウンジを設け、共用スペースには集中環境と打合せブースなどをバランスよく配置しました。更に、大型ディスプレイや Web 会議システム等の ICT 機器や会議室予約システムを新たに導入、将来のネットワークの高速化を見据えた環境も構築しました。今後も各階のリニューアルにあわせて順次実施する予定です。

今回のリニューアルは、大規模であるがゆえに長期的な視点に立ち、どのような什器やレイアウトがコンセプトの実現に有効なのか、リニューアル後の効果・検証も並行して実施しながらトライ&エラーで進めています。また、グローバルオペレーションの進行などを見据え、今後、働き方の環境は大きく変わり、働く場所やスタイルにも多様性が求められます。そのような中、会社のオフィスはどうあるべきかを考える一つの施策として、定期的に海外拠点のファシリティ担当者との打合せを行っています。快適さ・安全性・生産性などに配慮したオフィスをどう構築していくか、情報交換をしながらより良い環境の実現を目指しています。

デジタルワークプレイス活動「#myADV」の推進

アドバンテストは、2020 年 5 月にスタートした「#myADV デジタルワークプレイス（#myADV）」において、グローバルな事業展開と世界中で働く従業員の「ハイブリッドな働き方」を推進するため、継続的に改善活動を行っています。

#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（2023 年 2 月末現在、150 名以上）を支援する仕組みをとっています。具体的には、Global IT Collaboration チームが、#myADV ガイドに対する定期的なコーチングセッションや、特定の事業体に対する組織別ユースケース分析・トレーニングを実施し、コラボレーションツールの全社的な普及・活用を支援しています。

最新のツールや技術を導入することで、グローバルなコラボレーションを容易にし、グローバルイントラネットをアドバンテストの #myADV Digital Workplace に統合しました。全社共通の最新コミュニケーションおよびコラボレーションプラットフォーム上でのグローバルワークモデルを確立することも支援しています。

COVID-19 の大流行後も、#myADV の活動は順調に進み、新しいハイブリッドワークモデルに適応しています。加えて、グループ全体の従業員を対象としたハイブリッドワークのトレーニングや、新しいツールや機能の導入を進め、デジタル技術を活用したチームコラボレーションを最大化することで、グローバルなコラボレーションのレベルを高めていきます。

「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®」が実施する調査に 2017 年から 1 年おきに参加しています。2017 年、2019 年、2021 年は「働きがいのある会社」のトップ 100 として表彰されており、2023 年は IT・コミュニケーション部門でトップ 10 にランクインしました。Great Place to Work® は、あらゆる規模、業種、地域の企業を対象に調査を行い、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 をランク付けし、公正かつ誠実に、一体感を持って従業員と力を合わせている企業を表彰しています。

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。

「Family Friendly Corporation」として認定（Advantest Korea Co., Ltd.）

2022 年 12 月、Advantest Korea Co., Ltd.（ATK）は「Family Friendly Corporation」の認証を取得しました。「Family Friendly Corporation」は、家庭に優しい企業文化を推進し、ワークライフバランスの実現に取り組んでいる企業に対して韓国政府が付与している認証です。認証を受けた企業は、認証マークの使用や、政府によるプロジェクトに参加する際の加点、従業員が公共施設を使用する際の割引など、様々な特典を受けることができます。

ATK の従業員は、ワークライフバランスプログラムを最大限に活用しており、今回、非常に高い得点で認証を取得しました。特にフレックスタイムの活用、産前産後休業、育児休業、妊娠中の短時間勤務については満点の評価となりました。加えて、家庭に優しい企業文化についての従業員満足度は非常に高く、休暇の利用、パソコンの電源オフシステム、家族向けのイベントの開催について高い評価を得ました。

従業員エンゲージメント

アドバンテストは、2018 年に初めて Gallup 社によるエンゲージメント・サーベイをグローバル全体を対象に実施しました。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により実施を見合わせていましたが、2021 年秋に 3 年ぶり 2 度目のサーベイを実施しました（次回、2024 年実施予定）。

実施の目的

アドバンテストは、すべての従業員が価値を認められ、尊重され、共通の目標を達成するために共に働くという文化を継続的に追求しています。このサーベイの目的は、従業員が私たちの会社や組織についての考えを共有できるような機会を提供することです。 それはマネージャーとチームとの対話を促進し、あらゆる階層の従業員が私たちの会社や組織を改善するためのアイデアを生み出すことにつながります。サーベイの結果は、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により、仕事に対するエンゲージメント・レベルの向上や職場環境の改善につなげ、個々の従業員のパフォーマンスを向上させるとともに会社全体としての業績向上を目指します。このような「個人の力」と「組織の力」を両輪とした取り組みは、従業員エンゲージメントだけでなく人的資本の総合力を高めると考えています。

エンゲージメントとは

従業員のエンゲージメントとは、従業員の組織やその目標に対する感情的なコミットメントを示します。エンゲージした従業員は、最低限やるべきことをやるのではなく、熱意を持ってエネルギッシュに、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、従業員は世界全体のうち 15%しかエンゲージしておらず、また、従業員のエンゲージメントと次のような指標との間に関連性があることがわかっています。

- 利益、顧客評価、生産性（正比例の関係）
- 離職率、欠勤率、安全問題発生件数、品質問題発生件数（反比例の関係）

調査の結果と今後

2021 年度のサーベイは 10 月 12 ～ 26 日に、その時点で 3 カ月以上在籍しているアドバンテストグループ全従業員を対象に実施し、回答率は 90%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（Q12）のすべての項目において前回からスコアが上昇するなど、大幅な改善が見られるものでした。すべての質問の平均スコアは 3.64 で、前回から 0.16 ポイント上昇しました。これは Gallup 社の調査を複数回受けた企業の中でかなり大きな改善幅です。また、Engaged（熱意のある）従業員の比率は 26%で、前回から 6 ポイント上昇しており、前回浮き彫りとなった Recognition（認める・褒める）や成長に関して意識や機会が低いという課題にも改善が見られました。結果、アドバンテストグループ各社のエンゲージメント・レベルは、各国の標準値と比べるとかなり高いものであることが分かっています。この結果は、従業員一人ひとりがエンゲージメントの重要性を理解し、「INTEGRITY」や「Leading with INTEGRITY」といった変革を受け入れ、実行していることが一定の成果となって表れたものと考えています。

しかし、一方で Gallup 社のサーベイに参加している企業との比較では、当社のスコアは高いものではなく、まだ改善の余地があります。各部門に結果を共有し、その要因についてディスカッションし、それぞれの課題に対応したアクションプランの作成・実施を進めています。

今後

2024 年にも同じ Gallup 社によるサーベイを予定しています。改善活動の成果を数値として確認するとともに、エンゲージメントへの意識を企業文化として定着させることに、サーベイを継続的に実施する意義があると考えています。エンゲージメントはその国の風土や文化によって大きく異なるものであり、ローカライズした展開が必要になる一方で、当社の企業理念「The Advantest Way」やそれに含まれるコア・バリュー「INTEGRITY」はグローバル共通のものです。各部門の特性、課題に対応したアクションプランを実行しつつ、活動状況をグローバルに情報共有し、企業文化の醸成に向けて投資や取り組みを継続していくことがエンゲージメントの向上に不可欠と考えています。

エンゲージメント向上に向けた活動：全社

2018 年に実施された Gallup 社の従業員エンゲージメント・サーベイの結果は、自分たちの仕事に対する姿勢や考え方を振り返るきっかけとなりました。

全社では、2019 年からコア･バリュー「INTEGRITY」のワークショップが全従業員向けに開催され、2021 年度からはマネージャー層に向けた「Leading with INTEGRITY」ワークショップが開催されました。そうした中で、INTEGRITY の実践により企業文化の変革に貢献した人を称えあう、「The INTEGRITY Award」も創設されました。

2022 年には「INTEGRITY」に関する活動をさらに推進するために、吉田社長と数名の執行役員からなる「Culture Council」を発足させ、また各ビジネス・ユニット、ファンクショナル・ユニット、リージョナル・ユニットから推薦された代表者を「INTEGRITY Ambassador」としました。この Ambassador は、今後数年間、当社の企業文化の変革を推進するための活動を企画・発展させる役割を担っていきます。

取り組み事例 1：組織横断の取り組み

「クロス 1on1」は、従来の 1on1 とは一味変え、組織の垣根を超えてメンター（助言する側）とメンティー（助言される側）が 1 対 1 で話し合う場です。メンティーは自分の部署や仕事だけでは得られない気づきを得て、能力を引き出してもらうことができます。メンターにとっても、リーダーシップ・モデルの最も重要な要素の一つであるコーチングスキルを向上させる機会になります。

2020 年に ATE ビジネスグループ（日本）で 10 名からスタートしたこの活動の参加者は回を追うごとに増えています。INTEGRITY の EMPOWERMENT を実践する取り組みと、その輪の広がりが評価され、21 年度の The INTEGRITY Award の社長賞の 1 つに選ばれたこともあり、2022 年度の 7 クール目には 140 名以上になりました。

取り組み事例 2：可視化ツールの導入

ATE ビジネスグループ（日本）では、2021 年 4 月からエンゲージメント可視化ツールをつかってチームの状況をサーベイし、その後にチームでの対話と改善活動をするサイクルを 3 カ月ごとに回しています。活動の運営は、部門の内外の有志によるサーベイフィードバック活動推進メンバーがおこない、サーベイへの参加・不参加はチームの総意で決める運用としています。定期的に外部講師を招いてウェビナーを開いたり、各チームの活動事例を共有できる場を設けたりしながら活動を続けていくと、仕事がしやすくなった・この活動を続けてほしいという声が若いエンジニアからでてくるようになりました。

2022 年度は企業文化の変革をグローバルでさらに推し進めるため､全世界で 32 名の「INTEGRITY Ambassador（IA）」が任命されました。推進チームのメンバーからも 2 名選出されました。IA 間での定期的な交流が行われる中でサーベイフィードバック活動が事例共有され、部門を超えての展開に弾みがつきました。2021 年 4 月に 169 人（22 チーム）で始まった活動は、23 年 3 月時点で 277 人（30 チーム）となり、23 年度もさらに活動の輪が広がる見込みです。

取り組み事例 3：FS Global Coffee Talk による連帯感の醸成

3 年目を迎えたフィールドサービス本部（FS）の FS Global Coffee Talk は、ライブとビデオの両セッションにおいて、合計 2 ～ 300 名のグローバルのスタッフが参加する巨大なコミュニケーションスペースとなりました。 2022 年度は、FS INTEGRITY Award が 4 件、FS MVP Award が 1 件の表彰案件があり、グローバルチームとしてのダイナミックな顧客活動だけでなく、特定のリージョンにいる個人（Single Contributor）による地道で、きめ細かいサポートデリバリチームに対する後方支援活動にもスポットライトが当たりました。

また、2023 年度より、前年度の FS INTEGRITY Award、FS MVP Award の受賞案件の中から、選りすぐりの活動・功績に対して、「FS Best-In-Best Award」を設け、FS マネジメントチームが表彰することにしました。年間の最優秀な活動・貢献と認められることで、CX（Customer Expectation）向上活動への積極的な参画や、FS のコアビジネスの成長に向けて、より一層のモチベーション向上に繋げられます。

さらに、セッションの司会進行役を各リージョンの持ち回りで行う形式に変更しました。セッションの運営を FS のマネジメントチームだけでなく、グローバルのスタッフも含めて、全員参加で作り上げていきます。不慣れな司会進行を温かくサポートし、より活発な会話を促す効果も見られ、本部の Global Teamwork の一体感をより感じられる対話の場となっています。

取り組み事例 4：生産部門（日本）におけるエンゲージメント向上への取り組み

生産部門は職種や組織形態もさまざまなため、それぞれの部門に沿ったエンゲージメント向上の施策やサポートが必要と考えています。活動を積み重ねる中で、組織が活性化されていることを感じています。

2019 年度から従業員がマネージャーに対して毎月業務や人間関係、健康面のコンディションやコメントを報告できるアンケートツールを活用し､2021 年 10 月には過半数のメンバーが利用しています。23 年 8 月からは生産本部全社員（管理職以外）を対象とする予定です。

また、コロナ禍の 2020 年 12 月から始まった、コラボレーション・ツールのアンケート機能を活用した従業員の状況や意見を聞く活動も進化しています。本部長メッセージや各部門の取り組みを紹介するオンライン配信や、従業員の感想や意見を聞く毎月のアンケート等が実施されています。メッセージ配信後のアンケートの回答は所属員の約 40% から届き、従業員からでてきた疑問に対して本部長が答えるという、双方向コミュニケーションも生まれています。

こうした双方向コミュニケーションは、22 年に新たなステージへと進化しました。シニア人財の提案により「テスタって何？」という講座が生まれ、生産本部の半数以上が受講するほどの反響となりました。従来の企業風土・文化、従業員同士のつながりを高めていく活動に加え、仕事と世の中とのつながりを学べたことで、働きがいのある職場への大きな一歩となる手ごたえを感じています。こうした一連の活動の結果として生産性向上につながるよう引き続き改善に努めていきます。

シニア人財の積極活用（国内）

取り組み事例 5：称賛し合う文化の醸成（Advantest Korea Co., Ltd.）

企業文化の変革のための取組の一つとして、Advantest Korea Co., Ltd.（ATK）の管理部門において、称賛し合う文化づくりのための活動を実施しました。

心理学に関する様々な調査が示しているように、称賛し、良い点を認め合うことは従業員エンゲージメント向上のために重要な要素です。その一方で、従業員の努力や貢献は十分に認識されず、称賛する文化が存在しない組織も珍しくありません。ゆえに、ATK で行った称賛し合う文化づくりのための取り組みは革新的なものであると考えています。

まず第一歩として、「称賛すること」を基本理念として浸透させ、具体的な行動に移すことを目指しました。管理部門のメンバーには、同僚に称賛を伝えるための紙のステッカーが配られ、日常業務の中で良い取り組みを行った同僚にステッカーを渡す活動を行いました。このステッカーは対面で渡され、同時に称賛や感謝の気持ちを互いに伝えるようにしました。

次に、称賛の意味とその影響について学び、話し合い、共感するための取組を行いました。定期的に称賛に関する様々な動画を視聴し、また、ワークショップを二回開催しました。オープンなディスカッションを通して、実は称賛についてネガティブな見方をしていたことがわかり、ポジティブな体験について共有することにより、互いに称賛し合うことによる良い効果について認識を共有することができました。

これらの取り組みの結果、エンゲージメントに関する社内アンケートで、称賛に関する設問では 12%、成長の促進に関する設問では 13%の改善が見られました。取り組みを開始する前に比べて、称賛し合う文化はより広まってきています。

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。

人的資本に関する方針

人的資本は、当社の戦略課題実現に必要な、研究開発資本・製造資本・顧客関係資本等の基盤です。「個人の力」と「組織の力」を両輪として、様々な取り組みを進めるため、当社グループでは人財育成基本方針および社内環境整備方針の 2 つを掲げています。

人財育成基本方針

アドバンテストグループ（以下、当社）は、人財を当社の持続的成長に不可欠な人的資本としてとらえ、人財の育成は人的資本への投資であり、育成により高めた「個人の力」とこれを活かす「組織の力」の両輪が従業員エンゲージメントを高め、当社の企業価値向上を推し進めると確信しています。The Advantest Way、コア・バリュー「INTEGRITY」を礎に、技術戦略や卓越した経営戦略のもとで、人財開発フレームワークに基づき、積極的、継続的かつ公正に人財の育成に取り組みます。

(1) キャリア自律

私たちは、従業員が積極的にキャリアアップすることを奨励し、目指すキャリアに求められる経験や知識を得るためのリソースやサポートを提供します。

(2) グローバル人財

私たちは、長期的な視野に立ち、グローバルな視点で専門性やマネジメントリテラシーを高める機会を提供し、人財を育成します。

(3) 最先端人財

私たちは、経営理念「先端技術を先端で支える」を実現するため、長所をさらに伸ばすことにより、最先端にチャレンジするハイパフォーマーの育成を目指します。

(4)Advantest Development Framework

私たちは、The Advantest Way および経営戦略に基づき、当社のすべての従業員のため、キャリアアップに求められるスキルを Advantest Development Framework として表し、必要なリソースを提供します。

2023 年 4 月 25 日制定

社内環境整備方針

アドバンテストグループ（以下、当社）は、人財を当社の持続的成長に不可欠な人的資本としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことが当社の価値創造に直結することを認識し、The Advantest Way、経営戦略およびこの基本方針に基づき、積極的、継続的かつ公正に人的資本に関する社内環境の整備に取り組みます。

(1) 企業文化

私たちは、The Advantest Way が多様性に富む当社従業員をグローバルに一体化したチームに束ねる企業文化であることを理解し、すべての従業員が日々の業務生活の中で The Advantest Way を体現、実践できるよう、継続的に The Advantest Way の定着および浸透に取り組みます。

(2) 人財開発・育成

私たちは、意欲ある当社従業員の自律的なキャリア形成を促すため人財開発・育成の強化に取り組みます。人財の力強さと課題は、定期的なエンゲージメントサーベイにより把握し、適宜、当社の人財開発・育成の施策およびアクションプランに反映していきます。

(3) 健康経営

私たちは、健康宣言のもと、従業員の健康維持・増進に経営的な視点から戦略的に取り組みます。

(4) 働き方、職場環境

私たちは、従業員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、多様な働き方を受け入れ奨励し、支援を行います。また、オフィス環境を整備するだけでなく、リモート勤務環境の強化についても必要なリソースとサポートを提供します。

2023 年 4 月 25 日制定

人財育成への取り組み

2018 年に実施した従業員エンゲージメント・サーベイをきっかけに、従業員の声を深く聞く取り組みを行い、私たちを一つに束ねる価値観としてコア・バリュー「INTEGRITY」を新たに導入しました。2019 年夏からは対話型の INTEGRITY ワークショップを全従業員に開始。日常業務にコア・バリューを取り入れ、企業風土の変革を促すこの研修はコロナ感染を避けながら 2020 年度末までかかりました。ただ、こうした土台づくりにより、社内コミュニケーションの浸透とアイデア創出の場の広がりを得るという副次効果がありました。2022 年度は 2021 年度に続き、社内文化変革の次の一歩として組織をけん引する「リーダー」育成、また個々の従業員の成長に焦点を当てた人財育成に取り組みました。

リーダーシップ研修

予測不可能な時代では、リーダーは様々な場面でどのようにスキル・専門性を効果的に発揮していくかについて理解し、その判断をしていかなくてはなりません。アドバンテストでは、リーダーシップのあり方を 4 つ（リーダー、マネージャー、コーチ、エキスパート）に分け、グローバルで 1,200 名を超える全管理職に対し「Leading with INTEGRITY」（INTEGRITY のあるリーダーシップ）ワークショップを実施し、リーダーの能力開発および強化を行いました。この研修は様々な組織全体のリーダー同士が国や組織をまたいで同じワークショップに参加し、2 人組（バディー）を形成し、約 5 か月間それぞれの能力開発の目標に対する進捗や互いの悩みを共有する中で、刺激を受けながら多様性も学ぶ場となっています。

リーダーシップの 4 つのあり方

リーダー： 自らビジョン、ミッションを掲げ、方向性を示し、周囲にインスピレーションを与えること。

マネージャー： 目標達成のためにチームを組織し、オーケストラの指揮者のように率いること。そしてコンプライアンスを遵守すること。

コーチ： 周りの人に学習を促し、勇気づけることにより、可能性・パフォーマンスを最大限に引き出すこと。

エキスパート： 自分の専門知識を提供し、周囲を教育し手助けすること。

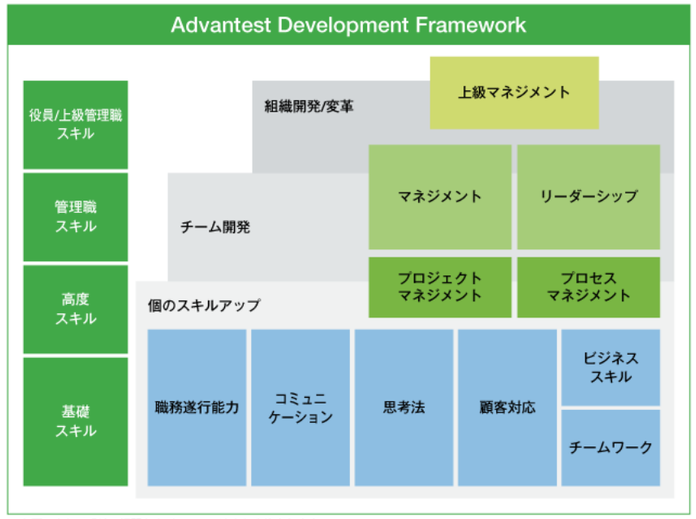
サクセッションに向けた活動

将来会社をマネジメントする人財をプールしていくため、2021 年度より管理職の中から選抜されたメンバーに対し経営、財務、リベラルアーツといったカリキュラムを含む「タレントマネジメントプログラム」を 9 か月間実施しました。22 年度は対象をグローバルに広げ、各国グループ会社の参加者も含めた「グローバルタレントマネジメントプログラム」として 2022 年 9 月から 13 カ月間のプログラムを実施しています。
アドバンテストの課題とその対策を考え経営陣に提案するというグループワークを進める中で、参加者は経営陣や自部門以外のメンバーとより連携が強まり、アドバンテストのありたい姿の 1 つである「学習する組織」（Learning Organization）としても成長しました。

従業員に求める能力の見える化とサポート体制

長期的に企業価値を向上するためには、従業員一人ひとりが自分の役割を明確に把握し、個人の能力を高める必要があります。また、その個々の力を合わせてグループの力としてグローバル・ビジネスの舞台で十分に発揮されることが求められます。そのため、アドバンテストが従業員に求める基礎力、応用力、マネジメント能力、シニアマネジメント能力を「Advantest Development Framework」として定め、グローバルで全従業員に向けて 2022 年 1 月に公開しました。それと同時に全従業員が自律的にスキルを高め、キャリアアップできるよう 2 つの e ラーニングのプラットフォームを導入しました。これらは現地の慣習やルールに適応するべきところもあるため、各国の人事がそれぞれ運用を決める体制となっています。
アドバンテストでは自己研鑽に励み、高度な専門知識や幅広い教養を身につけようとする従業員を積極的に支援しています。

