

サステナビリティ・ データブック 2020



編集方針

この「サステナビリティ・データブック2020」は、「統合報告書 2020」の付帯資料として、サステナビリティに関する活動やESG関連のデータなどをまとめています。「統合報告書 2020」と合わせてご覧ください。

当社の活動をステークホルダーの皆様に一覧性を高めてご参照いただくレポートとして複数のESGガイドラインを参照の上、ESGの項目別に整理しています。

今後も皆様からのご意見を参考にさせていただき、改善を継続することで、ステークホルダーの皆様との対話に資するコミュニケーションとなるよう努めてまいります。

■ 報告書の変遷

- 2000年度:環境報告書
- 2006年度:社会・環境報告書
- 2007年度:CSRレポート
- 2015年度:サステナビリティレポート
- 2020年度:サステナビリティ・データブック

報告対象と期間

アドバンテストと国内外主要関係会社の2019年度(2019年4月1日～2020年3月31日)の活動を報告しています。

* 内容の理解を助けるため、一部で過去の取り組みや直近の活動も記載しています。

発行日／報告サイクル

2020年11月(年1回)

* 2020年10月発行の当社ウェブサイト公開したサステナビリティ・データブック2020と同一の内容です。

参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- サステナビリティ会計基準委員会 SASBスタンダード
- 環境省 環境報告ガイドライン(2018年度版)

お問い合わせ窓口

CSRに関するお問い合わせ先
CSR・環境推進室

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

目次

編集方針／目次	1
アドバンテストのサステナビリティ	2
サステナビリティ経営推進担当役員 メッセージ	3
ステークホルダーエンゲージメント	4
外部イニシアチブとの関わり	6
外部からの評価	9
環境	10
環境マネジメント	11
環境マネジメント	12
環境行動計画	16
環境コミュニケーション／環境貢献活動	20
環境教育	22
環境保全活動	24
グリーン製品	25
製品リサイクル	28
気候変動の緩和(地球温暖化防止)	31
資源循環	41
各国法令対応	45
環境データ	47
環境意識向上	59
環境リスク管理／化学物質管理	60
取引先との取り組み	64
環境会計	66
生物多様性保全	69
生物多様性	70
社会	73
雇用と多様性	75
多様な働き方の支援	82
人財の育成と公正な評価・処遇	87
労働安全衛生	93
人権の保護・尊重	98
市民社会の一員として	100
製品安全・品質への対応	103
知的財産の保護	110
サプライチェーンマネジメント	112
ガバナンス	115
コーポレートガバナンス	116
リスクマネジメント	121
コンプライアンス	126
タックス・ポリシー	129
アドバンテストグループについて	130
第三者保証	134
ガイドライン対照表	136

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

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ください。

[MORE >](#)

ステークホルダーエンゲージメント

私たちを取り巻く様々なステークホルダーの皆様との対話の状況についてご覧ください。

[MORE >](#)

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いたします。

[MORE >](#)

外部からの評価

当社の活動に対する外部の皆様からの評価についてご紹介します。

[MORE >](#)

サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ

Sustainability Data Book 2020

アドバンテストは、1954年の創業以来、電子計測技術を磨き続け、エレクトロニクスの発展と共に成長してきました。現在のコア事業である半導体テストシステムは、社会インフラの基盤をなす半導体の安全性や信頼性を間接的に担保することで、安全・快適で持続可能な社会の実現に貢献しています。

近年、気候変動や人権、資源の枯渇などが社会の持続可能性（サステナビリティ）に懸念を及ぼす課題が次々と明らかになり、国連で2015年に採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」では、2030年までの解決すべき国際社会の課題に対する共通目標が示されました。また、2016年には気候変動対策の新たな国際ルールとしてパリ協定が発効され、世界中で持続可能な社会の実現に向けた様々な取り組みが広がっています。

こうしたサステナビリティ課題を積極的に捉え、2019年に国連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（以下UNGC）」へ参加し、「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野、10原則の尊重と実践に努めております。

また、2020年にはTCFDの提言への賛同を表明するとともに、私たちの事業活動で発生する温室効果ガス排出量の削減目標を策定およびRE100への加盟など、具体的な活動を進めています。

アドバンテストでは、2016年に持続可能な業績パフォーマンス、コンプライアンス体制の確立、環境負荷の低減や腐敗防止など、取り組むべき重要課題（マテリアリティ）と評価指標を設定し、2018年までの3年間に亘って全社で目標達成に向けて取り組んでまいりました。