Advantest Development Framework



＊必要に応じて現地の慣習およびルールに適応し実施されます。

従業員を称える制度の導入

2019 年の変革時に導入された企業文化の更なる醸成のため、アドバンテストのコア・バリューである「INTEGRITY」を職場で体現した行動に対し「The INTEGRITY Award」としてグループ全体から模範となった従業員を表彰する制度を導入しました。2022 年度は Advantest Taiwan Co., Ltd. で「Newcomer Camp」を企画運営してきた従業員等が受賞しました。同社では近年、採用数の増加により多様なバックグラウンドを持つ新入社員が増加しました。これに伴い、彼らをどのようにアドバンテストの文化に取り込み、定着させるかが課題となっていました。そこでさまざまなアクティビティを通じて新入社員が入社したことを歓迎し、彼らが必要な情報やリソースを確実に入手できるような研修プログラムを企画することで優秀な人材を惹きつけることに成功しました。

教育研修体系と実施状況

アドバンテストでは、あらゆる階層で誰でも参加できる教育研修プログラムを用意しており、基本的な知識から最新の技術動向までを幅広く学ぶことができます。また、この教育研修プログラムが環境変化に適応したものとなるよう、また優秀な人財育成となり業界最先端の人財を惹きつけるよう、従業員教育を専門に扱う（株）アドバンテストアカデミーと協力し、さらなる改善を続けています。

グローバルで大きく変化するビジネス環境に適応するために、中長期経営方針に沿って人財教育を強化しています。また内容の充実化を図るため、1on1 などの対話力強化研修の拡充など、新規プログラムの企画、実施に取り組んでいます。また、研修内容に応じて、内部・外部の講師を使い分けるなど、各分野の専門家による効果的なプログラムを用意しています。

グループ各社においても、日々の業務を通じた育成に加え、個人の能力や専門性を高めるための教育を各国・地域のニーズに沿って幅広く展開しています。
例えば、Advantest Europe GmbH では、アプリケーションエンジニアをはじめ、営業など他部門の従業員も含めて参加者100 名以上でテストソリューション等を学ぶイベント「AEG Application Days」を開催。イベントを通して、アプリケーションに関連する情報を共有しアイデアを交換、また新しい市場動向やソリューションについても学ぶことで、従業員自身の成長や日常の業務の改善にも役立っています。アドバンテスト全体の底上げとなるよう、このような取り組みをグループ会社間で情報共有し発展導入できるような仕組みづくりを目指しています。

国内研修

2022 年度は、引き続きコロナの感染の状況に応じて対面型の研修とオンライン研修を臨機応変に実施しました。コロナ禍でも変わらぬ学習の機会を提供し体系的に技術スキル・知識が学べるよう、多くの研修において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。オンラインでもグループワークを増やすことで、従業員の学習へのモチベーションを維持すると共に、部署をまたいだ受講者同士の相互啓発の推進や勤務地を問わないつながりを拡げることができました。

語学教育については、従業員への講座紹介と事前勉強会を開催するなど社内マーケティングにも力を入れ、広く受講者を募りました。コロナ禍により家で過ごす時間が長くなったことと、すき間時間でも学習を続けられるマイクロラーニングを導入し、学習時間を確保しやすい環境となったことから、昨年度より約 5%多い 961 名が参加し語学力アップに取り組みました。

リーダー育成の一環としては、新任管理職が教養を養い、自ら「考える力」を身につけることを目的にリベラルアーツ研修を実施しています。パンデミック後の新しい時代を迎えるにあたり、宗教や哲学などの幅広い観点からリーダーに求められる姿など大局観を養います。全 3 回の研修を通じて、グループメンバー同士で課題意識を深め、意見交換をしながら、成果発表に向かって交流の活性化も進みました。

アドバンテストのコア・バリューの 1 つである「Inclusion and Diversity」の実践として、主に育児休暇から復帰し時短勤務しているワーキングマザーを応援するためにキャリア教育を主とした外部セミナーに 2021 年度から参加できるようにしました。アドバンテストは技術系の会社ということもあり、女性の人数が男性と比較すると多くありません。社外の同じ境遇のワーキングマザーと話しあいながら、育児と仕事の両立つまり自らのキャリアを考えるプログラムで、共に働く上司や同僚と上手にコミュニケーションする方法についても学べる内容となっています。

研修時間について

アドバンテスト単体の研修として、2022 年度は、のべ 5,229 名の従業員が何らかの研修を受講し、総研修時間は 42,007 時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約 8 時間でした。なお、日本を含むグローバルで実施した e-Learning は、のべ 59,031 人が受講し、総研修時間 51,351 時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約 1 時間でした。合計して従業員一人あたりの平均研修時間は約 9 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（人財マネジメント等）	管理職・一般従業員	831 名	6,384H
テクニカル研修（技術）	管理職・一般従業員	501 名	1,192H
e-learning（人財マネジメント等）	管理職・一般従業員	2,770 名	1,137H
新人研修（階層別）	一般従業員	47 名	17,603H
語学 /TOEIC（グローバル）	管理職・一般従業員	961 名	14,262H
外部セミナー（ビジネススキル等）	管理職・一般従業員	119 名	1,430H
合計		5,229 名	42,007H

* 集計範囲：アドバンテスト単体

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。

2022 年度も、各種の技術セミナーやテクニカル研修を行い、501 名のエンジニアが受講しました。
プログラムのなかには、ベテランのエンジニアが社内講師として登場する講座もあります。例えば、設計品質をテーマとした講座では、設計業務を担当する社員が自身の経験を基に、品質維持と向上に欠かせない基礎技術について講義します。社外から講師を招く講座は、エンジニアやマネジメント層からのテーマの要望を元に実施し、変化の激しいビジネス環境にも順応できるよう支援しています。

これらのプログラムや開発・設計現場での OJT を通して、技術的な知識だけでなく、アドバンテストの DNA も受け継がれていきます。

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 30 年に渡り年間 6 回開催しています。海外を含む社内外の講師から、アジャイル、CI（Continuous Integration）、GPU など最新の技術情報はもちろん、セキュリティ関連や世の中の時事情報まで幅広く学べる場になっています。また 2019 年 10 月から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、金曜日の午後に定期的に集まり、組織とは異なる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。2022 年度は、IT、業務、生産部門など広く社内からの発表があり、「ソフトウェアエンジニアリングフォーラム」が社内で持っている知識、情報、取り組みを「知りたい、広めたい」のブリッジ役となり、社内技術交流の場として活動してきました。

その他高度技術講座

外部講師を招いて従業員の関心が高いテーマや最新動向を学ぶ講座、また技術ノウハウを伝承するための講座を実施しています。
2022 年度は共催として東京大学d .Lab(Systems Design Lab) による D2T 特別講演会や、パートナー企業との「EMC テクニカルセミナ」を開催しました。業務に関係するしないにかかわらず幅広いテーマの講演会を設け、エンジニアとしての幅を広げる機会を提供し、モチベーションを高める工夫をしました。
今後は、多様な研修や講演会等を開催することで受講者を増やすことはもとより、受講者が学びたいときに学習できる環境（オンデマンド教育）を構築し、従業員自らの自主的な学習意欲をサポートしていきます。

新入社員の教育・研修（日本）

新入社員は、まず 1 ヵ月間のビジネス基礎研修で社会人としての基本を身につけ、会社を知ることから始めます。その後、技術系、事務系に分かれて職種別研修を受けます。
技術系社員は、最初に設計の基礎を学び、その後、製品の使用方法や品質保証、知的財産など技術系社員に必須の基本知識を習得する「技術基礎研修」、開発の基本業務を体験する「ハードウェア研修」、「ソフトウェア研修」、「デバイステスト研修」を通じ、アドバンテストのエンジニアとして必要な技術を習得します。事務系社員は、事務系のスキルを磨く「事務系基礎研修」を受講すると同時にグループ全体の事業内容や、部門間の業務のかかわりを学びます。

若手従業員の基礎能力育成のため、毎年新入社員の特性および会社の方針を反映した研修となるよう見直しを行っています。
2022 年度の新入社員はコロナ禍でも新しい生活様式の中での入社ということで、同期同士でよりコミュ ニケーションを図れるよう対面でのチームビルディング研修を入社してすぐに実施しました。
配属前に「才能診断」を OJT リーダーと共に受検し、そのデータを相互の理解のための参考情報として活用しています。
このように、新入社員はさまざまな研修を経験することで配属後の自分の役割を強く認識し、関係部門と協力して業務を進めていくようになります。新人研修の期間は、当社の従業員になるための大切な形成期間といえます。

新入社員研修の構成

	4 月	5 月	6 月	配属後 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	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、海外売上高比率が 90% 以上、全従業員のうち 6 割以上が海外関係会社の従業員で占めており、グローバルカンパニーとして事業を推進しています。この体制を踏まえ、当社は 2012 年 4 月、世界の複数拠点による協業や人事交流・異動などを円滑に進めていくためのグローバルに統一された人事制度、「ARMS (Advantest Resource Management System)」を導入しました。

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ージャーと、業務の取りまとめや業務遂行に専念するマネージャーの 2 系統を制度化しました。部下をもつライン長を前者、それ以外のスペシャリストを後者に位置づけ、複線型の資格制度とし、多様な人財をマネージャーとして処遇できる体制としています。

また、基本給や賞与などの給与体系についても世界共通のルールを適用しています。例えば、従来のアドバンテストでは、賞与は所属する各国法人の業績を反映する仕組みが主でしたが、新制度では連結決算の損益を反映する仕組みに変更しました。さらに、人事考課についても 2012 年度から新しい制度を適用しています。これらグローバル共通の新制度によって、社員は世界のどの組織に所属していても同一基準の評価・処遇が適用されており、すべての社員が評価、育成等に関する面談を年 1 回以上受けています。

本グローバル人事制度導入後、日本からの海外出向者の増加や海外関係会社間の人財交流などが図られ、組織の活性化、企業業績の伸長に寄与しています。

グローバル・ジョブレベル & タイトル

Job Level		Job Title			Descriptions
1		Entry			上位者の直接の監督下で…·
2		Career			特定の組織領域において…
3		Associate			専門家/技術者のエントリーレベル·····
4		Developing			業務遂行の過程で専門性…
5		Senior			専門分野における経験…·
6		Expert			シニアレベルの専門性…
7	People Manager	(Sr.)Manager	Functional Manager	(Sr.)Consulting Manager	チームの目標達成のため···
8	People Manager	Director	Functional Manager	Consulting Director	組織のゴールや目標を設定…·
9	People Manager	Sr. Director	Functional Manager	Principal	長期的な目標に沿った…·
10	People Manager	VP (or SVP)	Functional Manager	Fellow	アドバンテストグループの戦略…

一方、就業時間や在宅勤務制度の有無など詳細な労務管理については、世界各国の法令や現地の労働習慣などに応じて個別に運用していく仕組みです。

2014 年度以降、グローバルな人事データベースを整備し、グローバル規模でのプロジェクトチームの組成やスムーズな人事異動などに有効活用しています。また、2015 年度の人事考課よりグローバルな人事考課システムを導入し、利用を開始しました。

今後も、グローバルな人財開発システムの整備や、多様な人財の積極的な雇用・登用によるダイバーシティの推進、各国の事業戦略などに即した人財採用戦略の策定や、グループの多様な人財がそれぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に積極的に取り組んでいきます。

コア・バリュー視点を考課システムにも反映

2019 年にコア・バリュー「INTEGRITY」を導入した際には人事考課制度の評価シートに加えることで、期中の行動を振り返るきっかけの 1 つとしています。
具体的には、"INTEGRITY" に込めた 9 つの価値観（Innovation/Number One/Trust/Empowerment/Global/Respect/Inclusion&Diversity/Teamwork/Yes）を評価シートの行動考課として自身の行動を項目ごとに記載できる形式としています。評価面談時に上司との対話を促し、面談後に上司がコメントを記載してフィードバックしています。

コア・バリューを研修等によって頭で理解するだけでなく、考課時に自身の行動と結びつけ振り返ることによって、従業員一人ひとりの変化を促し、課題に柔軟に対応できる組織にしていきたいと考えています。

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。

従業員の健康と安全

すべての事業活動において従業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、健康増進アプリを利用した運動促進や健康リテラシー教育など従業員の健康に直接働きかける活動を積み重ねてきました。

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」を取得しました。(株) アドバンファシリティズも 2022 年 7 月に「えるぼし」を取得しました。
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、アドバンテストは経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人 2023」（大規模法人部門）に認定されるとともに、認定法人の上位 500 社に該当する「ホワイト 500」に 3 年連続で選ばれました。さらに今回は初めて、国内の全グループ会社 7 社を含め認定されました。

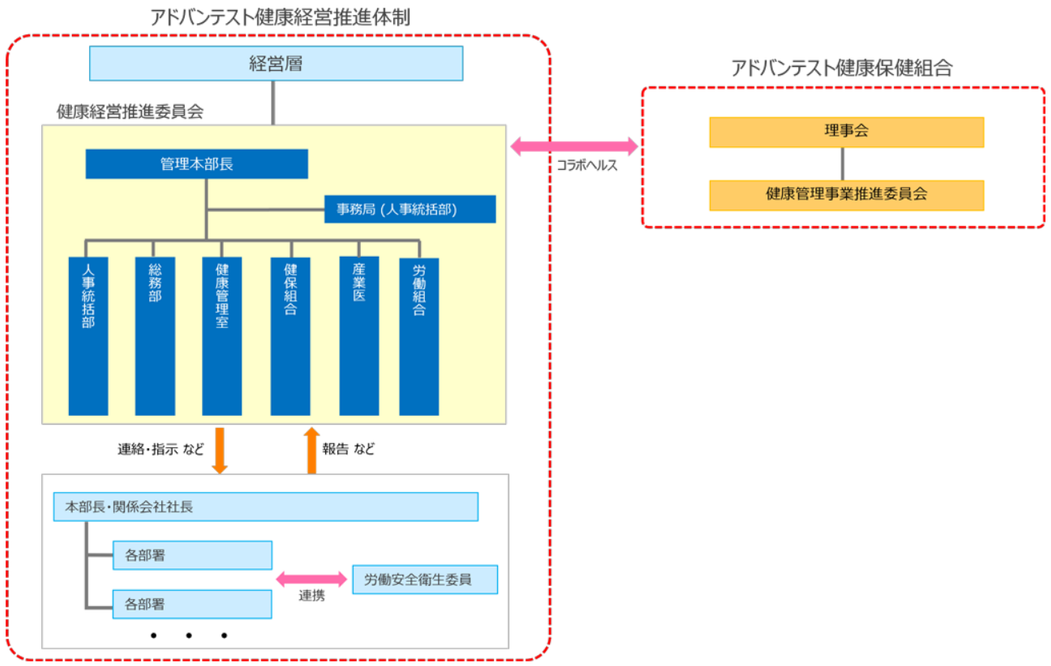
健康宣言

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

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。

従業員の健康維持・増進に向けた取り組み	● 健康リテラシー向上： 健康診断100%受診、疾病重症化予防、健康づくり指導（運動、食生活、禁煙等）等 ● 健康支援の強化： 健康ポータルサイト始動（健診データ、健康お役立ち情報、ウォーキングチャレンジ等）
会社の成長に向けた取り組み	● 従業員エンゲージメント強化： エンゲージメントサーベイ実施、計画的アクションプラン実施（コミュニケーション研修等） ● ワークライフバランス充実： 残業抑制、有給休暇取得奨励、男性育児休暇取得促進等
SDGsの実現に向けた取り組み	● 従業員家族の健康維持・増進： 家族の健康診断受診率向上、保健指導実施等 ● 働きがいのある職場づくり： 事業所内禁煙、職場環境整備等

推進体制



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。

2022 年度のストレスチェックでは 85% の回答があり、その結果ストレスが高かった個人の 6.6% にこころの健康相談を案内し、うち 5.2% の来談がありました。また、セルフケアの強化を図るためのセミナー（2022 年度は e-learning）を開催し、受講率は 95% でした。

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 2% 台に減少しました（2022 年度は 2.2%）。2019 年度からは、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、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。2022 年度は、のべ人数で 835 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います。国内勤務者では、2018 年度から健診受診率 100%を達成して、精密検査受診率は 2022 年度 60.8%（2021 年度実績 55.6%）、特定保健指導受診率は 2021 年度 76.0%（2020 年度実績 67.0%）となりました。
健康リテラシー教育は 2022 年度 97.7%（2021 年度実績 97.2%）の従業員が受講し、健康増進アプリを 23.3%の従業員が利用しています。この健康増進アプリを利用しウォーキングイベントを開催するなど運動習慣の定着（運動習慣者比率：2022 年度 29.7%）を促進しています。

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

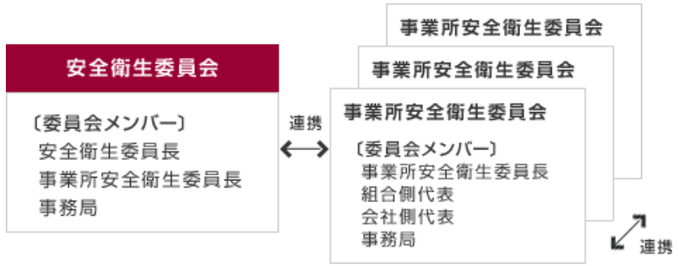
アドバンテストグループは、すべての事業活動において、安全衛生管理が重要課題の一つであることを認識し、この基本方針に基づき積極的かつ継続的に安全衛生活動に取り組みます。

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となる教育・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。

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に開催し活動状況などの情報共有により、各事業所の安全衛生活動の強化を図っています。
日本国内の全社安全衛生委員会のメンバーは、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）



ISO45001：2018　群馬工場にて認証取得

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

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

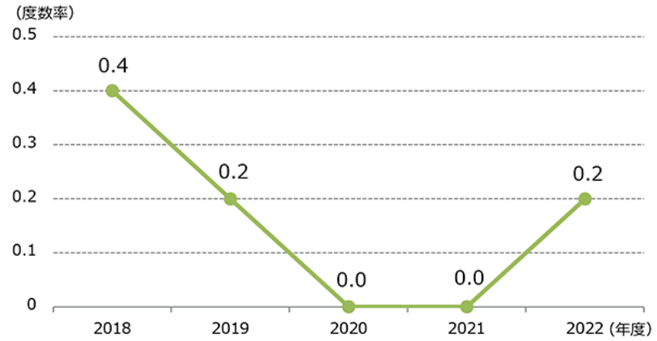
アドバンテストは、労働環境の改善、快適な職場環境の実現に引き続き取り組んでいきます。

Bureau Veritas 認証書（写し）

（株）アドバンテストの ISO45001 認証範囲

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

国内労働災害発生率（度数率 *）



* 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：アドバンテスト国内
* 2019 年度よりデータに派遣社員を含みます。

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 2022 年度の労働災害発生率（度数率）は 0.5 となりました。

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に実施し、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。

2022 年度安全衛生教育実績

教育カテゴリ	対象者	受講者数（延べ人数）	教育時間
一般教育	管理職・一般社員	10,837 名	5,510H
専門教育	管理職・一般社員	1,214 名	6,008H

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、会社の財産である従業員はもちろん、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。

人権方針

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「安全・安心・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）

職場における取り組み

アドバンテストでは、企業倫理相談室、人権擁護・人事苦情処理委員会を中心に、人権問題の啓発、施策、差別的取り扱いに関する相談および苦情対応に努めています。
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従業員に対し「The Advantest Way」の e-learning を実施しています。2022 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。

The Advantest Way

結社の自由と労使間の対話

アドバンテストは、「結社の自由」「団体交渉権」を基本的人権のひとつとして尊重しています。労働組合の結成を認めている国や地域においては、労働協約において、組合が団結権・団体交渉権・争議権を保有することを認めています。また、法令や労働慣行により労働組合の結成が認められていない国、地域においても、「結社の自由」「団体交渉権」の目的である労使間対話を通じて、健全な関係の構築と問題解決に努めています。

アドバンテストおよび国内連結子会社では､アドバンテスト労働組合等が組織されています。2022 年度､アドバンテストでは（管理職等を除き）78.0% の従業員が労働組合に加入しています。すべての組合とも労使協議を真摯に実施しています。

また、アドバンテスト労働組合との労働協約書において、安全衛生および苦情処理等について記載しており、各事業所の安全衛生委員会の運営、人権問題・人事苦情処理等につき、双方が協力して対応しています。

人権問題に関する報告・相談窓口（内部通報窓口）の設置

アドバンテストは、企業倫理ヘルプラインを設置し、職場だけでは解決が難しい人権についての問題や相談がある場合に、企業倫理相談室に報告・相談できる制度を設けています。匿名での報告・相談が可能な仕組みを取り入れており、また 16 言語での報告を受け付けています。スマートフォンなどのモバイル端末から報告・相談できるよう、QR コードを記載したポスターも各事業所に掲示しています。報告・相談事項は企業倫理相談室が中心となって対応し、報告者・相談者が不利益な扱いや報復行為を受けることがないよう、万全な注意を払っています。また、ヘルプラインの相談・報告をより行いやすくするため、外部の法律事務所（弁護士）への通報窓口を設けています。なお、これらのヘルプラインは海外からも利用が可能であり、グローバルイントラネットのトップページにリンクを貼っています。

また、国内においては、労働組合とともに人権擁護・人事苦情処理委員会も設置し、国内の人権問題についての相談を受け付けています。2022 年度のヘルプラインおよび人権擁護・人事苦情処理委員会で受け付けたハラスメント関係の相談は 1 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・人事苦情処理委員会が適切な対応を実施し、迅速な解決を図っています。

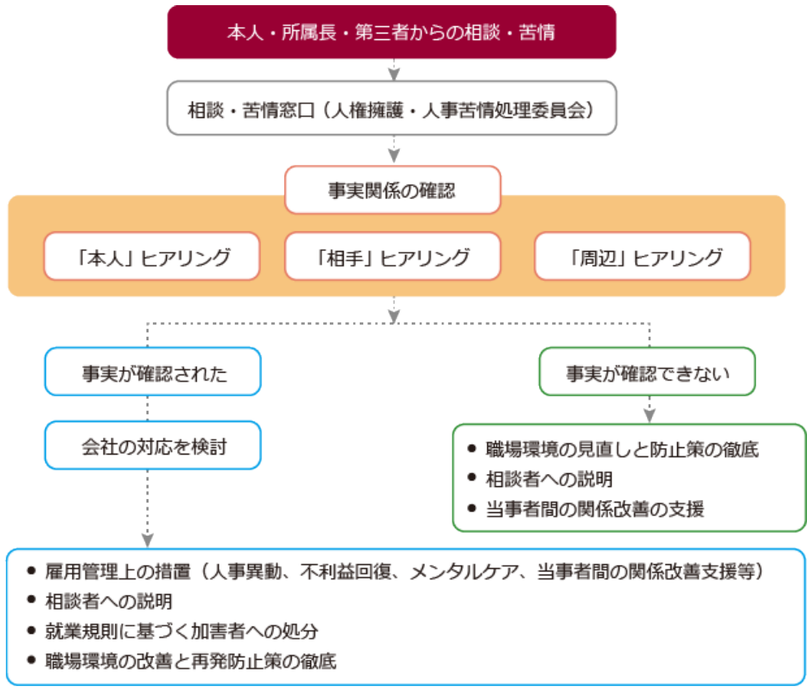
当社は、この活動を通して、従業員一人ひとりがお互いの人権を尊重し、安心して働くことのできる職場づくりに努めています。

国内での対応イメージ

人権擁護・人事苦情処理委員会に届いた相談・苦情に対しては、相談者の不利益にならないよう、相談者本人の意向や事案の内容により柔軟に配慮をしながら対応しています。

本人（または所属長や第三者）から人権擁護・人事苦情処理委員会に対して相談・苦情が届いたら、内容に応じて委員会メンバーの中から主担当者を決めます。その後､委員会メンバーと労働組合による「本人（被害者）」「相手方（加害者）」「周辺」のヒアリングを行います。事実関係の状況に応じて以下のような対処をしています。

事実が確認された場合	会社の対応を検討したうえで以下のような対処を実施。 ▸雇用管理上の措置（人事異動、不利益回復、メンタルケア、当事者間の関係改善支援等） ▸相談者への説明 ▸就業規則に基づく加害者等への処分 ▸職場環境の改善と再発防止策の徹底
事実が確認できない場合	▸職場環境の見直しと防止策の徹底 ▸相談者への説明 ▸当事者間の関係改善の支援



ハラスメントの防止

ハラスメントについては、1999 年 7 月より防止ガイドを作成し、ハラスメントの防止に努めてきました。法改正に基づき妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやパワーハラスメントについても追加し、改訂を行いました。従業員がいつでも参照できるよう、イントラネットに掲載しています。

主な内容は、以下のとおりです。

1. 昨今のハラスメントに関する動向について
2. 職場におけるセクハラ
3. 職場におけるパワハラ
4. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
5. ハラスメントの影響
6. 法律や規則の観点から見たハラスメント
7. ハラスメントの防止対策
8. ハラスメントを受けた場合の対応

上記については、各自でセルフチェックができるように工夫を凝らしています。
ハラスメント防止について従業員へ理解を促すため、2006 年 4 月より新入社員研修と新任 Manager 研修において、ハラスメント防止など人権をテーマとした教育を毎年行っています。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。

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。

学術支援、次世代育成支援に対する取り組み

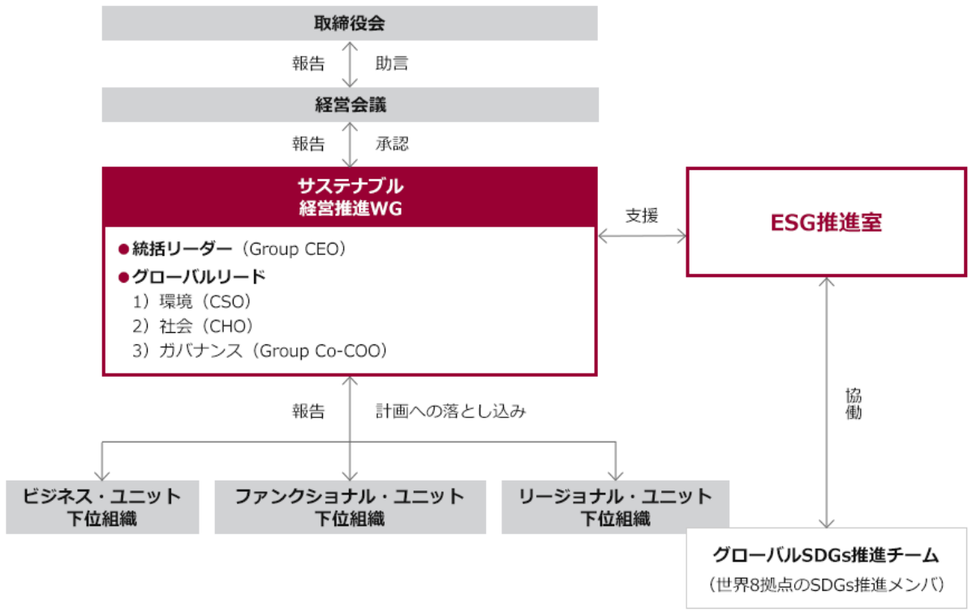
「先端技術を先端で支える」アドバンテストの事業活動は、世界各地ではぐくまれた多数のエンジニアの力と事業を営む地域からの理解に支えられています。これを踏まえ、科学技術を担う人財の幅広い育成に貢献すべく、アドバンテストは学術・科学教育に対する支援を研究･開発拠点を設けた地域を中心に行っています。例えば日本では､東京大学システムデザイン研究センター (d.lab) に設置された「アドバンテスト D2T 寄附講座」を通じ、日本全国の学生に VLSI の設計からテストまで一貫した研究・教育環境を提供することで、テスト設計の専門家となりえる人材の育成と SoC（システム・オン・チップ）の設計に関する研究を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

人道的支援の取り組み

アドバンテストは、「The Advantest Way」に基づき、世界各地で多くの社会支援活動や慈善活動を長年実施しています。
ロシアによるウクライナ侵攻の影響が激化した 2022 年は、困難な状況に陥っている方々への人道支援として、ユニセフをはじめ国内外 5 団体に総額 9,000 万円を寄付しました。当社のドイツ現地法人では「ウクライナ・タスクフォース・チーム」を社内に立ち上げ、今回の寄付のほか、欧州現地の諸団体による難民の方々への宿泊施設、衣服、衛生用品の提供などの活動を支援しています。新型コロナウイルスが世界的に拡大した 2020 年には、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。
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。

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。

My LIFE. ON. の詳細は、「社内 SNS「My LIFE. ON.」による、グローバルな啓もう活動」（環境教育ページ）を参照ください。

2022 年度の社会貢献活動事例

アドバンテストグループでは、従業員一人ひとりがよりよい社会づくりに貢献するため、世界各地の拠点でさまざまな社会貢献活動を行っています。2022 年度も各地域への多様な支援に加え、当社 ESG 行動計画「E 環境」の重要テーマの 1 つである「生物多様性」への貢献に関連し、多くの従業員が自然保護活動に参加しました。

以下に貢献活動の一部を紹介します。

自然保護

アメリカ：自然保護区でのトレイルづくり

カリフォルニア州 Coyote Ridge Open Space 自然保護区でのトレイル (歩くための道) づくりに、従業員が参加しました。これは自然保護団体 Open Space Authority が実施する自然保護活動で、この自然保護区にはセイヨウアナホリフクロウやイヌワシなど絶滅の危機にある動植物が生息しています。従業員たちは、スタッフやボランティアからサポートを受けながら、手工具を使って約 850 フィート (約 260 メートル) のトレイルを設置し、自然保護に貢献しました。

トレイルをつくる様子

中国：竹林保全活動

浙江省の慈善団体 Future Smile Charitable Foundation と協力し、従業員が安吉市龍王村で竹林の保全活動を行いました。竹林は二酸化炭素の吸収力が大きい一方、一定期間（通常 6 年以上）経った竹は伐採して手入れをしないと、他の竹や植物の生育に影響を及ぼすと言われています。従業員たちは一定期間経った竹を探して伐採作業を行いました。また、伐採した竹を使って山道を補強・整備し、森林火災のリスク軽減にも貢献しました。

竹を切る様子

シンガポール：植樹運動

地元の南洋理工大学 (Nanyang Technological University ：NTU) と協力し、同キャンパス近辺で植樹イベントを開催しました。このイベントは、2030 年までにシンガポールが自然豊かな都市 -City in Nature- になることを目指す、シンガポール国立公園庁主導の植樹運動「One Million Trees Movement」と連携しています。当日は当社従業員、シンガポール国立公園のチーム、NTU 首脳陣、学生など総勢 100 名が参加しました。当社はこのイベントに 100 本の苗木（15,000 シンガポールドル相当）を寄贈しました。

植樹の様子

福祉支援

アメリカ：住宅建設作業への支援

慈善団体 Habitat EBSV が運営する低所得者向けの住宅建設プロジェクトに、従業員とその家族や友人が参加しました。この活動は、手ごろな価格の住宅を低所得者に提供することで家族を力づけ、強固なコミュニティを築くことを使命としています。従業員たちは入居予定の人々やボランティアと協力し、床下地の施工やドアの断熱など、多くの建設作業を手伝いました。

住宅建設作業の様子

日本：開発途上国への給食支援

日本では、SDGs 活動の 1 つとして TABLE FOR TWO (TFT) プログラム (先進国でヘルシーメニューや飲料を購入するごとに開発途上国に学校給食 1 食が贈られるという取り組み) に参加しています。国内事業所内の食堂および売店で、対象の定食および飲料を従業員が購入することで、1 食 / 本につき 20 円の寄付になります。2022 年度は合計 200,040 円を、特定非営利活動法人 TABLE FOR TWO International に寄付することができました。

TABLE FOR TWO

シンガポール：食料配布支援

慈善団体 Willing Hearts が運営するスープキッチン (困っている人に無料で食事を提供する活動) に従業員が参加し、野菜を切る作業や食料配布をサポートしました。Willing Hearts は、シンガポールで支援が必要な人々のために 1 日当たり約 11,000 食を調理、配布するスープキッチンで、当社シンガポール従業員は、地域への貢献のため長年にわたりこの活動に参加しています。

野菜を切る作業

次世代育成

日本

日本政府は、児童・生徒に「新しい創造をすること」「創造されたものを尊重すること」を楽しみながら理解させ育むことにより、社会を豊かにしていこうとする知財創造教育＊を提案しています。発達段階にあわせた知財創造教育を推進するために、学校と社会が連携して教材をつくることが求められています。

アドバンテストは、小学生を対象に、発明の考え方や日本の大発明に関する授業を 2021 年度より実施しています。子どもたちは人の暮らしが発明によって豊かになっていることを知り、学校からも好評を得ました。もっと多くの子供たちに知財創造教育が実施できるよう、活動を継続していきます。

* 知的創造教育の詳細は内閣府の知的創造教育の資料を参照ください。

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tizaikyouiku/pdf/s-1.pdf

理科教室、自然観察会を実施

未来を担う子供たちへの教育支援および地域貢献を目的に、当社事業所がある地域で様々な教育支援活動を実施しています。2022 年度は、感染症対策を取りながら、当社群馬 R&D センタ近隣の小学生を対象に当社従業員が講師となり、木製キッチンタイマーを作る授業を行いました。また、当社事業所が位置する群馬県および宮城県の小学校で、スピーカーづくりなどの理科工作教室を実施しました。さらに、当社群馬 R&D センタ内にある国内企業最大級のビオトープにおいて、地元の小学生を対象に、生物多様性を学ぶ自然観察会を実施しました。

小学校での
教育支援活動の様子

再生紙 25,000 枚を小学校に寄付

当社群馬 R&D センタでは製紙機を導入し、廃棄されたコピー用紙を使って再生紙を作っています。また、再生紙からノートを作り、当社ビオトープ見学に訪れた地元の小学生や、会社見学に訪れた特別支援学校の生徒や先生たちに配布しています。2022 年度は、地元小学校に再生紙 25,000 枚を寄付しました。

再生紙を寄付

インタラクティブ地球儀の活用

アドバンテスト群馬 R&D センタでは、未来を担う子供たちや、従業員、ステークホルダーなどへの環境教育に活用するため、地球のデータをリアルタイムに映すインタラクティブ地球儀を設置しています。この地球儀は、地球の過去／現在／未来の変化や大気温変化など様々なデータを、球体上に映像で映し出すものです。2022 年度は、半導体製造装置・材料の国際展示会 SEMICON JAPAN の当社ブース ESG コーナーにおいてもこの地球儀を設置しました。来場者にも好評で、気候変動などの社会課題を考えるきっかけを提供できました。同様に、2022 年度に続き 2023 年度の新入社員研修での環境学習にも使用しました。今後もこのツールを、幅広いステークホルダーの環境学習に有効に活用していきます。

インタラクティブ地球儀

EduTown SDGs アライアンスへの参画

アドバンテストは、小学生向けに実施している理科教室に加えて、小中学生が 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 2021 年度から参加しています。「EduTown SDGs アライアンス」は、「持続可能な社会の創り手の育成」に協力するためのプロジェクトで、教育用ウェブサイト「EduTown SDGs」の制作・運営や副教材（冊子）の無料配布を行っています。

EduTown SDGs 当社ページ

EduTown あしたね当社ページ

中国

「社会貢献」のテーマのもと、Advantest (China) Co., Ltd. はコロナ禍においても、コロナ後の社会に移行する中でも、大学や研究機関と協力しながら、半導体テストの人財育成への取り組みを進めてきました。

2022 年には、大学、研究機関、民間企業といったパートナーと協力し、エンジニアが講師となって IC テストに関するオンライントレーニングを 3 回実施し、90 名以上が受講しました。また、新たに一校の大学とパートナーシップを結び、CloudTesting™ Service を活用した IC テスト基礎講座を開講しました。

2023 年になってからは、複数の大学を訪問したり、各校の教員を Advantest (China) Co., Ltd. のオフィスに招いたりして、新たな協力の可能性について議論しました。2023 年 5 月時点で、三つの大学で 60 名以上の学生を対象に、IC テストに関する講義を開講しています。今後も、大学での IC テストに関する講義開講に向けた教員とのセミナー実施や、新たなパートナー校の開拓、様々な連携モデルの検討等、人財育成に向けた取り組みを積極的に続けていきます。

その他の支援

マレーシア：COVID-19 対応支援

企業の社会的責任 (CSR) の取り組みとして、マレーシアの NGO である Development of Human Resources for Rural Areas Malaysia（DHRRA Malaysia）による緊急危機対応イニシアチブ「COVIDCAREMY 3.0 Covid-19 Response Fund」へ、2 万リンギット (約 61 万円) を寄付しました。寄付金は、パンデミックによって生活に影響を受けたマレーシア全土の家族の支援に使われました。また、DHRRA Malaysia に、食料品、マスク、衛生用品などが入った 150 リンギット相当の緊急支援セットを提供しました。

支援を受けた人々

マレーシア：自閉症協会への支援

自閉症を持つ人々の暮らしを支えるため、マレーシア国立自閉症協会（National Autism Society of Malaysia：NASOM) に、文房具や本棚、扇風機などを寄付しました。さらに、従業員から寄付された 2,000RM（約 60,000 円 / 約 470USD）を使って、おもちゃやお菓子、家庭用品などを購入して寄付しました。これらの品物を詰める際には、ペットボトルのリサイクル素材を使用した環境に優しいバッグを使用しました。

バッグに寄付品を
詰めた様子

韓国：中古パソコンの寄付

廃材の鉄を売却して得た 2,474,800 ウォンを、アドバンテスト韓国の地元である天安市の福祉財団に寄付しました。また、使用から 4 年が経過した中古パソコン 10 台を、同財団を通じて学生や、支援を必要とする人々に届けました。

寄付をした様子

ドイツ：ウクライナ支援

2022 年 2 月のウクライナ侵略後、多くの女性、子供、高齢者がごくわずかな荷物を片手に無一文でドイツに逃れました。ドイツの経営陣と従業員はこの状況を鑑みて支援を決意し、難民支援団体 Freundeskreis Degerloch に中古のノートパソコンを寄付しました。支援を受けた人々にとってノートパソコンは勉強だけでなく、就職、資格認定、住居申し込みなどに必要な申請書の準備にも役立ちました。

寄付されたパソコンを
使う様子

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ています。

製品安全・品質への対応

製品の企画から、開発を完了して製造部門に移管するまでのプロセスでは、マーケティング、営業、品質保証、製造、サービスといった様々な部門との連携が必要です。ここでは、お客さまの満足度向上のために、アドバンテストが製品の安全性と品質向上にどのように向き合っているかについて説明します。

研究開発から製造までのプロセス

製品の安全・品質の確保への取り組み

アドバンテストは、製品の「安全性」を、より高度なものとすることを目的として、1995 年 5 月に「アドバンテスト製品安全憲章」を制定しました。

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。

2022 年度は、主力 13 製品に関して、社外の専門機関に安全性・耐久性検査を依頼しました。
その結果、安全仕様の改修や改善が必要と指摘された案件はありませんでした。
なお、2021 年度は、製品安全推進規程に示された基準に違反する事例が 1 件ありました。本事例に対しては規制に適合するため製品の設計変更にて是正しました。

アドバンテストでは製品をワールドワイドで販売する上で必要となる EMC 法規制遵守のために 10m 法大型電波暗室（EMC センタ）を運用しています。
特に、欧州（CE マーキング）や韓国（KC マーク）では厳格な EMC 法規制があります。
またアメリカでも製品運用でノイズによる周辺環境悪化に伴う訴訟リスクが大きく、また顧客要求もあることから、米国 EMC 法規制（FCC）に沿った対応を行っています。
EMC センタでは、試験所の運用を規定した国際規格である ISO17025 を取得し、EMC センタ職員についても iNARTE（The International Association for Radio, Telecommunications and Electromagnetics）の EMC エンジニア資格保有者により運営されており、社内で国際的に認められる EMC 認証試験を行うことができます。
また EMC センタ施設は製品を搭載するためのターンテーブル直径 8m、耐荷重 10t 電源容量トータル 148kVA を供給可能な 3 相電源、冷却水を供給できる設備を有し国内でも数少ない大型の産業機器の試験が可能な環境を整えています。

EMC 法規制は出荷国毎に最新の法規制動向を注視する必要があります。アドバンテストでは KEC（一般社団法人 KEC 関西電子工業振興センター）でのワーキング活動に参加して情報を収集しています。また、SEAJ（一般社団法人日本半導体製造装置協会）を通じて、半導体製造装置業界に EMC 法規制情報の提供を行っています。

アドバンテストグループ品質方針

発想の原点は『お客様の満足度』

(1) 製品・サービスのライフサイクルを通じて品質を維持し、バリューチェーン全体でお客さまのご要求を満たします。
(2) 法令・規制を遵守するとともに、品質マネジメントシステムの継続的改善によりビジネスプロセスを最適化することで、企業の社会的責任を果たし、ステークホルダーの満足度向上に努めます。
(3) お客さまにご満足いただける技術・製品・サービスをタイムリーに提供します。

品質管理体制

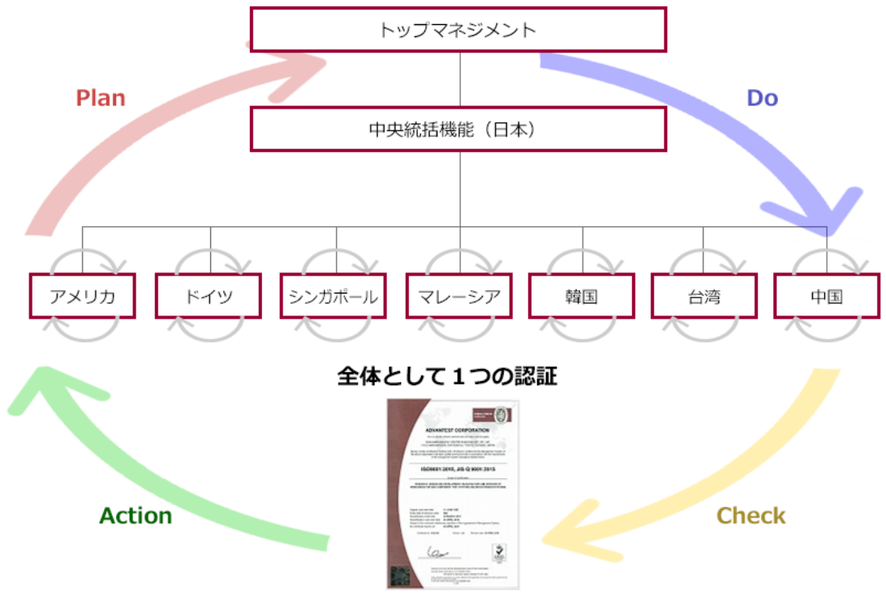
アドバンテストは、「発想の原点は『お客様の満足度』」を品質方針として、国際規格である ISO9001 に適合した品質マネジメントシステムを全社的に構築し、運用しています。

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。2022 年度では、グループ全体で世界 8 カ国、24 サイトに拡大しています。

本品質管理体制により 2022 年度の製品リコール数は 0 でした。
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。

ISO9001 グローバル体系図



ISO 9001 Global 統一認証書

設計品質の向上に向けた「デザイン・レビュー制度」

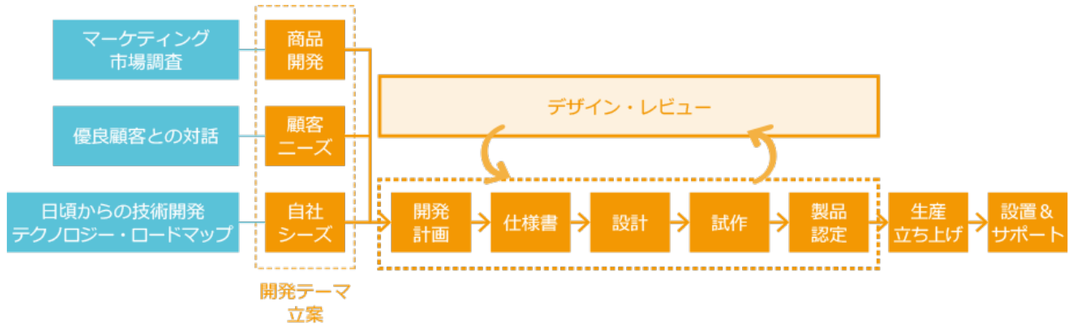
アドバンテストの製品には、常に高機能・高性能・高品質が要求され、これを実現するための回路は日増しに大規模化、複雑化しています。その一方で開発工期の短縮も求められます。お客さまの要求に応えるには、設計の上流段階での品質のつくり込みと早期の問題抽出が最重要と考え、実現する仕組みとして、2008 年より新たなデザイン・レビュー制度を導入しました。

- 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。

研究開発プロセスとデザイン・レビュー



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、ロスの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。

アベイラビリティ

アドバンテストは、「故障しにくく、故障しても直ぐに復旧」できるアベイラビリティの高い製品をお届けすることで、お客さまの生産性向上に貢献します。アベイラビリティとは、製品の信頼度を表す指標の一つで、「ある期間に装置が稼働可能な時間の割合」です。当社グループでは、MTBF[*1] 向上（装置をある時間使用しても故障しないこと）、MTTR[*2] 低減（故障した時に修復しやすいこと）に取り組むことで、高いアベイラビリティを提供し、お客さまの満足度の向上を図っています。

*1 MTBF: Mean Time Between Failure　故障から次の故障までの平均的な間隔
*2 MTTR: Mean Time To Repair　修理に費やされる平均的な時間

ソフトウェアの品質向上に向けた取り組み

アドバンテストは、ソフトウェアの品質向上に継続的に取り組んでいます。テスト・システムやハンドラなどの装置を制御するためのソフトウェアに対しては、品質保証部門が開発工程計画を確認後、開発と並行して成果物である仕様書をリアルタイムに審査し、開発上流工程の段階から品質の確保に努めています。審査は開発終了までに実施され、品質基準に達しているかを確認後、出荷しています。

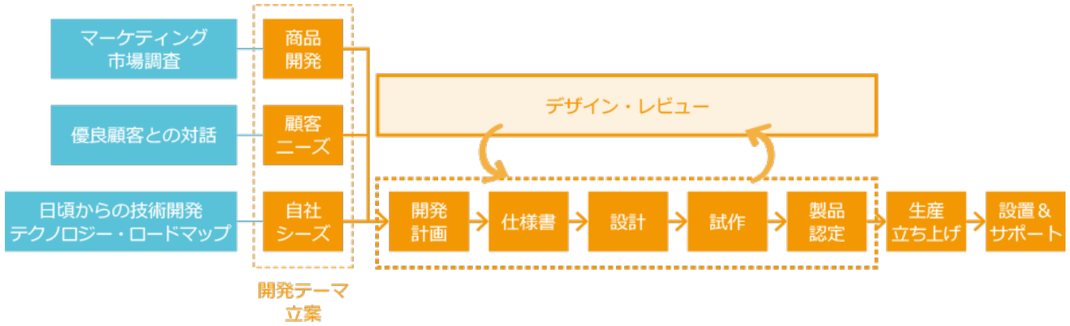
当社は、ソフトウェアの品質を向上するために Automotive SPICE[*1] の開発プロセスへの組み込みを推進しています。2021 年には、V93000 のシステム・ソフトウェア SmarTest に対し、Automotive SPICE Level1 認証を取得しました。また、T2000 のシステム・ソフトウェアに対しても Automotive SPICE Level2 認証取得に取り組んでいます。当社はこの活動を通じて、よりよい製品のタイムリーなデリバリを実現しています。

*1：自動車業界標準のソフトウェア開発プロセス・モデル

顧客満足度向上のための取り組み

アドバンテストでは、市場の変化、顧客のニーズを捉えながら製品の企画・製造を行い、顧客満足度の向上を目指しています。製品開発プロセスを通して、製造部門や品質保証部門だけではなく、営業部門やサービス部門、マーケティング部門などお客さまと直接関わる部署も連携し、適切にデザイン・レビューを行いながら、お客さまにご満足いただける製品づくりに励んでいます。今後も、お客様が変化し続ける市場に対応し、次世代テクノロジーの開発競争に対応できるよう、積極的かつスピーディーに製品・サービスを提供し続けていきます。

研究開発プロセスとデザイン・レビュー



お客様の満足度（CS）向上に関する基本方針

アドバンテストの発想の原点は「お客様の満足度向上」です。

(1) 製品・サービスのライフサイクルを通じて品質を維持し、バリューチェーン全体でお客さまのご要求を満たします。

(2) 法令・規制を遵守するとともに、品質マネジメントシステムの継続的改善によりビジネスプロセスを最適化することで、企業の社会的責任を果たし、ステークホルダーの満足度向上に努めます。

(3) お客さまにご満足いただける技術・製品・サービスをタイムリーに提供します。

アドバンテストグループでは上記を全社共通方針に掲げ、性能のみならず環境、安全にも配慮した高品質な製品の提供に努めています。設計・製造・販売・サービスなど、あらゆる分野において、常にお客さまの満足度向上を目指し、これからもお客さまの視点に立ちながら、さらなる品質保証、サービス、サポートの提供をグローバルに展開していきます。

CS 向上に直結するセールス／マーケティング体制

技術の進化を続ける半導体市場において、顧客は環境的課題や社会的課題を解決するためにチャレンジを続けています。顧客がチャレンジを続ける中で、積極的かつスピーディーに包括的なソリューションを提供し、顧客価値を高めることが重要であるとアドバンテストは考えます。顧客価値向上への取り組みの一環として、顧客のニーズに応えるための体制づくりを進めてきました。アドバンテストでは、2016 年 12 月に製品戦略や新規製品企画を担う事業部門のマーケティング部門を、2017 年 6 月には半導体テストシステムのサポートを担う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。マーケティング部門を営業本部に統合したことにより、販売部門が顧客とのコミュニケーションを通じて収集したニーズを、タイムリーにマーケティング部門にフィードバックすることが可能になり、より効率的に製品を開発し、顧客に提供することが可能になりました。また、システムソリューション部門を営業本部に統合したことによって、よりスピーディーに顧客への技術サポートを提供できるようになりました。

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、顧客のニーズをよりスピーディーに、的確に製品開発に反映できる体制を整えました。
市場や顧客のニーズの変化に対応するための施策を通じて、お客さまの満足度のさらなる向上を目指していきます。

セールス／マーケティングにおける CS 向上活動

お客さまの技術革新を常にサポートするためには、テスト・ソリューションを提供するだけでなく、当社のお客さまに技術・製品や市場に関する最新情報を発信し続けることが重要です。COVID-19 の感染拡大の影響により、従来対面で実施していた展示会や顧客イベントをオンライン形式で行っておりましたが、2022 年より感染拡大防止に取り組みながら、対面式のイベントを再開しています。2023 年 5 月には「VOICE – Advantest Developer Conference」を米国カリフォルニア州サンタクララで開催しました。VOICE は、アドバンテストと有志のお客様からなる委員会によって運営されている、当社製品に関係するユーザーや戦略的パートナーが集い、共に成長を目指す国際的なコミュニティーであり、今年で開催 15 周年を迎えました。会議では、半導体試験の効率性や生産性についての討議や、最新の技術動向やアプリケーションについて学ぶなど、参加者同士が相互に洞察を深め合い、長期的な関係を築く場にもなっています。今後もお客さまのニーズをくみ取り、コミュニケーションを深める活動をグローバルに展開し、CS 向上に向けて取り組んでいきます。

カスタマサポートの推進

アドバンテストは、グローバルな視点によるサービスビジネスの再構築を目指し、カスタマサポートに関する基本方針を定めています。
基本方針の概略は、以下のとおりです。

カスタマサポートの基本方針

- お客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、お客さまから寄せられる様々なカスタマサポートのご依頼やお問い合わせにお応えできるグローバルな体制を構築しています。各国のカスタマコンタクトセンタを通じて、電話やメールにより、日常的なお問い合わせにお応えするとともに、フィールドサービスエンジニアによる技術サポートやオンサイトサポートなど一次サポートを提供しています。

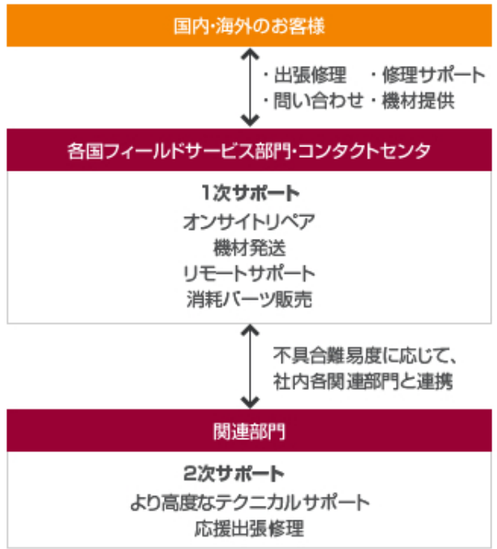
また、カスタマサポートの内容や難易度に適切に対応できるよう、製品開発拠点には二次サポートを行うグローバルサポートエキスパートチームを配置し、高品質なサービスが提供できる体制を通じて、CS 向上とお客様との信頼関係構築に取り組んでいます。

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

当社は、カスタマサポートを支えるフィールドサービスエンジニアの技術スキルの向上やサポート品質を高めるために、海外グループ会社と二次サポート部門の間で、エンジニアの交換プログラムを継続的に実施しています。本プログラムは、エンジニアの技術力、異文化対応力、コミュニケーション力、および語学力の向上を目的として、2 ～ 3 年の長期に渡り実施している人財育成プログラムです。

また、お客さまの量産環境における生産性改善に関わる課題に対しては、お客さまのご要望に基づいてエキスパートエンジニアによるコンサルティングやソリューションを提案したり、デバイス測定に関しても、お客さまへのトレーニングや提案サービスの提供により、お客様との協創を通じて、顧客価値向上を目指しています。

グローバルサポートの体制



リサイクル・リマーケティングビジネスの強化

2022 年 1 月に株式会社アドバンテストファイナンスを株式会社アドバンテスト プリオウンド ソリューションズへ社名変更しました。それと共に、リース / レンタル・ビジネスおよび中古販売の会社から、フィールドサービス（FS）本部と連携して、市場出荷後の製品サービスも含めた事業を展開する会社へと生まれ変わりました。これにより、新品の長納期化対応だけでなく、買取 / 再販売ビジネスを、サービスを含めたトータルソリューションとしてご提案 / ご提供できるようになります。また、日本で実施していたリサイクルのソリューションも今後はグローバル対応の要否も視野に入れて活動していきます。

アドバンテストは、リマーケティングビジネス * において、窓口一本化の実現と一括したサービスを提供することで、お客さまのキャパシティーマネージメントに貢献していきます。

* リマーケティングビジネス：中古品を再びマーケットに戻す（Re マーケット）ビジネス

製品リサイクル

TechInsights 社 (旧：VLSIresearch 社) の顧客満足度調査にて第 1 位を 4 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 TechInsights 社 (旧：VLSIresearch 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、2023 年の調査結果において、4 年連続で半導体製造装置メーカー顧客満足度第 1 位を獲得しました。また、半導体製造装置（ラージサプライヤー）部門の「10 BEST Suppliers」を 35 年連続で受賞しました。また、当社は「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」「パートナーシップ」「コミットメント」の 5 つの項目で顧客から高い評価を獲得し、今年度も ATE サプライヤーとして唯一の 5 つ星に認定されました。

<お客さまからの評価の一部>

- シノプシス社とのコラボレーションによる半導体テストのリアルタイム・データ解析新ソリューション「ACS Nexus」を発表
- 同時測定個数の増加を可能にする業界初のフレキシブルな DUT インタフェース「DUT Scale Duo」を発表
- プローブニードルのクリーニング周期を最適化し生産効率を向上　業界初の新ソリューション「ACS APC」を発表
- テラヘルツ分光・イメージング・システム「TAS7500 シリーズ」が第 14 回レーザー学会産業賞の優秀賞を受賞

関連ニュース

- テスト・システム「V93000」累計出荷台数 1 万台目を達成
- TechInsights 社顧客満足度調査にて 4 年連続第 1 位を獲得

イノベーションへの取り組み

アドバンテストは、「先端技術を先端で支える」べく、半導体産業、エレクトロニクス産業、情報通信産業を支える計測技術領域において、新たな価値創造につながる基盤技術や製品の研究開発を進めています。これら研究開発活動の成果は、当社が事業の軸足を置く半導体バリューチェーンの進化に貢献しています。またそれにとどまらず、高性能かつ経済性を伴った優れた半導体の普及・社会実装拡大を通じ、最終的に「安全・安心・心地よい」社会の実現にも貢献しています。このように当社の事業活動においては、研究開発活動が当社自身の成長のみならず社会貢献を拡大していくための直接的な源泉となることから、当社は研究開発を最も重要な投資領域と位置付け、長期にわたり多額の資本を投下しています。

イノベーションに関する取り組みの要旨

当社は、半導体関連のすべての顧客に対し、価値の高い世界最先端・最高峰の半導体テスト技術を提供可能な企業であり続けたいと考えています。当社は、世界有数の半導体メーカーや IT 企業を含む世界のテクノロジー・リーダーを数多く顧客としており、これら顧客の将来の成功が当社自身の成功につながります。一方で、それら顧客から寄せられる高い期待に応える製品やソリューションを生み出し続けるためには、技術的な壁をいくつも乗り越える必要があり、そのためには 5~10 年の時間軸を伴った長期持続的かつ大規模な研究開発マネジメントが不可欠です。当社の研究開発マネジメントは、顧客との緊密なコミュニケーションを通じ収集した今後の技術ニーズや投資時期の見通しや、半導体関連市場における将来の技術動向や需要予測等に関する市場調査に基づき策定した、中長期的なロードマップを基本に展開しています。

また、医療機器をはじめとした半導体バリューチェーン外に向けても、過去蓄積した電子あるいは光計測技術を活用した斬新な計測ソリューションの開発を行っています。

イノベーションを通じたサステナブルな社会実現に対する直接的な貢献拡大

アドバンテストでは、すべての製品に対して製品環境アセスメントを実施しています。また、脱炭素社会への貢献の観点から、消費電力効率等の環境性能向上を達成することを新製品の研究開発プロセスに組み込んでおり、サステナブルな社会の実現への貢献は事業活動と一体となっています。

直近年度における主な基盤技術開発

- 光計測、光電集合デバイステストシステムに用いる光半導体デバイス、光源および光集積回路の開発
- 超高感度磁気計測に対応するセンサ技術、アルゴリズム技術および応用技術の開発
- 半導体・部品テストシステムに用いる、ピン・エレクトロニクス、パターン・タイミング発生および、DC テストリソース等の要素技術
- 半導体・部品テストシステムに用いる低歪デバイス、高速高周波デバイスなどの化合物半導体の開発
- 多値伝送を含む次世代のプロトコルや光信号インタフェースのテストが可能な技術の開発
- 超高速信号のタイミングや波形品質を多数ピン同時に調整可能なキャリブレーション手法の開発
- 設計工程からテスト工程まで、半導体のサプライチェーン全体にわたるデータ連携および解析手法の開発

グリーン製品

多様な顧客ニーズに応じるテスト・ソリューション

V93000 シリーズ

デバイスの高速化、高機能化が進む現代の半導体業界において、テスト・システムには、低テスト・コストを維持しつつ、より優れたソリューションを提供することが求められています。また、革新的なテクノロジーだけでなく、使用寿命が長く拡張性の高い、投資効率に優れたシステム・アーキテクチャも必要です。

V93000

テスト･システム「V93000」は、スケーラブルなプラットフォーム･アーキテクチャにより、低コストの IoT デバイスから、高機能の車載デバイスや高集積度のマルチコア・プロセッサなどのハイエンド・デバイスまで、広範囲のデバイスをテストできます。「シングル・スケーラブル・プラットフォーム」というコンセプトを評価いただき、V93000 は先進的な IDM、ファブレス、ファウンドリー、OSAT 各社に広く採用されており、新たなテスト・ソリューションを開拓し続けています。

- 同時測定個数の増加を可能にする業界初のフレキシブルな DUT インタフェース「DUT Scale Duo」を発表
- V93000 プラットフォーム用小型テスト・ステーション「EXA Scale EX」を販売開始
- V93000 の新電源カード「XPS128+HV」を発表　パワーマネジメント IC 等の高電圧デバイスに最適

T6391 テスト・システム

ディスプレイ・ドライバ IC（以下 DDI）は、スマートフォンやテレビなど、さまざまな電気製品に使用されるディスプレイの動作を制御する IC です。「T6391」は、世界各地に 2,500 台以上のインストール・ベースを有する、DDI テストの業界標準機である「T6300 シリーズ」の最新機種として、多ピン化、高速インタフェース化、多機能化といった、次世代 DDI の技術トレンドに応えた最新のテスト・プラットフォームです。

T6391

「T6391」用のパーピン・デジタイザ／コンパレータ・モジュール「LCD HP」は、測定精度が従来製品比 5 倍に向上し、ハイエンド・スマートフォンや AR/VR アプリケーション向けの高性能 DDI のテストに最適です。また、±40V までの高電圧試験にも対応し、最新の車載用 DDI の高信頼性試験にもご利用いただけます。

- 高性能 DDIC の高精度測定および高電圧テストに対応する「T6391」向け新モジュールを発表

inteXcell

高速で大容量化が進む次世代メモリ・デバイスへのテスト・ソリューションは、高速対応と多数個同時測定だけでなく、スケーラブルな試験環境や自動化への対応、そして省スペース化がますます重要となってきます。

inteXcell

アドバンテストは、フットプリントを極限まで削減したメモリ・テスト・セルの新シリーズ「inteXcell」の販売を開始しました。高密度化、省電力化、インタフェースの高速化といったメモリ・デバイスの後工程テストの課題に対し、設計評価から量産まで一つのプラットフォームで対応します。inteXcell は、フレキシブルなシステム構成、広範なテスト･カバレッジ、高スループットのハンドリングを統合した、業界の先駆けとなるテスト･ソリューションです。

- 新メモリ・テスト・セル「inteXcell」を発表　革新的なアーキテクチャで床面積を従来製品比 1/3 に削減

Advantest Cloud Solutions™ (ACS)

アドバンテストは、さらなる飛躍への価値探求のため、テスト・ソリューションの拡充や新しいテクノロジーの導入によるソリューションの拡張を進めています。その一例として、アドバンテストでは、お客さま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、Advantest Cloud Solutions™ (ACS) を推進しています。

ACS エコシステムは、お客さまが工程内のデータを最大限に活用したスマートな半導体プロセスを実現するお手伝いをします。ACS エコシステムは、統合されたデータ･プラットフォームをベースとする、アドバンテストおよび提携企業が提供する先進的なクラウド製品とサービスの集合体で、お客さまは最先端のテスト・ソリューションを手に入れることができます。リアルタイムの機械学習で常に最適化されたソリューションによって、半導体バリューチェーン全体の生産性を簡単かつ自動的に高めることができます。

- プローブニードルのクリーニング周期を最適化し生産効率を向上　業界初の新ソリューション「ACS APC」を発表
- シノプシス社とのコラボレーションによる半導体テストのリアルタイム・データ解析新ソリューション「ACS Nexus」を発表
- 学術機関が当社の半導体生産データを無償で参照できる「ACS University Program」を発表
- Advantest Cloud Solutions（ACS）のオンライン・ストアがオープン
- AI を活用した歩留まり改善ソリューション「ACS EASY™」を発表

システム・レベル・テスト・システム

アドバンテストでは、新たなテスト・ソリューションとして、最終製品の性能を保証するシステム・レベル・テストに対応した製品を開発しています。システム・レベル・テストおよびバーンイン・テストは、特に量産試験において需要が高まっています。

- メモリ・テスト・システム「T5851-STM16G」に NVMe のシステム・レベル・テスト機能を追加
- SSD テスト・システム MPT3000 シリーズ　業界で初めて PCIe Gen 5 量産テストに対応

T5851-STM16G

E5620

多次元観察・測長 SEM では、高精度・高スループット欠陥レビュー性能の新製品「E5620」の販売を開始し、次世代フォトマスクの生産品質向上とマスク製造の TAT(Turn Around Time) 短縮に大きく貢献しています。

E5620 は安定性の高いイメージキャプチャ技術を実装し、マスク検査システムからインポートした欠陥座標の位置データを自動的に画像化します。次世代の EUV 露光向けマスクのレビュー用に、従来製品から多くの改善が施されています。。

- EUV マスクの欠陥レビューに対応　DR-SEM「E5620」を発売

E5620

光超音波顕微鏡

光超音波顕微鏡では、Hadatomo™ シリーズで測定した皮膚内部のメラニンと血管網、皮膚構造の 3 つのデータを重ね合わせて 3D 画像表示できる 3D 画像ビューワ「Euclid」をリリースしたほか、Hadatomo™ Z でも新たな研究実績を積み上げています。

- 皮膚内部のメラニンと血管網を手軽に表示　3D 画像ビューワ「Euclid」を提供開始
- Hadatomo™ Z 研究実績に 2 件追加

WEL5200

テラヘルツ分光・イメージング・システム

テラヘルツ分光･イメージング･システムは、医薬品、ケミカル品、通信用材料など様々な分野での非破壊解析を、テラヘルツ帯域に特有の操作、環境設定を行うことなしに、容易にかつ高速に行うことができ、お客さまにご利用いただくシーンを広げています。

- テラヘルツ分光・イメージング・システム「TAS7500 シリーズ」が第 14 回レーザー学会産業賞の優秀賞を受賞

左）TAS7500IM
右）TAS7500SP

社外との連携

アドバンテストは、産学連携等、外部との協業によるイノベーションの推進、人財育成への取り組みを通じても、半導体テストはもちろん、半導体バリューチェーン全体への貢献を目指しています。

- 学術機関が当社の半導体生産データを無償で参照できる「ACS University Program」を発表
- シンガポール・ポリテクニック内にテスト・エンジニアリング・センターを設立
- アドバンテスト、NXP Semiconductors 社、アリゾナ州立大学が共同で初のテスト・エンジニアリング・コースを開始

上記のほか、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、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。

東京大学と共に、「先端システム技術研究組合（略称ラース、以下 RaaS と表記 *1)」（理事長 黒田 忠広 東京大学大学院工学系研究科附属システムデザイン研究センター長 教授）において、2023 年 4 月 1 日から新たな先端システム技術の研究開発への取り組みを始めています。東京大学、アドバンテスト、凸版印刷、日立製作所、ミライズテクノロジーズ、理化学研究所の 6 組合員で活動し、組合員が共同利用できる次世代先端半導体開発プラットフォームを研究開発します。

*1：RaaS
先端システム技術研究組合の英語名の Research Association for Advanced Systems の頭文字を繋げて作った略語。半導体を部品（製品）としてではなく、システムの中核知識（サービス）として提供することを標榜し、サービスとしての研究（Research as a Service）の意味も込めてラースと読む。

- 先端システム技術研究組合が、チップ設計の民主化に向けた次世代先端半導体設計プラットフォームの研究開発を開始

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

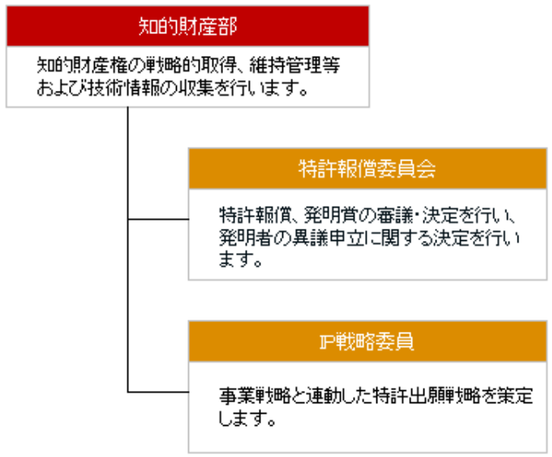
アドバンテストは、以下の知的財産管理体制を整備し、主な開発拠点である、日本・ドイツ・米国の事業部門および、アドバンテスト研究所・経営企画部門（協力関係団体・大学等）と連携して適切な知的財産管理を遂行しています。

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進めています。

特許報償委員会（Patent Remuneration Committee）は、日本・ドイツ・米国の特許報償委員が一堂に会して、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。

知的財産管理体制



経営層、事業部への情報提供

アドバンテストは、最先端の技術力を強みとしています。そのため、自社の知的財産は競争力の源泉であり、これを適切に保護・管理することは、企業存続のために重要であると考えています。近年、アドバンテストでは、自社の知的財産の保護・管理に加えて、自社／他社の知的財産の活用にも取り組んでいます。例えば、アドバンテストでは、IP ランドスケープ (IP landscape) を推進し、経営層、各事業部に知財側面からの情報提供を実施しています。

知的財産に関する教育

アドバンテストは、知的財産に関する教育を毎年実施し、知的財産に対する従業員一人ひとりの意識を向上することに努めています。
2022 年度は、エンジニアとして必要な知的財産に関する知識を習得するため、技術系新入社員に対し実習を含む 2 日間の研修を行いました。また、The Advantest Way に定める行動基準「14. 資産保護・機密保持」を理解し適切に行動するため、国内外のグループ全従業員に対し e-learning による知財教育を実施しました。
一方、「社会貢献活動への取り組み」の一環として、知財創造教育を小学生向けに開催しました。詳細は、「コミュニティ活動」を参照ください。

知的財産に関わる係争、訴訟の状況

2023 年 3 月 31 日現在、該当する案件はありません。

サプライチェーン・マネジメント

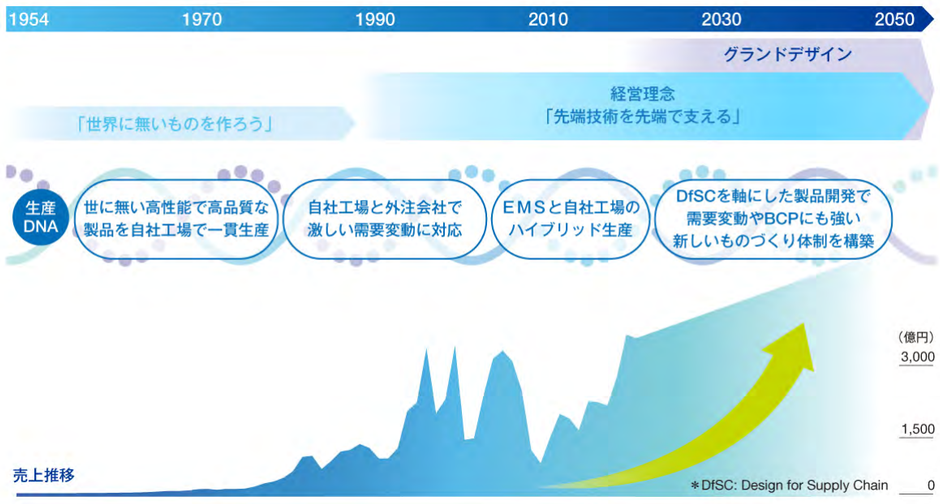
お取引先との協力的な関係は、すべての事業の基盤です。お取引先とのコミュニケーションを大切にしながら、関係法令に基づく公正な取引関係を維持しています。

アドバンテストでは、完全な自社による生産、サプライチェーンのすべてを請け負う企業による EMS 生産および製品の製造のみを外部企業に委託する外部委託生産の 3 種類による生産方式を効率的に使い分けています。Design for Supply Chain(DfSC) を合言葉に、それぞれのメリットを最大限に生かす方向を模索しながら、需給変動や BCP にも強いものづくり体制を構築しています。

自社生産の拠点である群馬工場は、製造を委託する外部企業とともに製造の全体プロセスを相互でオペレーションしていくマザー工場の機能へと大きく進化しつつあります。今では外部委託生産の割合を 80% 以上にまで拡大しています。

3 種類の生産方式によるベストな供給体制の構築には、取引先との協力的な関係が不可欠です。アドバンテストは取引先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。

製造資本 ー Design for Supply Chain



自社での取り組み

アドバンテストは、ESG 推進基本方針に「取引先の尊重」を掲げています。取引先とのコミュニケーションを大切にすることが、信頼関係の構築にも、お互いの発展にもつながると考えています。

関係法令に基づく公正な取引関係を維持するために「調達基本方針」を制定し、取引先に協力をお願いしています。また、「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」「グリーン調達ガイドライン」を定め、人権・労働安全・環境配慮などを重視したサプライチェーン構築に向けた取り組みを進めています。

調達方針
サプライチェーン CSR 推進ガイドブック
グリーン調達ガイドライン

サプライチェーン・マネジメント体制

アドバンテストはサプライチェーン担当部門・グローバル SCM 部門を中心に調達・製造委託・物流戦略の策定から実行、付帯業務を行っています。また、グローバルで統一した部品採用における評価基準のもと、各グローバル拠点で認定された部品の調達を適時適切に行っています。

ESG 行動計画 2021-2023

アドバンテストは中期経営計画（MTP2）に基づき、ESG 推進基本方針を制定し、この方針に沿った「ESG 行動計画 2021-2023」を掲げました。サプライチェーンにおいては、CSR 調達の推進のため、地球温暖化対応・人権・労働安全・公正な取引・コンプライアンスなど、取引先と連携して持続可能な社会の実現に向けて、取り組みを進めています。

2022 年度の活動実績

公正な取引を実施するための教育

アドバンテストでは、全社のコンプライアンス教育に加え、国内グループ会社の全従業員に対する下請法の教育を実施しました。これにより、所属部署に関係なく、国内全従業員の意識レベルの向上ができました。
今後も、従業員教育の継続的と個別サポートにより、公正な取引を維持していきます。

サプライチェーンに対する取り組み

サプライヤーアンケート調査の実施

アドバンテストは、ESG 行動計画 2021-2023 に基づき、全グループ会社の取引額の 85%を占める取引先に対し、「CSR アンケート」調査を実施しました（サプライチェーン・デュー・ディリジェンス）。2022 年度アンケートの内容は、RBA 行動規範 *、その他の国際的イニシアチブの指針に沿った「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」の内容を中心に、昨年度同様に地球温暖化対応に向けた再生可能エネルギーの導入状況、GHG 排出量報告も依頼しました。
サプライチェーン全体で社会課題に取り組めるように、取引先ごとに回答結果をまとめた資料を提供するだけでなく、評価の高い点、改善をお願いする点などについてフィードバックする取り組み、また GHG 排出量の算出が困難な取引先にはセミナーを実施するなど、サプライヤー・エンゲージメントの向上を図っています。

2022 年度の CSR アンケートは 2023 年 3 月に実施し、配布した企業すべてから回答を得ました。GHG 排出量の算出が困難であったり、温暖化対応策が未定であったりする取引先と課題解決に向けて活動を継続していきます。
また、国内では四半期ごとに取引先の QCD* に関して評価を行い、製品の安定供給や品質の維持向上を行っています。

2022 年度 CSR アンケートの実施（グローバル）

アンケート実施時期	2023 年 3 月
セミナー実施	2023 年 3 月
取引先へのフィードバック	2023 年 7 月（予定）

2022 年度 取引先 QCD 評価（国内）

評価実施	四半期ごと （2022 年 7 月 /10 月　2023 年 1 月 /4 月）
改善が必要な取引先へのフィードバック	四半期ごと （2022 年 8 月 /11 月　2023 年 2 月 /5 月）

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

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、当社ウエブサイトの お問い合わせ窓口 を利用し、通報をお願いしています。2022 年度の苦情申し立て実績（件数）は 0 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。

お問い合わせ窓口（https://www.advantest.com/ja/about/procurement/contact）

「パートナーシップ構築宣言」を発表

アドバンテストならびにアドバンファシリティズは、「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、当社の「パートナーシップ構築宣言 *」を 2021 年秋に発表しました。
「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、企業の代表者の名前で宣言するものです。以下、パートナーシップ等の支援として掲げた一例です。

- IT の活用により、サプライチェーン全体の業務効率化を推進する。
- 品質および生産性向上に取引先と共同で取り組み、相互の発展を目指す。
- 当社を含むサプライチェーン全体で脱炭素社会の実現を目指す。

*「パートナーシップ構築宣言」は経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設。

取引先との ESG 推進事例

アドバンテストは「パートナーシップ構築宣言」の理念に賛同し、取引先と共にさまざまな ESG 活動を推進しています。

環境配慮型パレットの導入

部品の倉庫業務を委託している、株式会社アルプス物流様からの提案を受け、群馬工場では 2022 年に部品保管用に環境配慮型パレットを導入しました。このパレットは、海洋プラごみを配合して作られたもので、環境省が実施している海洋プラごみ削減の取り組み「プラスチックスマート」のロゴマークが側面に印字されています。このパレットを使うことで、当社は物流の面からも海洋プラスチックごみ削減に貢献できるようになりました。

エコドライブで東京都から表彰

当社の製品等をエコドライブで運送している、武蔵関運輸株式会社様が、2022 年度「東京都貨物輸送評価制度」（貨物運送事業者のエコドライブ等の努力を実走行燃費で評価する）において、2 年連続最上位評価の「三つ星」を受賞、さらに最上位評価のトップ 5 に選出されました。アドバンテストは、バリューチェーンにおける CO_2 削減を重要テーマの 1 つに掲げています。取引先がこのような賞に輝いたことは、サプライチェーン排出量への取り組みを推進している当社にとって、ESG 推進の更なる原動力となりました。

ピンクリボン運動の推進 / 啓もう活動を実施

乳がんの早期発見 / 診断 / 治療を啓発・推進する国際的な運動「ピンクリボン運動」に賛同し、2022 年秋にビジネスパートナーと共同でピンクリボン運動の推進・啓もう活動（①乳がん啓発セミナーのオンデマンド配信、②ウォーキングイベント開催、③募金活動）を実施しました。

ウォーキングイベントでは、シンボルカラーであるピンク色のタオル（当社およびビジネスパートナーのロゴ入り）を製作し、参加した従業員に配りました。寄付活動では、93,752 円を認定 NPO 法人 J.POSH へ寄付できました。また、環境配慮材料のバイオマスレジンで作ったピンクリボン運動のオリジナル・ピンバッジを製作し、寄付した従業員に記念品として渡しました。

事業継続と SDGs 活動への相談事例

2021 年 11 月に、アドバンテストの協力会社である株式会社明成様から事業継続、SDGs への取り組み等の相談がありました。アドバンテストでの取り組みや世の中の状況を伝え、自社のなりたい姿と合致することが重要と話しました。株式会社明成様内で検討を重ねた結果、世の中への貢献意識が高まっていき、以下の取り組みにつながりました。

- CoCoLo プロジェクト * に参加し、工場の屋根に太陽光発電を導入することで脱炭素や社会貢献を推進
- SDGs 宣言書を開示
- 女性比率の高さをより生かすため、女性リーダー育成教育を推進

* CoCoLo プロジェクト：ウェストグループが企業が生み出した環境価値を J- クレジット制度 * によってクレジット化して様々な寄付活動に活用することで CO_2 削減と地方創生を推進する活動。

* J- クレジット制度：省エネ設備の導入や再生可能エネルギーの活用による CO_2 等の排出削減量や、適切な森林管理による CO_2 等の吸収量を、クレジットとして国が認証する制度。

調達への取り組み

調達リスクの対策

ロシアのウクライナ侵攻や中国のロックダウンによる物流の停滞・混乱に加え、気候変動・自然災害の発生など、今まで経験したことのないサプライチェーンの混乱が生じています。今まで進めてきた工場の見える化（部品調達から生産、出荷に至るまでのプロセスと情報の可視化）に加え、所要量をリアルタイムで予測し、迅速かつ適切に対応する体制を整備しました。さらに、サプライヤーとのパートナーシップ契約およびトップレベルでの情報交換、EMS との連携強化などをグローバル拠点で、各役員が陣頭指揮を行っています。

BCP の観点から、部品の調達における不測の事態に備え、当社では原則として複数社からの調達を推進しています。
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。

責任ある鉱物調達

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、自主的に紛争鉱物問題に取り組んでいます。2013 年から当社は毎年、取引先に対して、RMI* 帳票（紛争鉱物報告テンプレート（CMRT））による鉱物調達の調査を実施しています。2022 年度も、取引先に対する調査を実施、CMRT に記載の製錬所 / 精製所と RMI 開示情報との照合を行い、以下の結果となりました。

調査票（CMRT）回収率	99%
・精製所／製錬所総数	351
・コンフォーマント認証を受けた精製所 / 製錬所数	229
・コンフォーマント認証未取得の精製所 / 製錬所数（取得中を含む）	122

集計の結果、コンフォーマント（適合）製錬所の比率は 65.2%でした。
コンフォーマント（適合）製錬所からの調達を引き続き要請し、確認できていない取引先には、継続的に協力をお願いしています。

2023 年度は、体制を拡充して「紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合 100%」を目指します。

* RMI: Responsible Minerals Initiative

ガバナンス

コーポレートガバナンス …… 80
経営機構の概要 …… 80
役員報酬体系 …… 87
内部統制体制 …… 88
リスクマネジメント …… 89
リスクマネジメント体制 …… 89
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示 …… 90
事業継続への取り組み …… 92
コンプライアンス …… 93
倫理的な事業推進への取り組み …… 93
輸出管理 …… 95
税務コンプライアンス …… 96
情報セキュリティ …… 96

コーポレートガバナンス

アドバンテストは、透明性のある経営と積極的な情報開示で、持続的な発展と企業価値の向上に努めています。

経営機構の概要

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

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

この経営理念に従い、当社グループは、すべてのステークホルダーに対して、常に心を開き、正直であり、お互いを尊敬することで、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。また、あらゆる事象に対し、表層に現われている現象の「根源にあるものは何か」、そこに「内包される本質は何か」を厳しく追求し、正しいソリューション（解決）を見出すように努めます。これらを体現していくため、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。

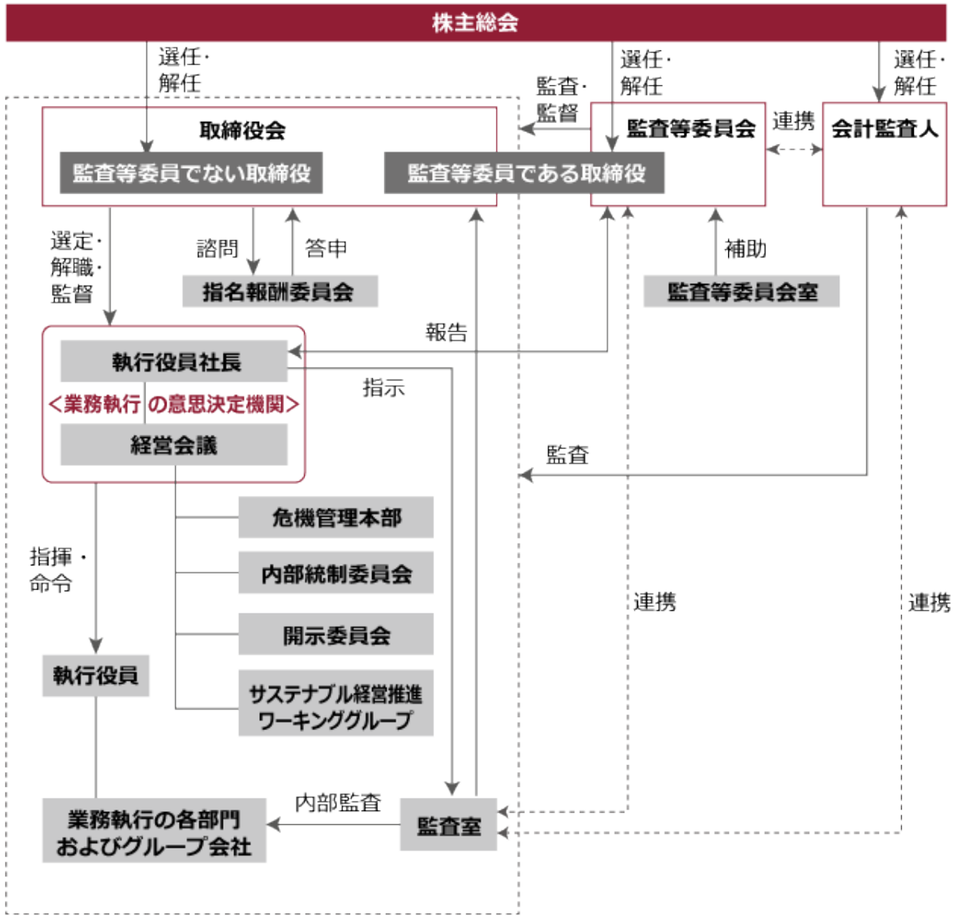
コーポレートガバナンス基本方針（PDF 212KB）

コーポレートガバナンス体制

技術の進歩や地政学リスク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。

当社は、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



ガバナンス体制一覧（2023 年 6 月 27 日時点）	
形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	9 名
うち、社外取締役の人数	5 名（55.5%）
うち、外国籍取締役の人数	2 名（22.2%）
うち、女性取締役の人数	2 名（22.2%）
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任期	2 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
監査等委員会委員長	社外
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）	有
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	25 名
うち外国籍の執行役員	13 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 321KB）

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。
定例の取締役会は月 1 回開催し、1 回につき 3 ～ 5 時間程度かけて重要事項について議論しています。また、取締役会の中で議論しきれない中長期的な課題については、オフサイトミーティングを開催し、その中で取締役会メンバーが議論しています。2022 年度において取締役会は 14 回、オフサイトミーティングを 2 回開催し、全取締役がすべての回に出席しています。取締役会およびオフサイトミーティングでは、様々な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。
2022 年度における取締役会およびオフサイトミーティングでの主な討議・報告事項は、以下のとおりです。

- 第 2 期中期経営計画（MTP2）の進捗について議論し、M&A などの成長投資やデジタル・トランスフォーメーションなどの重要性を確認するとともに、当社の MTP2 における財務モデルの見直しを行いました。
- 米中対立に起因する半導体市場の変化や地政学リスクの変化など、当社を取り巻くビジネス環境の変化について報告したのち、その対応策について議論しました。
- 売上や利益、在庫高、キャッシュ・フロー等の現況について毎月報告し、業務執行状況をモニタリングしています。
- コミットメントライン契約の締結や長期借入の決議を行うにあたり、より効果的な資金調達方法について議論しました。
- 成長投資として M&A について議論し、CREA Collaudi Elettronici Automatizzati S.r.l. 社および Shin Puu Technology Co., Ltd. の買収を決議しました。
- 当社は、内部監査報告を年 2 回、コンプライアンス報告を年 2 回行い、当社の内部監査体制と内部監査指摘事項やヘルプラインからの通報を含むコンプライアンスに係るインシデントについて取締役会に報告しました。
- 年 2 回 IR 報告を行い、投資家とのコミュニケーション状況や投資家が有している問題意識を取締役会に報告しました。
- ESG 報告を年 2 回行い、当社の気候変動対策をはじめとする ESG の取り組み状況を取締役会に報告しました。

2022 年度の取締役会および重要な委員会の出席状況は以下のとおりです。

区分		氏名	取締役会出席状況（14 回開催）	指名報酬委員会出席状況（14 回開催）	監査等委員会出席状況（13 回開催）
社内取締役	業務執行	吉田 芳明	100%（14 回）	100%（14 回）	–
		ダグラス ラフィーバ	100%（14 回）	–	–
		津久井 幸一	100%（14 回）	–	–
		塚越 聡一	100%（14 回）	–	–
		藤田 敦司	100%（14 回）	–	–
	非業務執行	栗田 優一	100%（14 回）	–	100%（13 回）
社外取締役		唐津 修	100%（14 回）	–	–
		占部 利充	100%（14 回）	100%（14 回）	–
		ニコラス ベネシュ	100%（14 回）	–	–
		難波 孝一	100%（14 回）	–	100%（13 回）
		住田 清芽	100%（14 回）	100%（14 回）	100%（13 回）

2023 年 6 月 27 日現在の取締役会は、業務執行取締役（社内取締役）3 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 9 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、2 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。

取締役会の実効性評価

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。

< 2021 年度の取締役会の実効性評価結果と 2022 年度の対応>

2021 年度の取締役会の実効性評価では、取締役会の実効性を更に高めるために、外部環境をより意識して報告するとともに実効性評価自体も見直すこと、および取締役会の審議においては報告の時間より議論する時間に重きを置き、より議論に多くの時間を割くことが重要であるという結果となりました。これらの評価結果に対し、2022 年度は以下の対応を実施しました。

- 取締役会の実効性評価に関しては、取締役会が外部の知見を適切に取り入れることができているか、また、取締役会での議論を執行側で活かすことができているかという観点を軸にして質問内容を大きく改訂しました。
- 取締役会では、説明者にエグゼクティブサマリーを使用して簡潔に述べるよう求め、議論に多くの時間を割けるように取り組んでいます。

< 2022 年度の取締役会の実効性評価結果>

当社の取締役は多様なバックグラウンドを持っています。2022 年度の実効性評価では、質問内容を改めたことで、各取締役は他のメンバーとは異なる視点で議論を交わしていることが確認できました。このことは、取締役会のダイバーシティは担保できていることを示していると考えています。一方、より実効性の高い取締役会にするための改善事項として、以下の点があげられました。

- 外部環境の変化（当社を取り巻くビジネス環境の変化）に関し、当社グループが属する半導体テスト業界についての感度は一定程度ある。それ以外（社会・政治・経済・産業全般など）の外部環境への感度がさらに高まると好ましい。
- 取締役会で報告される資料では、議論すべき事項が明確になっていることが好ましい。

スキルマトリクス

当社は、取締役や経営執行役員の人選にあたっては、当社の経営理念、経営戦略・事業戦略とともに、企業経営を巡り注目される諸問題およびステークホルダーとのコミュニケーションを考慮する必要があると認識しています。当社の事業は、社会の発展を支える半導体の製造に不可欠であり、また、社会・産業の設備・システムの安定稼働を支える重要な機能を担っており、周辺領域を含め大きな成長機会があります。このような当社の事業を中長期的に成長させ、企業価値の向上を実現する上で重要度が高い領域として 9 つの経営活動領域を特定しています（企業経営・経営戦略（Management & Corporate Strategy）／半導体関連産業（Semiconductor）／テクノロジー（Technology）／営業・マーケティング（Sales & Marketing）／財務・会計（Finance & Accounting）／法務・コンプライアンス（Legal & Compliance）／人財マネジメント（Human Capital Management）／グローバルビジネス（Global Business）／デジタル・トランスフォーメーション（Digital Transformation））。取締役会および指名報酬委員会において、この 9 つの領域において業務執行または監督の責務を果たすために必要な「知見・経験」を議論し、取締役や経営執行役員に求められるスキルセットを設定しています。

スキルの詳細

経営活動領域		スキル項目	期待する経験・知見・能力
①	Management & Corporate Strategy	企業経営	企業経営の経験（会長、社長、代表取締役等）
		経営戦略	経営戦略責任者 *1,2 としての経験
		事業投資・M&A 経験・知見	事業投資・M&A の経験・知見
②	Semiconductor	半導体関連産業知見	半導体関連業界での勤務経験、半導体業界に関する知見
③	Technology	産業・技術知見（地球環境・エネルギー含）	電機・電子関連産業、ICT 技術に関する知見
		研究・開発	研究・開発部門責任者 *1,2 としての経験
		SCM*3・生産・品質保証	SCM*3・製造・生産技術・品質保証部門責任者 *1,2 としての経験
④	Sales & Marketing	営業・マーケティング	営業・マーケティング部門責任者 *1,2 としての経験
⑤	Finance & Accounting	財務・会計	財務・会計部門責任者 *1,2 としての経験／公認会計士経験
		資本市場との対話	IR/SR など、投資家、株主との対話部門責任者 *1,2 としての経験
⑥	Legal & Compliance	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス部門責任者 *1,2 としての経験／法曹経験
⑦	Human Capital Management	人財マネジメント	人事部門責任者 *1,2、人財採用・育成、タレントマネジメントなどの経験、知見
⑧	Global Business	グローバルビジネス	グローバル組織での勤務経験、母国以外での勤務経験
⑨	Digital Transformation	IT・DX	IT 部門責任者 *1,2 としての経験、DX 推進責任者 *1,2 としての経験

*1 大規模または複雑な事業やオペレーションを行う企業の責任者
*2 当該分野の専門サービス会社等の幹部
*3 サプライチェーンマネジメント

各取締役および経営執行役員のスキルは以下のとおりです。

						当社の経営執行や指導・監督を行う上で重要な基本的経営活動領域												当面の経営課題として特に重要な活動領域	
						① Management & Corporate Strategy			② Semiconductor	③ Technology			④ Sales & Markething	⑤ Finance & Accounting		⑥ Legal & Compliance	⑦ Human Capital Management	⑧ Global Business	⑨ Digital Transformation
		属性				経営		事業投資・M&Aの経験・知見	R&D・半導体業界・産業・技術			SCM・生産・品質保証	営業・マーケティング	財務・会計・資本市場との対話		法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	人財マネジメント	グローバルビジネス	IT・DX
		性別	国籍	監査等委員	独立役員	企業経営	経営戦略		半導体関連産業知見	産業・技術知見（地球環境・エネルギー含）	研究・開発			財務・会計	資本市場との対話				
社内	吉田 芳明	男性	日本			○	○	○	○				○		○			○	
	ダグラス ラフィーバ	男性	米国			○	○	○	○	○	○		○					○	
	津久井 幸一	男性	日本			○	○		○		○		○		○			○	
	栗田 優一	男性	日本	○			○	○	○					○	○			○	
社外	占部 利充	男性	日本		○	○	○	○									○	○	○
	ニコラス ベネシュ	男性	米国		○		○	○							○	○		○	
	西田 直人	男性	日本		○				○	○	○	○						○	
	住田 清芽	女性	日本	○	○									○		○		○	
	中田 朋子	女性	日本	○	○											○		○	

※ 2023 年 6 月 27 日付の経営執行役員（取締役兼務者を除く）のスキルは次のとおりとなります。

						当社の経営執行や指導・監督を行う上で重要な基本的経営活動領域												当面の経営課題として特に重要な活動領域	
						① Management & Corporate Strategy			② Semiconductor	③ Technology			④ Sales & Markething	⑤ Finance & Accounting		⑥ Legal & Compliance	⑦ Human Capital Management	⑧ Global Business	⑨ Digital Transformation
		属性				経営		事業投資・M&A の経験・知見	R&D・半導体業界・産業・技術			SCM・生産・品質保証	営業・マーケティング	財務・会計・資本市場との対話		法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	人財マネジメント	グローバルビジネス	IT・DX
		性別	国籍	監査等委員	独立役員	企業経営	経営戦略		半導体関連産業知見	産業・技術知見（地球環境・エネルギー含）	研究・開発			財務・会計	資本市場との対話				
経営執行役員	塚越 聡一	男性	日本						○			○	○					○	
	キース ハードウィック	男性	米国					○	○					○			○	○	
	三橋 靖夫	男性	日本				○	○	○				○		○			○	
	ユルゲン ゼラー	男性	ドイツ						○		○							○	
	サンジーヴ モーハン	男性	米国						○				○					○	
	リヒャルト ユンガー	男性	ドイツ						○			○						○	○
	徐 勇	男性	中国						○				○					○	
	中原 真人	男性	日本						○			○	○					○	

社外取締役の選任理由

氏名	選任の理由
占部 利充	占部 利充氏は、日本を代表する総合商社やノンバンクでの豊富な経営経験、特に米国およびアジアにおける海外経験、事業投資判断等に関する経験、人事・IT 等管理部門に関する幅広い経験を有しています。 当社では、同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断しました。
ニコラス ベネシュ	ニコラス ベネシュ氏は、コーポレートガバナンスにかかる幅広い知識と経験、および M&A を含む投資銀行実務の経験を有しています。 当社では、コーポレートガバナンスおよび株主目線にかかる同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから、社外取締役として適任と判断しました。
西田 直人	西田 直人氏は、半導体に深く関係するグローバル企業での技術、SCM（サプライチェーンマネジメント）、生産、研究開発部門での経験に加え、レーザー技術に精通する専門家としての幅広い知識と経験を有しています。 当社では、当社が属する業界および産業・技術における同氏の識見ならびに同氏が有する戦略的イノベーションの視点を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断しました。
住田 清芽	住田 清芽氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、長年にわたり公認会計士として監査法人に勤務し、会計監査業務および内部統制に関する業務に携わっており、財務および会計に関する幅広い知識と経験を有しています。 当社では、財務および会計に関する同氏の識見を当社グループの監査・監督に反映させ、企業会計や内部統制の向上に資する役割を期待しています。以上のことから当社監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。
中田 朋子	中田 朋子氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、裁判官および弁護士として企業法務の実務や一般民事および国内・国際相続案件に携わるなど、法律に関する豊富な経験と高度な専門的知識を有しています。 当社では、同氏の法律に関する識見を当社グループの監査・監督に反映させ、コンプライアンスの向上に資する役割を期待しています。以上のことから、当社監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。

取締役・執行役員

取締役のトレーニング

当社では、「取締役に対するトレーニングの方針」を以下のとおり定めています。

取締役に対するトレーニングの方針
1. 当社は、取締役に新たに就任する者に対し、当社の事業、財務、組織等に関する必要な知識を取得し、求められる役割と責務を充分に理解できるように、次の各号の対応を行います。 ① 取締役に求められる役割と責務（法的責任を含みます）についての説明 ② 当社グループの事業、財務、組織、重要な社内規定、コーポレート・ガバナンス体制、内部統制についての説明 ③ 就任後においても、必要に応じ、上記①および②について適宜更新 2. 当社は、必要に応じて、個々の取締役に適合したトレーニングを提供します。

2022 年度においては、外国人取締役に対して日本法における取締役の責任についての説明会を実施しました。また、当社では業務執行取締役全員が、ガバナンスにかかる外部研修を受講しています。ガバナンスの重要性を鑑み、当社では、取締役でない執行役員に対しても同研修を展開しています。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会で策定した監査方針、監査計画、重点監査項目、職務の分担等に従い、会社の内部監査部門その他の内部統制部門と連携の上、重要な会議（経営会議、Business Plan Meeting、内部統制委員会等）に出席し、取締役、執行役員、従業員等からその職務の執行に関する事項の報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査します。また、子会社については、子会社の取締役との面談、監査役等との意見交換会を実施することで意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けるほか、主な連結子会社の往査（対面および Web 会議でのインタビュー）を実施し、その業務および財産の状況を監査します。これらの調査および監査活動の結果、フィードバックが必要であると認識した内容については、取締役や各部門の責任者に意見を伝えています。

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）* で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。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、当社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 2023 年 6 月 27 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。当社は EY 新日本有限責任監査法人と監査契約を結び、所定の監査を受けています。当社が東証2部に上場した 1983 年度より、EY 新日本有限責任監査法人（当時、監査法人第一監査事務所）が継続して当社の上場監査を実施しています。2022 年度において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、松本　暁之氏、太田　稔氏および中田　裕之氏です。業務執行社員のローテーションは適切に実施されており、業務執行社員については、連続して 7 会計期間を超えて会計監査業務に関与しておらず、筆頭業務執行社員については連続して 5 会計期間を超えて会計監査業務に関与していません。業務執行社員については、7 会計期間の関与の後、再度同じ会計監査業務に関与する場合には、5 会計期間のインターバルを設けることとしています。また、筆頭業務執行社員については 5 会計期間の関与の後に、再度の関与は行わない運用としています。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士を主たる構成員とし、システム専門家等の専門的知識を有する者を含んでいます。

内部監査

当社では、本社監査室および海外関係会社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。

指名報酬委員会

当社は 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、役員の指名および報酬に関する事項を議論し、取締役会に答申しています。2022 年度は 14 回開催し、出席率は 100%です。

* 人数は 2023 年 6 月 27 日現在

なお、指名報酬委員会での主な審議事項は以下のとおりです。

- **取締役および執行役員の候補者ならびに経営体制について**
  2022 年 6 月以降の取締役・執行役員体制については、候補者を選定し取締役会に提案するとともに、CxO 体制の強化を含む経営体制に関する議論を行い、取締役会へ提案しました。業容拡大など経営環境変化への対応、さらなる成長の加速、将来の世代交代への備えを考慮した経営体制について議論を行い、代表取締役 3 名体制の移行を取締役会へ提案しました。
  2023 年 6 月以降の取締役・執行役員体制については、取締役会の構成や候補者の選定に関する議論を行うとともに、代表取締役 3 名移行に伴う経営体制などの議論を行い、適宜取締役会に報告しました。
- **CEO の後継者計画について**
  当社の経営課題、CEO や経営チームに求める人材要件を再整理した上で、外部の人事コンサルティング会社による一部経営執行役員に対して実施したアセスメントや外部人材の調査結果の報告を受け、議論を行いました。また、毎年実施している非業務執行取締役による現 CEO の評価や、非業務執行取締役と経営執行役員との面談結果を議論の参考としました。非業務執行取締役との議論も踏まえ、後継者候補および体制移行計画の案を策定し取締役会に提出しました。
- **取締役、経営執行役員に求める知見・経験（スキル・マトリックス）について**
  スキル・マトリックスは、経営環境の分析・予測から始まり、当社の経営戦略・事業戦略、それらを実行する執行体制、経営執行を監督、指導する取締役会体制への流れで執行体制および取締役会体制を検討する際に参照するツールであるとの認識のもと、非業務執行取締役との議論も踏まえ、取締役、執行役員に求める知見・経験の要素を設定しました。
- **役員報酬制度の見直しおよび運用について**
  2021 年度役員賞与個人別評価について議論、決定しました。
  2022 年度役員固定報酬、業績連動賞与の業績指標、株式報酬について議論し、取締役会に提案しました。あわせて、各役員の役割および期待する成果を設定し、その結果を評価するプロセスを整備しました。
  2023 年度役員固定報酬について議論を行いました。

当社は、役員の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。

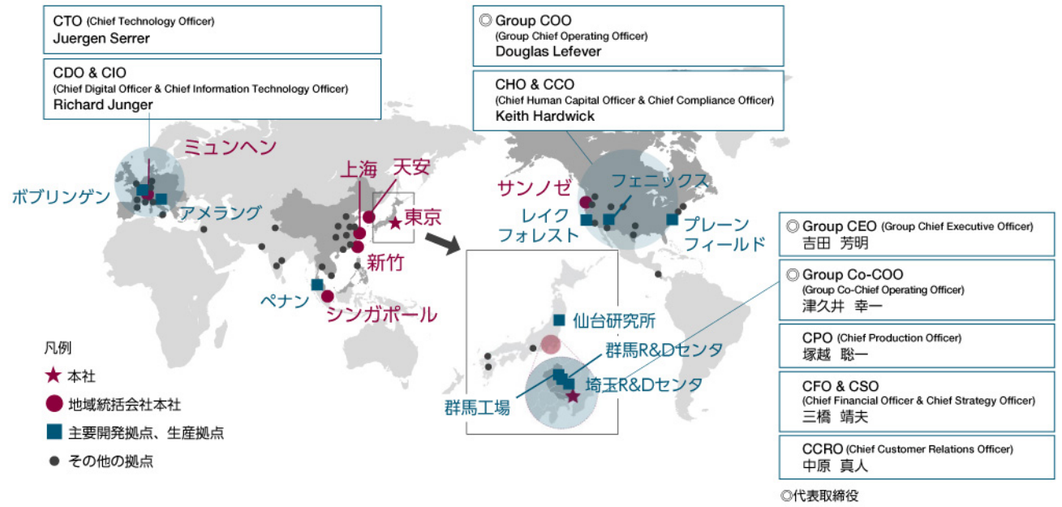
取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続（PDF 181KB）
取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続（PDF 168KB）

経営会議

当社は、業務執行機関が迅速かつ効率的な業務執行ができるように必要な権限委譲を行っており、経営会議を重要な業務執行の決定機関としています。執行役員の中からグループ経営を牽引するにふさわしい役員を経営執行役員とし、経営会議のメンバーとしています。経営会議のメンバーは半数が外国籍である経営執行役員で構成されており、吉田　芳明氏が議長を務めています。また、経営会議は月 2 回程度の開催頻度で、主に Web 会議形式で開催しています。

CxO 体制

当社では、グローバル本社機能における各ファンクションの責任者として、CxO 体制を導入しています。2023 年 7 月現在、9 つの CxO ファンクションを 6 名でカバーし、Group CEO、Group COO、Group Co-COO が分担して各 CxO を管掌しています。その機能をグローバルの観点で担うにふさわしい人財を CxO とし、当社グループ一体で経営できる体制を構築しています。



取締役・執行役員

役員報酬体系

アドバンテストの役員報酬制度は、固定報酬（金銭）、業績連動賞与（金銭）、株式報酬（非金銭）から構成されています。役員報酬は、指名報酬委員会が報酬制度を取締役会へ提案し、取締役会決議および株主総会の承認を経て運用しています。

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

基本的考え方

役員報酬制度の基本的な考え方は以下のとおりです。

1. 当社のグローバルな事業展開を支える国際人財を惹きつける報酬ミックスと報酬レベルとすること
   グローバルレベルで複雑かつ高度に進化している半導体産業において成長を続けるため、世界各地の有能な人財を登用し、グローバル企業にふさわしい処遇を行います。
2. 業績連動を前提としたメリハリのある賞与とすること
   業績変動を前提に、業績好調時においては役員の貢献に報い、業績下降局面においては当社の負担軽減を図ります。
3. 株主との価値共有および中長期視点での経営推進を促す株式報酬とすること
   中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する譲渡制限付株式報酬（RS）と企業価値向上につながる中期経営目標実現を促す業績連動型株式報酬（PSU）を組み合わせます。

報酬構成

業績により比率は変動するため標準報酬の場合を例とすると、報酬比率は以下のとおりとなります。ただし、取締役を兼務している場合は別途、取締役報酬を支給します。

経営執行役員（社長を含む）	固定報酬：業績連動賞与：株式報酬＝1：1：1
他の執行役員	固定報酬：業績連動賞与：株式報酬＝1：0.8：0.8

固定報酬

取締役および執行役員（社長を含む）の固定報酬（金銭）は、外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定し、毎月支給します。

業績連動賞与

取締役および執行役員（社長を含む）の業績連動賞与はその連動性の幅を大きくすることで企業価値の向上につなげるべきと考えています。
業績連動賞与は、短期インセンティブとして位置づけ、業績確定後に年1回支給します。業績指標および個人評価による分配は以下のとおりです。

業績指標	毎年の「利益計画目標達成率」を KPI とし、基準額の 0% から 200% とする。 ※経営執行役員の基準額は固定報酬の 100%、他の執行役員の基準額は固定報酬の 80%
個人評価	当年度の金銭賞与支給額の 30% を個人評価対象原資とし、社長が行う個人別評価に基づき再分配する。 評価・配分案は指名報酬委員会で審議、承認し、取締役会に報告する。 社長の評価は、原則として全社全体の定量評価とするが、取締役会の判断により理由を示した上で増減することがある。

株式報酬

取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬については中長期視点での経営を促すため、在任中は株式を保有することを条件に付与する譲渡制限付株式報酬制度（RS）および中期経営計画の達成状況にリンクさせる形の業績連動型株式報酬制度（PSU）を導入しています。

譲渡制限付株式報酬：RS

- 取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬のうち 50% を譲渡制限付株式報酬とする。
- 毎年付与し役員在任中は譲渡制限を設ける（継続保有を義務付ける）。

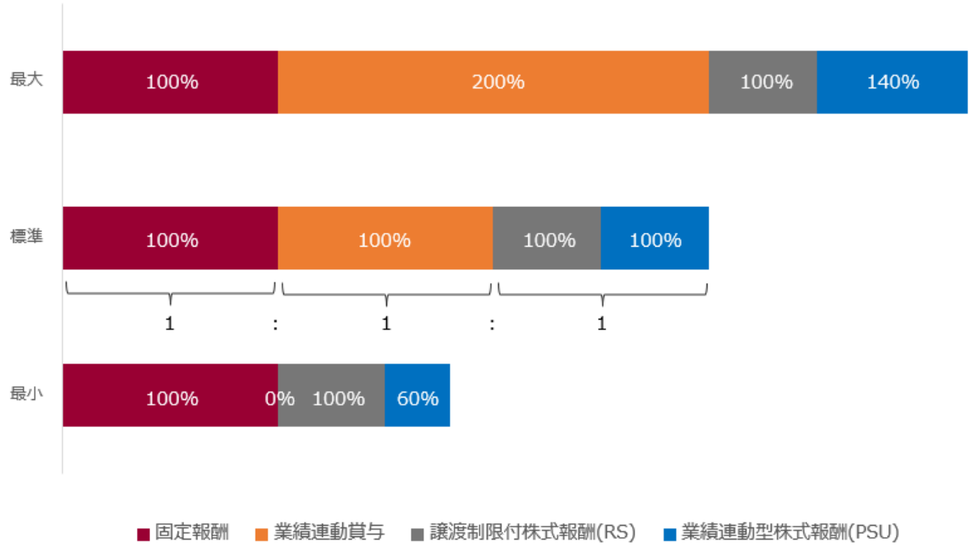
業績連動型株式報酬：PSU

- 取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬のうち 50% を業績連動型株式報酬とする。
  3 年間の中期経営目標（KPI）の達成結果に基づき、基準値の 60% から 140% を支給する。
- KPI は下記3項目とし、各項目のウエイトは以下のとおりとする。

EPS 成長率	中期経営計画 3 年間の EPS 平均成長率である 14% 成長を目標とし、目標達成率に応じて基準値の 70 から 130%の範囲で変動する。
r-TSR	TOPIX の TSR と当社の TSR を比較（当社 TSR÷TOPIX TSR）し、その数値に応じて基準値の -5 から 5%の範囲で変動する。
ESG 評価	S&P Global の Corporate Sustainability Assessment の評価スコアを指標とし、その評価スコアに応じて基準値の -5 から 5%の範囲で変動する。

- 中計終了後に 3 年分を一括付与する。
  - 期中の就任は期間按分して追加権利付与する。
  - 期中での退任は中計終了後に期間按分して支給する。

経営執行役員（社長を含む）の報酬イメージ



* 個人評価による業績連動賞与の再分配調整（30%）の前とする。

報酬の返還について

取締役および執行役員（社長を含む）に関係法令または社内規定違反等一定の事由が生じた場合に、取締役会の決議により報酬について将来分の減額または過去分の返還をさせることがあります（クローバック制度）。

内部統制体制

内部統制システム

内部統制システムは、取締役、執行役員および従業員が自らを律し、アドバンテストが社会的責任を全うし、成長していくための体制です。アドバンテストで働くすべての人が不正を起こさないよう、いくつもの取り組みで健全な企業経営を支えています。

アドバンテストで働くすべての人に対する取り組み

- The Advantest Way の周知徹底
- 全世界の管理職に「Leading with INTEGRITY」ワークショップを実施。コア・バリュー INTEGRITY に基づくリーダーシップ発揮への支援を推進。
- 各種 e-learning を年 1 回実施（The Advantest Way にかかる教育、コンプライアンス教育、情報セキュリティ教育等）

詳細は「倫理的な事業推進への取り組み」を参照ください。

業務執行に対する取り組み

- 取締役会規則に基づき、取締役会は経営の意思決定および監督を行う。
- グローバル組織およびグローバル職務権限規程に基づき、執行役員と従業員は業務を行う。
- 経営会議を業務執行の重要事項の決定機関とする。
- ヘルプラインの窓口を国内外に設置し、周知徹底する。
  詳細は「人権問題に関する報告・相談窓口（内部通報窓口）の設置」を参照ください。

組織横断的な取り組み

- 内部統制委員会による各ユニットの自律的リスクマネジメントの状況確認、全社的リスクの対応確認と取締役会への報告。
- 開示委員会による適切な開示への監督と取締役会への報告。
- 危機管理本部による洪水やパンデミック等の緊急事態への対応。
- 安全衛生委員会による労働災害事故の防止、快適な職場環境の形成と、従業員の健康増進の推進。
- Global Information Security Committee による個人情報の保護と機密文書の漏洩防止の対策、IT システムのセキュリティの維持向上を検討し、実施する体制。

詳細は「リスクマネジメント体制」「情報セキュリティ」を参照ください。

非業務執行による取り組み

- 監査等委員会による、重要事項の把握と監査（会計、内部監査）部門との連携による適正の確保。

詳細は「監査等委員会」を参照ください。

グループガバナンスへの取り組み

- 連結決算に基づく業績評価のため、アドバンテストグループ各社で同質の内部統制システムを構築、運営する。
- 監査室が子会社の内部監査を実施し、監査結果を執行役員社長、監査等委員会、取締役会に報告する。

詳細は、コーポレートガバナンス報告書「内部統制システム等に関する事項」を参照ください。

コーポレートガバナンス報告書（PDF 321KB）

内部統制委員会によるリスク管理の仕組み

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。

詳細は「リスクマネジメント体制」を参照ください。

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。
コンプライアンスに関するリスクは Chief Compliance Officer（CCO）に、情報が適時または定期的に集約され、経営会議や取締役会に報告されています。また、経営会議、取締役会、監査等委員会に直接報告されるものもあります。
有事に関しては危機管理本部が対応しています。

リスクマネジメントのプロセス

アドバンテストでは、ユニットレベルでのリスク分析、リスク対応を経営陣が監督するリスクマネジメント体制を基本としています。同時に、コーポレートレベルでのリスクについては、取締役会または経営会議等が適時に意思決定を行い、関連する部署に指示を行うこととしており、ボトムアップのリスクマネジメントとトップダウンのリスクマネジメントを組み合わせた体制を取っています。

ボトムアップのリスクマネジメント

取締役会、経営会議が策定した経営計画を、各ユニットが自部門の施策に落とし込みます。内部統制委員会では、それらの施策達成を阻害する要因をリスクと定義し、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、各ユニットが自律的にリスクマネジメントを行い、内部統制委員会に報告します（年 2 回）。その状況を内部統制委員会が監督・評価して各ユニットにフィードバックを行います。また、内部統制委員会の事務局が、各ユニットの自律的なリスクマネジメントを支援しています。

トップダウンのリスクマネジメント

コーポレートレベルのリスクについては、担当役員を通じて経営会議または取締役会に適時に報告され、その指示を受けながら関連部署が迅速な対応を行っています。
特に緊急案件の場合は、危機管理本部の指示のもと対応します。

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

当社は The Advantest Way のもと、長期的な視点で「緩和策」と「適応策」の取り組みを継続し、重要な社会課題である気候変動に事業を通して貢献します。また、2020 年 4 月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：TCFD）」にも賛同し、気候変動による事業リスクと機会の分析、情報開示を進めています。

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（Sustainable Management Working Group。以下 SMWG）」を立ち上げました。ESG 全体の統括リーダー（Group CEO）および E/S/G それぞれのグローバルリード（経営執行役員）の下、ビジネスユニット、ファンクショナルユニット、リージョナルユニットの責任者で構成されています。SMWG は気候変動に関連する課題の特定や評価を行い、重点施策とその目標を「ESG 行動計画 2021-2023」にまとめ、活動を推進しています。「ESG 行動計画 2021-2023」の達成状況は年 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。また SMWG はコーポレート・ガバナンス体制において設置されている他委員会と適時適切に情報共有を行い、全社のリスク管理を行っています。

戦略

気候変動により将来発生し得ると予測される事象に対応する戦略を検討するために、シナリオ分析を実施しました。国連気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change：IPCC）第 6 次評価報告書の SSP1-1.9、SSP1-2.6、SSP5-8.5、および国際エネルギー機関（International Energy Agency：IEA）の NZE シナリオ、APS シナリオを参照しています。バリューチェーンの上流下流を含む事業に与える財務影響が特に大きい 2050 年までに発生が予見されるリスクを特定し、1.5℃／ 2℃未満シナリオと 4℃シナリオを検討しました。

1.5℃／ 2℃未満シナリオ：脱炭素社会の実現に向け、カーボンプライシングが導入されるなど、気候変動対策の政策・法規制が強化されると仮定しました。また、企業による脱炭素への対応が顧客や投資家の意思決定に及ぼす影響度が高くなり、対応が不十分な場合は顧客の流出やレピュテーションリスクが上昇するなど、移行リスクは高まると予測しています。
一方、脱炭素社会では、再生可能エネルギー普及率の向上や、電気自動車などの脱炭素に貢献する製品の普及に伴い、これまで以上に半導体の必要性が高まると考えられるため、ビジネス機会の拡張を予想しています。
産業革命以前に比べ 1.1℃気温上昇している現在においても、既に気候変動が気象現象や自然災害に影響を及ぼしていると考えられることを踏まえ、気温上昇を 1.5℃ /2℃未満に抑えられた場合でも物理的リスクが発生し得ると予測していますが、4℃シナリオと比較して物理的リスクは相対的に低くなると予想しています。

4℃シナリオ：気候変動対策の政策・法規制が強化されず、脱炭素に向けた取り組みは進展しないと仮定しました。このことから、移行リスクは低いと想定しています。
気候変動の影響により、極端な気象現象や自然災害の激甚化・頻発化等、急性あるいは慢性的な物理的影響が生じ、サプライチェーンや生産ライン、物流への影響が大きくなると仮定しました。
また、物理的リスクに対応するための適応策および物理的影響が生じた後の復旧に要する額が大きくなると予想しています。

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 2027 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。

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 1.5℃ /2℃未満シナリオにおいて想定されるリスクと、② 4℃シナリオにおいて想定されるリスクについて、TCFD の分類に沿って検討しました。1.5℃ /2℃未満シナリオにおいては「脱炭素社会への移行に関連したリスク」と「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」、4℃シナリオにおいては「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」について検討しています。

1.5℃ /2℃未満シナリオで想定されるリスク

カテゴリー		主なリスク	対応・戦略	時間軸
移行	政策・法規制	法規制による事業コスト増加 （炭素税・化学物質）	▸サプライチェーン全体での GHG 排出量の削減 ▸環境破壊物質を使用しない製品開発	短期
	技術・市場	技術開発の遅れによる販売機会損失 （省エネ技術、新半導体へのテスト技術未確立）	▸省エネ性能（低電力 / 小型化）とテスト性能向上の両立 ▸新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発 ▸次世代の省エネ研究・開発に対応する人財づくり	短・中期
	評判	ステークホルダーからの評判低下 （GHG 排出量削減計画の遅延）	▸ESG 経営の推進（ESG 行動計画 2021-2023 目標の達成）	短・中期
物理	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	短・中・長期

4℃シナリオで想定されるリスク

カテゴリー		主なリスク	対応・戦略	時間軸
物理	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	短・中・長期

気候変動関連の機会

2030 年までの半導体長期予測に基づき今後も市場拡大すると予想される中、半導体テスタ市場の拡大も予想されます。

半導体市場の成長は気候変動だけでなく各国の経済成長・GDP の伸び等さまざまな要因によるものであると考えられますが、アドバンテストは、気候変動に起因した直接的な事業機会を以下のように整理しました。

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・トランスフォーメーションによる半導体需要のすそ野の広がりなど、今後半導体生産量は増加の一途をたど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が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きます。

気候変動関連の機会

カテゴリー	主な機会	対応・戦略	時間軸
製品およびサービス・市場	エネルギー効率が重要な基幹半導体における、市場成長を上回るテスト需要の伸び	▸省エネ性能（低電力 / 小型化）とテスト性能向上の両立 ▸新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	短・中期
製品およびサービス・市場	EV などの最終需要とするパワー半導体がもたらす新規のテスト需要	▸新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	短・中期
製品およびサービス・市場	グリーン製品の提供による当社の売上増	▸ESG 経営の推進（ESG 行動計画 2021-2023 目標の達成）	短・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。気候変動が経営に及ぼすリスクもこの仕組みの中でマネジメントされます。SMWG のサポートにより、気候変動に関連する緊急性のあるリスクと将来起こりうるリスクの分析・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、事業継続のための対応をしています。SMWG では適時に意思決定をして特に重要と認識されたリスクがある場合には、関連部門を集約したタスクフォースを立ち上げ、迅速に対応します。

指標と目標

気候変動関連のリスクおよび機会への施策に対する指標と目標は「ESG 行動計画 2021-2023」において管理しています。「ESG 行動計画 2021-2023」の達成状況は年 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。その結果を踏まえ、SMWG は ESG 行動計画 2021-2023 の指標や目標を見直し、更新します。

アドバンテストは、中期目標として、温室効果ガス排出量を Scope 1+2 において 2030 年度に 2018 年度比 60% 削減、Scope 3 において 2030 年度に 2018 年度比 15% 削減することを掲げており、また、長期目標として、温室効果ガス排出量を Scope 1+2 において 2050 年度にゼロとすることを掲げています。これらの目標は SBTi 認定を取得し、当社の温室効果ガス削減目標が科学的根拠に基づいたものであると認められました。なお、Scope 1+2 については再生可能エネルギーの導入などを通じ、順調に排出量削減を進めているものの、Scope 3 については、目標設定当時の想定よりも大幅に売上が増加したことにより、2022 年度時点では目標に対して進捗が遅れています。排出削減目標の達成に向けて、より CO_2 排出量の少ない製品開発や、バリューチェーンにおける排出量削減のための協働推進などの取組を一層強化していきます。

事業継続への取り組み

危機管理本部による災害や事件等への取り組みについて紹介します。
部品調達リスクへの取り組みについては、サプライチェーン・マネジメントを参照ください。

サプライチェーン・マネジメント

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

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	定期的に実施する防災訓練、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。

2022 年度の取り組み

2022 年 4 月より外部コンサルタント機関による支援を受け、アドバンテストグループ全体における事業継続計画の再構築プロジェクトを開始しました。当該プロジェクトの第 1 段階として、2022 年 4 月から 2022 年 10 月の期間に、危機が発生した際の指針や対応を示した危機管理計画（Crisis Management Plan）および事業の継続や早期復旧に向けた組織や活動内容等を示した事業継続計画（Business Continuity Plan）の策定に取り組みました。続く第 2 段階として、2022 年 11 月から 2023 年 5 月の期間に、国内主要事業所において、各部署における業務の継続や早期復旧に向けた対応を定めた部署別 BCP、また事業所運営に必要な機能（インフラ）の喪失を想定した対応計画の策定に取り組みました。

災害時の対応

2023 年	5 月	石川県能登地方地震：国内全社安否確認を実施

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集に努め、新型コロナの感染症対策を従業員に発信するとともに、マネー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、出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。

人の往来が徐々に緩和されつつある 2023 年初頭からは、一定の人数以上での対面の会議などの開催に当たり、抗原検査キットを配布し、感染拡大の予防に努めました。

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。

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。

コンプライアンス担当役員である Chief Compliance Officer（CCO）に、グループ全体の法令順守、人権擁護、情報セキュリティ、企業倫理ヘルプライン等、コンプライアンスに関する情報が集約され、CCO の指示の下で是正措置等の対応がとられています。集約された情報は、CCO を通じて、経営会議および取締役会にも報告されます。

また、CCO の補助を行うコンプライアンス部が中心となって、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。

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に実施しています。

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。

2023 年度から、グループ共通のコンプライアンス基礎教育を体系化し、Global Compliance Education Program として実施を開始しました。「The Advantest Way」「ESG」「Fair Disclosure/ インサイダー防止」「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」「個人情報」「反競争的行為の防止」「横領、背任の防止」の教育を、年に 1 度、グローバル共通で実施しています。多国籍の当社グループ全社員が内容を正確に理解できるようにするため、最大 16 言語に翻訳して提供しています。
その他、各拠点の法制度に基づいた研修は、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。

なお、2022 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、2022 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も努めています。
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。

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。

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、全社システムへの適用でミスオペレーションを防ぐこと、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（Group CEO）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。

米中貿易摩擦の場合

米中貿易摩擦に関する対策では、図中のワーキンググループが対応しています。米中貿易摩擦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ます。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。
具体的には以下の運用としています。

- 特定顧客との取引の場合
  米国輸出管理法の規制強化を考慮し、規制対象品目の該非について米国原産品目含有率と直接製品規制を確認する
- 当社製品の用途に懸念がある場合
  従来の用途確認に加え、更なる規制用途に該当しない旨の確約書を入手する

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。

国際情勢に関連したリスク対策

米国の対中姿勢やロシア・ウクライナ情勢など、企業を取り巻く環境は刻々と変化しており、リスクも複雑化・多様化しています。アドバンテストでは国際情勢の変化や法規制等改正の情報を得ること、規制当局との直接対話や産業界からの意見具申に際しての自社要望の反映などを目的に、安全保障貿易情報センターの賛助会員となり活動しています。加えて、事業に不利な影響を与え得る法規制の導入や改正が実施された場合、必要に応じて弁護士等の外部専門家へ相談するなどの体制をとっています。

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。

情報セキュリティ

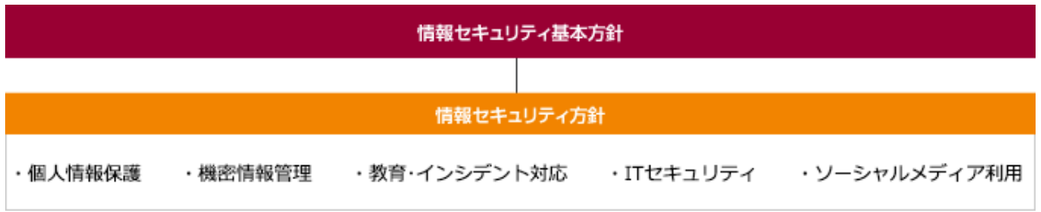
アドバンテストでは情報セキュリティ管理を経営の重要課題ととらえ、情報セキュリティ対策を進めています。

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、Global Information Security Committee 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、所管部門において見直しが行われます。

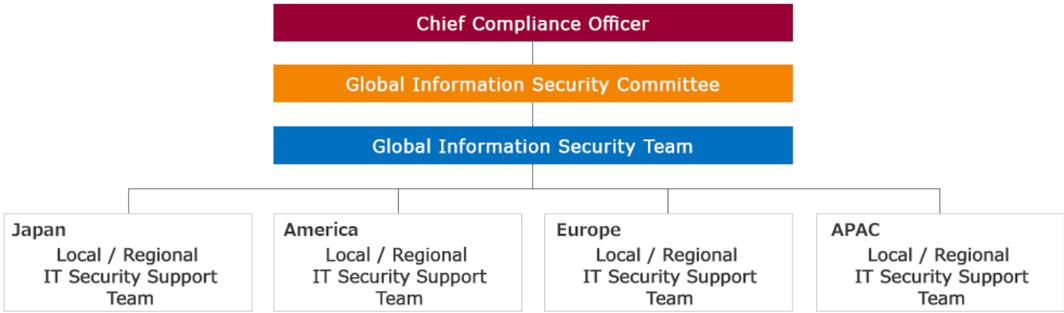


情報セキュリティ管理体制

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、CCO(Chief Compliance Officer) をグローバルな体制の情報セキュリティ管理責任者としています。

CCO の下には Global Information Security Committee と Global Information Security Team が置かれ、さらに各国／地域には Local ／ Regional IT Security Support Team が置かれます。

Global Information Security Committee が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、それを各国／地域に展開するとともに、各国／地域からの重要な報告や個別セキュリティ要件についても、Global Information Security Committee で検討し、統一した対応を取ります。



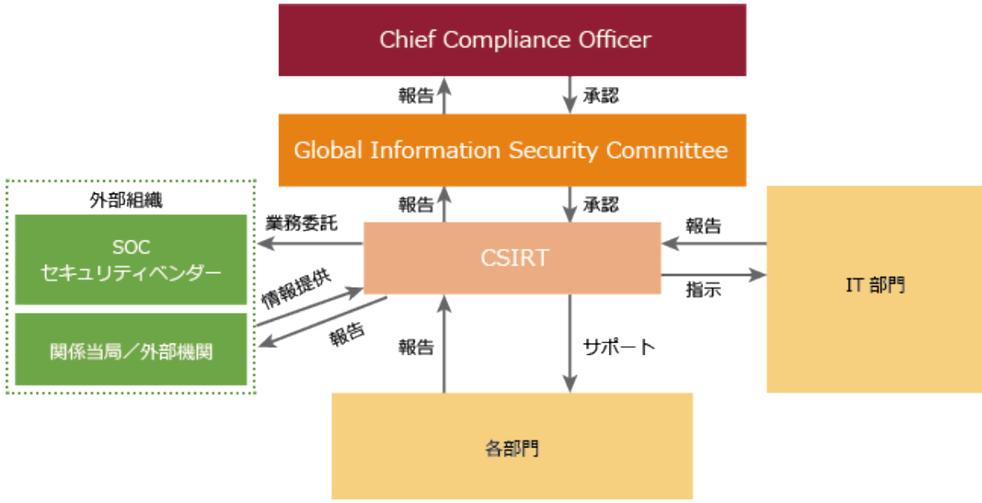
情報セキュリティインシデント対応体制

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。

また、サイバー攻撃により被害を受けた際の関係各所の連携は、定期的に確認しています。サイバー攻撃訓練をすることで、情報セキュリティインシデント対応の対応がきちんと機能しているか検証しています。

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、常に事件や事故の情報を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）



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」で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。2021 年度より情報セキュリティ教育のプラットフォームを変更し、より従業員が受講しやすく、理解が深まる環境を提供しています。

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。

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：7 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 の認証を取得しました。今後、海外を含めてグループ全体に拡大していきます。

ISO27001 取得状況

日本	2021/8/20	半導体テストシステム関連部門（開発、製造、営業、保守）
ドイツ	2022/7/29	半導体テストシステム関連部門（開発、営業、保守）

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。

2022 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。

2022 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

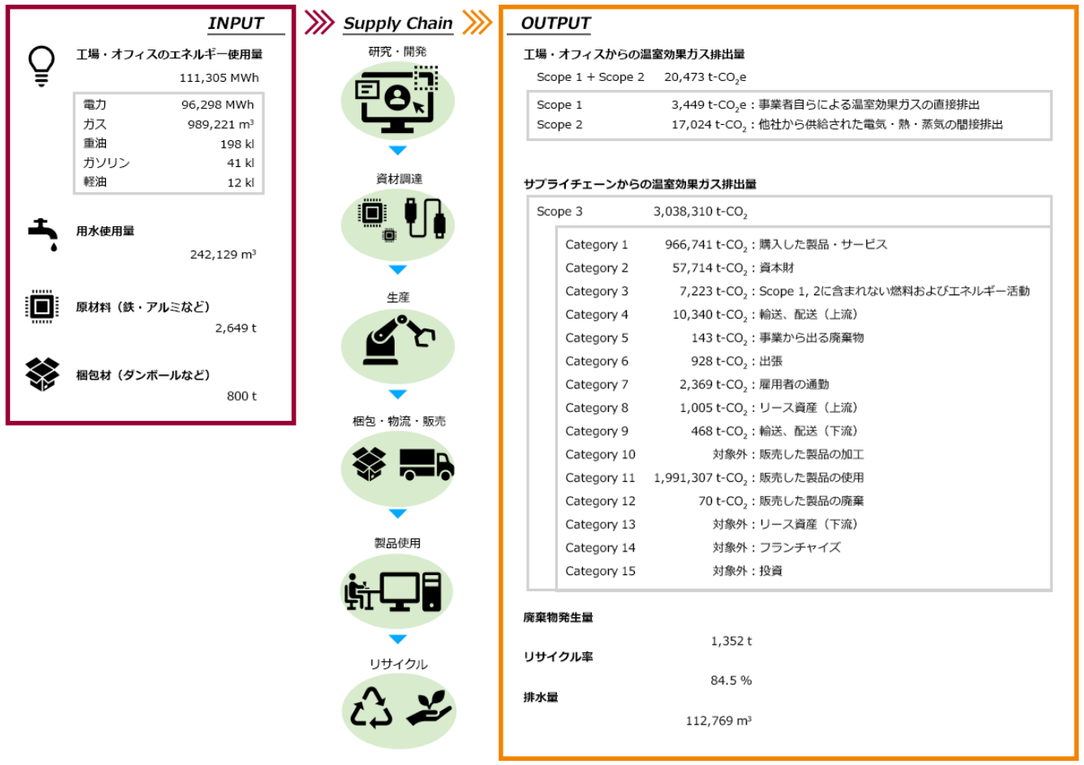
ESG データ

マテリアルフロー …… 100
データ集 …… 101
環境データ …… 101
社会データ …… 108
ガバナンスデータ …… 116
集計の考え方と第三者保証 …… 118
環境データ集計の方法および考え方 …… 118
第三者保証 …… 119

マテリアルフロー

アドバンテストのマテリアルフローです。

マテリアルフロー（2022 年度）



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

エネルギー

	項目	範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
エネルギー使用量・発電量	エネルギー使用量	国内	MWh	45,338	42,903	44,609	43,537	42,673
		海外	MWh	55,159	61,141	63,507	68,206	68,632
		合計	MWh	100,497	104,044	108,116	111,744	111,305
	電力使用量	国内	MWh	37,361	37,334	40,038	40,321	39,716
		海外	MWh	39,932	44,726	50,620	54,648	56,582
		合計	MWh	77,294	82,059	90,658	94,969	96,298
	ガス使用量	国内	m^3	316,752	131,864	21,773	21,440	20,468
		海外	m^3	1,224,000	1,322,043	1,044,524	1,078,604	968,752
		合計	m^3	1,540,751	1,453,906	1,066,296	1,100,043	989,221
	重油使用量	国内	kl	277	263	312	190	166
		海外	kl	40	41	24	48	32
		合計	kl	317	304	337	238	198
	ガソリン使用量	国内	kl	46	53	43	42	41
		海外	kl	0	0	0	0	0
		合計	kl	46	53	43	42	41
	軽油使用量	国内	kl	13	12	9	8	12
		海外	kl	0	0	0	0	0
		合計	kl	13	12	9	8	12
	グリーン電力購入量	国内	MWh	0	0	8,327	16,859	16,136
		海外	MWh	0	0	0	0	20,567
		合計	MWh	0	0	8,327	16,859	36,703
	グリーン電力証書購入量	国内	MWh	0	0	0	0	2,741
		海外	MWh	9,200	23,072	31,629	33,994	21,198
		合計	MWh	9,200	23,072	31,629	33,994	23,939

	項目	範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
	グリーン電力量合計	国内	MWh	0	0	8,327	16,859	18,877
		海外	MWh	9,200	23,072	31,629	33,994	41,765
		合計	MWh	9,200	23,072	39,956	50,853	60,642
	再生可能エネルギー電力比率	国内	%	0.0	0.0	20.8	41.8	47.5
		海外	%	23.0	51.6	62.5	62.2	73.8
		合計	%	11.9	28.1	44.1	53.5	63.0
	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	525	0	0	0	0
		合計	MWh	525	0	0	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。

GHG 排出量

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
GHG 排出量	スコープ 1 + スコープ 2 （Scope2 はマーケット基準）	国内	千 t-CO_2e	19.68	19.14	16.25	11.83	11.04
		海外	千 t-CO_2e	18.45	14.71	11.93	13.21	9.43
		合計	千 t-CO_2e	38.13	33.85	28.18	25.04	20.47
	Scope1 [*1]	国内	千 t-CO_2e	1.86	1.44	1.43	1.23	1.21
		海外	千 t-CO_2e	2.83	3.04	2.39	2.53	2.24
		合計	千 t-CO_2e	4.68	4.48	3.81	3.75	3.45
	Scope2 （ロケーション基準）	国内	千 t-CO_2	18.68	18.22	18.82	17.46	17.24
		海外	千 t-CO_2	19.61	21.33	18.91	20.40	20.49
		合計	千 t-CO_2	38.29	39.54	37.73	37.86	37.73
	Scope2 （マーケット基準）	国内	千 t-CO_2	17.82	17.70	14.83	10.60	9.83
		海外	千 t-CO_2	15.62	11.67	9.54	10.69	7.20
		合計	千 t-CO_2	33.45	29.37	24.37	21.29	17.02
	Scope3	Category1	千 t-CO_2	489.53	400.46	482.02	671.61	966.74
		Category2	千 t-CO_2	15.19	22.73	31.55	41.53	57.71
		Category3	千 t-CO_2	3.58	3.71	6.94	7.21	7.22
		Category4	千 t-CO_2	6.20	5.27	6.88	9.36	10.34
		Category5	千 t-CO_2	0.18	0.15	0.16	0.14	0.14
		Category6	千 t-CO_2	0.64	0.72	0.75	0.84	0.93

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
		Category7	千 t-CO_2	1.84	2.04	1.81	2.11	2.37
		Category8	千 t-CO_2	0.40	0.39	0.26	0.35	1.00
		Category9	千 t-CO_2	0.55	0.33	1.01	0.36	0.47
		Category10	千 t-CO_2	対象外				
		Category11	千 t-CO_2	1,175.02	855.01	1,151.98	1,319.35	1,991.31
		Category12	千 t-CO_2	0.04	0.04	0.05	0.06	0.07
		Category13	千 t-CO_2	対象外				
		Category14	千 t-CO_2	対象外				
		Category15	千 t-CO_2	対象外				
		合計	千 t-CO_2	1,693.16	1,290.84	1,683.41	2,052.92	3,038.31
	総排出量 *2		千 t-CO_2	1,731.30	1,324.69	1,711.59	2,077.96	3,058.78

* 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 SF_6）排出量を含めて算定しています。
* 2：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 CO_2 排出係数、発熱係数
  - ・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 CO_2 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 Emissions Factors 2022」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	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
エネルギー起源以外の GHG 排出量	PFC 類	t-CO_2e	9.04	5.94	9.54	12.31	11.61
	SF_6	t-CO_2e	146.49	170.72	304.27	440.33	490.20
	合計	t-CO_2e	155.53	176.65	313.80	452.64	501.81

水・廃棄物

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
水使用量	用水使用量	国内	m^3	178,897	174,146	166,075	155,707	151,614
		上水	m^3	59,601	58,073	58,722	55,646	55,522
		超純水（上水内）	m^3	1,639	1,754	1,540	1,264	732
		工業用水	m^3	119,296	116,073	107,353	100,061	96,092
		地下水	m^3	0	0	0	0	0
		海外	m^3	101,429	86,692	84,196	80,698	90,515
		合計	m^3	280,325	260,838	250,271	236,405	242,129
	排水量	国内	m^3	59,927	62,001	58,389	49,950	55,974
		下水道排水	m^3	17,611	16,894	17,258	16,384	18,113
		公共水域排水	m^3	42,316	45,107	41,131	33,566	37,862
		海外	m^3	101,429	86,692	84,196	80,698	56,795
		合計	m^3	161,355	148,693	142,585	130,648	112,769

* 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（韓国を除く）。

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
廃棄物発生量	廃棄物発生量	国内	t	1,088	1,011	1,005	960	1,039
		海外	t	231	230	277	287	313
		合計	t	1,319	1,241	1,282	1,246	1,352
	有害廃棄物発生量	国内	t	10	12	11	6	7
		海外	t	0	0	18	2	11
		合計	t	10	12	29	8	18
	廃棄物リサイクル量	国内	t	694	618	634	616	911
		海外	t	136	155	200	222	232
		合計	t	830	773	834	837	1,142
	リサイクル率	国内	%	63.8	61.1	63.1	64.1	87.7
		海外	%	58.8	67.6	72.1	77.3	73.9
		合計	%	62.9	62.3	65.1	67.2	84.5

* 国内廃棄物発生量およびリサイクル量について有価物を含んだ重量で集計し、開示しています。よって、国内のリサイクル率は、以下の式により算定しています。
国内リサイクル率＝（廃棄物うちのリサイクルされる量＋有価物量）÷（廃棄物量＋有価物量)
* 海外のオフィス1拠点については、集計が困難なため 2021 年度より廃棄物発生量及びリサイクル量の集計対象から除外し、過去に遡って再集計しました。

大気排出・化学物質

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
大気および水質の基準値をオーバーした件数	大気への排出	国内	件	0	0	0	0	0
	水域への排出	国内	件	0	0	0	0	0

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
大気汚染物質・水質汚染物質の排出量	大気への排出 Nox	国内	kg	701	322	392	89	79
	大気への排出 Sox	国内	kg	450	224	302	37	32
	大気への排出 ばいじん	国内	kg	8	10	26	5	3
	水域への排水 BOD	国内	kg	201	264	176	183	176
	水域への排水 COD	国内	kg	173	220	215	145	160

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
PRTR データ	PRTR 対象物質　排出量	国内	t	0.46	0.19	0.08	0.21	0.05
	PRTR 対象物質　移動量	国内	t	0.35	0.22	0.20	0.40	0.24

* 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。

	項目	対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
VOC データ	VOC 使用量	国内	t	2.75	2.75	2.58	2.39	1.61

* 経済産業省から要請された「VOC 排出抑制に係る自主的取組」として電機･電子 4 団体（※）が提出する状況報告において対象となる排出量合計の 95%を占める 20 物質（イソプロピルアルコール、トルエン、アセトン、酢酸ブチル、メタノール、キシレン、メチルエチルケトン、ジクロロメタン、スチレン、エタノール、その他）について集計しています。

※ 電機・電子 4 団体（電子情報技術産業協会、情報通信ネットワーク産業協会、ビジネス機械・情報システム産業協会、日本電機工業会）

環境コミュニケーション

項目		対象範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
環境関連の苦情	利害関係者からの苦情	アドバンテストグループ	件	0	0	0	0	0
	環境関連の重大な法令違反		件	0	0	0	0	0

環境教育

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	2,767	2,567	92.8
	海外	3,556	2,761	77.6
	合計	6,323	5,328	84.3

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：2022 年 4 月～ 2023 年 3 月

環境保全コスト

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
		2022 年度	2022 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	59
（2）地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入	44	359
（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	46
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、ビオトープ運用、環境情報公開	0	184
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	60,103
5）社会活動コスト	周辺地域の緑化活動	0	6
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		51	60,760

環境保全効果

単位：百万円

効果区分	主な取組内容	効果額
		2022 年度
1）経済的効果		
（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	1.20
（2）リサイクルによる売却益	有価物（金属くず等）売却益	30.41
（3）廃棄物削減による処理費用削減効果	排水処理設備による廃液処理費削減効果　他	1.08
合計		32.68

効果区分	主な取組内容	削減量・有効利用量
		2022 年度
2）物量効果		
（1）電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整による電力使用量削減	設備：79(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：284(GJ)
（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：32.29(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	911(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	88(%)

海外

集計対象：海外連結子会社 9 社、集計期間：2022 年 4 月～ 2023 年 3 月

環境保全コスト

単位：百万円

コスト分類	主な取組内容	費用額
		2022 年度
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	157.68
資源循環コスト	廃棄物の処理費用など	14.45
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	5.56
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	73.02
合計		250.71

環境保全効果

単位：百万円

効果区分	主な取組内容	効果額
		2022 年度
1）経済的効果		
（1）電力使用量金削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用料金削減	14.72
（2）リサイクルによる売却益	有価物売却益	0.73
合計		15.45

効果区分	主な取組内容	削減量・有効利用量
		2022 年度
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	982(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	323(t-CO_2)

社会データ

人財

	範囲	項目	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
地域別従業員数	日本	男性	人	2,152	2,146	2,213	2,220	2,256
		女性	人	416	466	490	504	527
		合計	人	2,568	2,612	2,703	2,724	2,783
		女性比率	%	16.2	17.8	18.1	18.5	18.9
		地域別比率	%	52.0	47.5	47.0	42.1	39.1
	アジア	男性	人	771	836	905	959	1,088
		女性	人	236	273	290	321	372
		合計	人	1,007	1,109	1,195	1,280	1,460
		女性比率	%	23.4	24.6	24.3	25.1	25.5
		地域別比率	%	20.4	20.2	20.8	19.8	20.5
	ヨーロッパ	男性	人	613	676	720	763	903
		女性	人	128	143	153	157	202
		合計	人	741	819	873	920	1,105
		女性比率	%	17.3	17.5	17.5	17.1	18.3
		地域別比率	%	15.0	14.9	15.2	14.2	15.5
	北米	男性	人	512	764	756	1,178	1,363
		女性	人	108	199	229	362	406
		合計	人	620	963	985	1,540	1,769
		女性比率	%	17.4	20.7	23.2	23.5	23.0
		地域別比率	%	12.6	17.5	17.1	23.8	24.9
	海外計	男性	人	1,896	2,276	2,381	2,900	3,354
		女性	人	472	615	672	840	980
		合計	人	2,368	2,891	3,053	3,740	4,334
		女性比率	%	19.9	21.3	22.0	22.5	22.6
		地域別比率	%	48.0	52.5	53.0	57.9	60.9
	合計	男性	人	4,048	4,422	4,594	5,120	5,610
		女性	人	888	1,081	1,162	1,344	1,507
		合計	人	4,936	5,503	5,756	6,464	7,117
		女性比率	%	18.0	19.6	20.2	20.8	21.2

* 集計範囲：アドバンテストグループ

	項目		単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
雇用形態別従業員数	正社員	男性	人	3,827	4,108	4,242	4,739	5,194
		女性	人	803	940	1,019	1,202	1,350
		合計	人	4,630	5,048	5,261	5,941	6,544
	非正規社員	男性	人	221	314	352	381	416
		女性	人	85	141	143	142	157
		合計	人	306	455	495	523	573
	合計	男性	人	4,048	4,422	4,594	5,120	5,610
		女性	人	888	1,081	1,162	1,344	1,507
		合計	人	4,936	5,503	5,756	6,464	7,117

* 集計範囲：アドバンテストグループ

	範囲	項目	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
管理職数	日本	男性	人	503	483	486	465	465
		女性	人	12	13	15	18	20
		合計	人	515	496	501	483	485
		女性比率	%	2.3	2.6	3.0	3.7	4.1
		地域別比率	%	44.5	42.1	41.4	38.0	37.5
		うち現地採用数	人	514	495	501	483	484
		現地採用者からの登用率	%	99.8	99.8	100.0	100.0	99.8
	アジア	男性	人	210	218	226	225	237
		女性	人	40	40	43	45	45
		合計	人	250	258	269	270	282
		女性比率	%	16.0	15.5	16.0	16.7	16.0
		地域別比率	%	21.6	21.9	22.2	21.2	21.8
		うち現地採用数	人	233	244	255	257	272
		現地採用者からの登用率	%	93.2	94.6	94.8	95.2	96.5

	範囲	項目	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
管理職数	ヨーロッパ	男性	人	170	183	200	214	223
		女性	人	16	17	19	23	25
		合計	人	186	200	219	237	248
		女性比率	%	8.6	8.5	8.7	9.7	10.1
		地域別比率	%	16.1	17.0	18.1	18.6	19.2
		うち現地採用数	人	184	194	215	232	243
		現地採用者からの登用率	%	98.9	97.0	98.2	97.9	98.0
	北米	男性	人	187	204	198	246	251
		女性	人	19	21	24	36	27
		合計	人	206	225	222	282	278
		女性比率	%	9.2	9.3	10.8	12.8	9.7
		地域別比率	%	17.8	19.1	18.3	22.2	21.5
		うち現地採用数	人	197	217	217	276	269
		現地採用者からの登用率	%	95.6	96.4	97.7	97.9	96.8
	海外計	男性	人	567	605	624	685	711
		女性	人	75	78	86	104	97
		合計	人	642	683	710	789	808
		女性比率	%	11.7	11.4	12.1	13.2	12.0
		地域別比率	%	55.5	57.9	58.6	62.0	62.5
		うち現地採用数	人	614	655	687	765	784
		現地採用者からの登用率	%	95.6	95.9	96.8	97.0	97.0
	合計	男性	人	1,070	1,088	1,110	1,150	1,176
		女性	人	87	91	101	122	117
		合計	人	1,157	1,179	1,211	1,272	1,293
		女性比率	%	7.5	7.7	8.3	9.6	9.0
		うち現地採用数	人	1,128	1,150	1,188	1,248	1,268
		現地採用者からの登用率	%	97.5	97.5	98.1	98.1	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。

	項目		単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
年齢別従業員数	20 ～ 30 歳未満	男性	人	329	380	443	627	884
		女性	人	118	156	156	215	262
		合計	人	447	536	599	842	1,146
	30 ～ 40 歳未満	男性	人	692	752	793	969	1,088
		女性	人	197	225	258	291	338
		合計	人	889	977	1,051	1,260	1,426
	40 ～ 50 歳未満	男性	人	1,411	1,394	1,347	1,328	1,325
		女性	人	297	318	334	356	382
		合計	人	1,708	1,712	1,681	1,684	1,707
	50 ～ 60 歳未満	男性	人	1,236	1,355	1,415	1,519	1,581
		女性	人	163	208	228	289	317
		合計	人	1,399	1,563	1,643	1,808	1,898
	60 ～ 70 歳未満	男性	人	159	227	244	296	316
		女性	人	28	33	43	51	51
		合計	人	187	260	287	347	367
	合計	男性	人	3,827	4,108	4,242	4,739	5,194
		女性	人	803	940	1,019	1,202	1,350
		合計	人	4,630	5,048	5,261	5,941	6,544

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

採用・離職

	範囲	項目	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
新規採用数	日本	男性	人	20	43	41	49	70
		女性	人	4	14	15	18	23
		合計	人	24	57	56	67	93
		女性比率	%	16.7	24.6	26.8	26.9	24.7
		地域別比率	%	7.2	9.7	14.7	6.2	8.1
	アジア	男性	人	102	97	110	147	209
		女性	人	24	47	30	45	60
		合計	人	126	144	140	192	269
		女性比率	%	19.0	32.6	21.4	23.4	22.3
		地域別比率	%	37.6	24.5	36.7	17.7	23.4
	ヨーロッパ	男性	人	54	62	58	67	188
		女性	人	10	18	17	12	46
		合計	人	64	80	75	79	234
		女性比率	%	15.6	22.5	22.7	15.2	19.7
		地域別比率	%	19.1	13.6	19.7	7.3	20.3
	北米	男性	人	95	223	77	563	421
		女性	人	26	84	33	181	133
		合計	人	121	307	110	744	554
		女性比率	%	21.5	27.4	30.0	24.3	24.0
		地域別比率	%	36.1	52.2	28.9	68.8	48.2
	海外計	男性	人	251	382	245	777	818
		女性	人	60	149	80	238	239
		合計	人	311	531	325	1,015	1,057
		女性比率	%	19.3	28.1	24.6	23.4	22.6
		地域別比率	%	92.8	90.3	85.3	93.8	91.9
	合計	男性	人	271	425	286	826	888
		女性	人	64	163	95	256	262
		合計	人	335	588	381	1,082	1,150
		女性比率	%	19.1	27.7	24.9	23.7	22.8

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

	範囲	項目	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
離職者数	日本	男性	人	28	32	13	21	25
		女性	人	5	12	2	4	5
		合計	人	33	44	15	25	30
		女性比率	%	15.2	27.3	13.3	16.0	16.7
		地域別比率	%	23.6	30.3	8.6	7.3	6.4
	アジア	男性	人	37	34	37	89	74
		女性	人	4	11	16	15	8
		合計	人	41	45	53	104	82
		女性比率	%	9.8	24.4	30.2	14.4	9.8
		地域別比率	%	29.3	31.0	30.5	30.2	17.4
	ヨーロッパ	男性	人	22	18	9	17	30
		女性	人	7	1	4	6	3
		合計	人	29	19	13	23	33
		女性比率	%	24.1	5.3	30.8	26.1	9.1
		地域別比率	%	20.7	13.1	7.5	6.7	7.0
	北米	男性	人	32	29	84	144	247
		女性	人	5	8	9	48	78
		合計	人	37	37	93	192	325
		女性比率	%	13.5	21.6	9.7	25.0	24.0
		地域別比率	%	26.4	25.5	53.4	55.8	69.1
	海外計	男性	人	91	81	130	250	351
		女性	人	16	20	29	69	89
		合計	人	107	101	159	319	440
		女性比率	%	15.0	19.8	18.2	21.6	20.2
		地域別比率	%	76.4	69.7	91.4	92.7	93.6
	合計	男性	人	119	113	143	271	376
		女性	人	21	32	31	73	94
		合計	人	140	145	174	344	470
		女性比率	%	15.0	22.1	17.8	21.2	20.0
	退職率	男性	%	3.21	2.95	3.48	6.39	7.93
		女性	%	2.79	3.99	3.30	7.16	7.82
		合計	%	3.14	3.13	3.45	6.54	7.91

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）
* 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、働き方

	範囲		単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
再雇用制度利用者 *1	（株）アドバンテスト *4		人	33	54	60	74	44
障がい者雇用率	（株）アドバンテスト *4、 （株）アドバンテスト グリーン、 （株）アドバンファシリティズ		%	2.48	2.66	2.79	2.83	2.91
（障がい者法定雇用率）			%	2.20	2.20	2.20	2.30	2.30
（全国民間企業の平均障がい者雇用率）			%	2.05	2.11	2.15	2.20	2.25
育児休暇取得社員数	（株）アドバンテスト *4	男性	人	1	4	2	4	7
		女性	人	31	25	27	24	20
		合計	人	32	29	29	28	27
育児短時間勤務適用者数	（株）アドバンテスト *4	男性	人	1	2	3	3	2
		女性	人	60	71	76	75	76
		合計	人	61	73	79	78	78
看護・介護休暇取得者数	（株）アドバンテスト *4	看護休暇	人	54	38	40	41	107
		介護休暇	人	21	4	3	10	14
		合計	人	75	42	43	51	121
有給休暇取得率	（株）アドバンテスト *5		%	70.7	68.7	68.7	73.7	76.1
積立休暇取得者数	（株）アドバンテスト *4		人	81	87	124	317	127
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	15.0	14.3	16.9	19.7	20.5
労働災害発生率 *3	（株）アドバンテスト *5、国内子会社		度数率	0.4	0.2	0.0	0.0	0.2
	アドバンテストグループ		度数率	0.3	0.2	0.1	0.1	0.5

* 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。

上表の「（株）アドバンテスト」については、以下のとおりです。

* 4：関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く。
* 5：関係会社への出向者を除き、関係会社からの受入出向者を含む。

従業員教育

	研修カテゴリー	対象	受講者数（人）	研修時間（時間）
教育研修実施状況	ビジネス研修（人財マネジメント等）	管理職・一般社員	831	6,384
	テクニカル研修（技術）	管理職・一般社員	501	1,192
	e ラーニング（人財マネジメント等）	管理職・一般社員	2,770	1,137
	新人研修（階層別）	管理職・一般社員	47	17,603
	語学 /TOEIC（グローバル）	管理職・一般社員	961	14,262
	外部セミナー（ビジネススキル等）	管理職・一般社員	119	1,430
	合計		5,229	42,007

* 集計範囲：(株) アドバンテスト主催の研修（グループ一斉実施のものを除く。関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く。）

	教育カテゴリー	対象	受講者数（延べ人数）	教育時間（時間）
安全衛生教育実施状況	一般教育	管理職・一般社員	10,837	5,510
	専門教育	管理職・一般社員	1,214	6,008

* 集計範囲：アドバンテストグループ

ガバナンスデータ

ガバナンス体制一覧（2023 年 6 月 27 日時点）

形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	9 名（男性 7 名、女性 2 名）
うち、社外取締役の人数	5 名（55.5%）
うち、外国籍取締役の人数	2 名（22.2%）
うち、女性取締役の人数	2 名（22.2%）
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
監査等委員会委員長	社外
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	25 名
うち、外国籍の執行役員	13 名

役員報酬

役員区分	会社区分	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（人）
			金銭報酬		非金銭報酬			
			固定報酬	業績連動報酬等	ストック・オプション	譲渡制限付株式報酬	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。）	提出会社	695	184	162	17	137	195	5
	連結子会社	145	70	75	—	—	—	
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く。）	提出会社	43	43	—	—	—	—	1
社外取締役（監査等委員を除く。）	提出会社	41	41	—	—	—	—	3
社外取締役（監査等委員）	提出会社	31	31	—	—	—	—	2

（注） 1. 当年度末日時点における取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）の在籍人数 5 名、社外取締役の在籍人数は 5 名であります。
2. 業績連動報酬等として、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、業績連動賞与を支給しております。
3. ストック・オプションは、2020 年度までに付与したもののうち、当事業年度の IFRS による費用計上額を記載しております。
当事業年度は、ストック・オプションは付与しておりません。譲渡制限付株式報酬および業績連動型株式報酬は、当事業年度の IFRS による費用計上額を記載しております。

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

環境データ集計の対象範囲と期間

集計期間	2022 年 4 月 1 日～ 2023 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

項目	範囲	2018	2019	2020	2021	2022
集計範囲（国内は拠点内の関係会社を含む）	日本	8 拠点	7 拠点	7 拠点	7 拠点	7 拠点
	海外	主要関係会社 9 社				
従業員カバー率	グローバル	–	–	–	85.6%	79.6%

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 CO_2 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、CO_2 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、CO_2 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 CO_2 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 CO_2 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 Emissions Factors 2022」の国別係数

購入した製品およびサービスによる CO_2 排出量　≪ Scope3 Category1 ≫

当社が購入した製品およびサービスによる CO_2 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。
購入金額から輸送費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 CO_2 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 CO_2 排出量　≪ Scope3 Category11 ≫

製品使用に伴う CO_2 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 Emissions Factors 2022」の World の排出係数を乗じて計算しています。製品使用時の CO_2 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　×　CO_2 排出係数

CO_2 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
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有価物を含んだ重量で集計し、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。

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

社会・環境パフォーマンス指標の一部については、報告数値の信頼性を高めるためウェブサイトの ESG データ集で EY 新日本有限責任監査法人より第三者保証を受けています。

第三者保証報告書