2019年にはこの3年間の活動を振り返り、私たちの事業が社会に与える影響や、社会課題との関りを考慮して、マテリアリティおよびサステナビリティ目標を設定し、さらに2020年には新たな体制を確立して活動をスタートさせています。

2019年に刷新した「The Advantest Way」では、新たに「ESG推進によるサステナビリティ」を定義し、合わせて私たちが社会と如何に向き合うべきかを行動基準として示すことで、我々のビジネスと世の中とのつながりや社会に与える影響および我々が取るべき行動を、グローバルの全従業員が共有できる基盤としました。

アドバンテストは、事業を通じて社会に様々な価値を提供できるものと考えており、当社の主力事業である半導体テスト事業では、世の中のあらゆる場面で使われる半導体の信頼性を担保することで、社会の「安心・安全・心地よい」と「持続可能な開発目標（SDGs）」の実現を目指すとともに、持続可能な未来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。



2020年10月
常務執行役員
サステナビリティ経営推進担当
三橋 靖夫

ステークホルダーエンゲージメント

Sustainability Data Book 2020

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 サステナビリティレポートによる情報発信 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 国内外の大株主との個別ミーティング
お客様	CSRアンケート ユーザーグループ会議（VOICE） 展示会（セミコン等）
お取引先様	CSRアンケート 新春懇談会 親睦会総会 QCD協力会フォーラム
従業員	労使交渉

株主・投資家との対話

株主総会

2020年6月に開催した第78回定時株主総会は、昨年までの株主総会とは異なり、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、株主の皆様およびそのご家族の安全、安心を最優先事項といたしました。株主の皆様にはマスクの着用をお願いし、入り口で検温を実施しました。会場も昨年とは異なり、座席の前後左右に十分な空間を確保できるような大きなホールで開催しました。このような状況でありましても、株主総会は株主の皆様との重要な対話のための機会でもございます。ご来場の見合わせをお願いする一方で、お越しいただいた株主の皆様への入場制限は行わず、株主の皆様からのご質問には、わかりやすく丁寧に答えることで、当社の企業価値向上に向けた取り組みに対するご理解をいただけるよう努めました。

本株主総会では、以下の議案を上程し、すべて承認可決されました。また、本株主総会では新型コロナウイルス影響下における今期の売上などについて2名の株主様からご質問やご意見をいただき、議長より回答いたしました。

● **第1号議案 取締役（監査等委員である取締役を除く。）8名選任の件**

吉田芳明、唐津治夢、占部利充、ニコラス ベネシュ、塚越聡一、藤田敦司、津久井幸一、ダグラス ラフィーバの各氏が監査等委員でない取締役に選任され、それぞれ就任いたしました。なお、唐津治夢、占部利充、ニコラス ベネシュの各氏は社外取締役であります。

● **第2号議案 監査等委員である取締役1名選任の件**

住田清芽氏が新たに監査等委員である取締役に選任され、就任いたしました。なお、住田清芽氏は社外取締役であります。

役員詳細 >



株主総会の様子

IR活動

株主・投資家の皆様に対して説明責任を果たすとともにいっそうの信頼や評価を寄せていただけるよう、当社では情報開示・IR活動・株主との対話に関わる活動方針をまとめた「IR基本方針」を定めています。この方針に則り、代表取締役兼執行役員社長（CEO）を最高責任者とした株主・投資家の皆様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・投資家の皆様に適時公正かつ適切な方法で重要情報の開示を行なうほか、毎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（2019年度は約500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・投資家の皆様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。



2019年12月に開催した、機関投資家・証券アナリスト向け技術説明会の模様

お取引先様との対話

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



新春懇談会の様子

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、毎月の各事業所で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。

外部イニシアチブとの関わり

Sustainability Data Book 2020

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

アドバンテストは、2019年5月にサステナビリティの世界的イニシアチブである国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）への参加を表明しました。

UNGC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。UNGCに署名する企業・団体は、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野にわたる10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力していくことが求められます。

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

▶ [国連グローバル・コンパクト](#)

WE SUPPORT



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

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同表明

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



※1 「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」

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

▶ [気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）](#) 

RE100への加盟

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

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



※² 「RE100」

気候変動に関するNGO「The Climate Group」が、環境影響に関するグローバルな情報開示と行動を働きかけるNGO「CDP」とのパートナーシップにより運営する、国際的なイニシアチブ。2014年発足。世界で248社、日本企業は35社が加盟（2020年7月29日現在）。

▶ [RE100](#)

RBA行動規範

電子機器業界のサプライチェーンにおけるCSRアライアンスであるRBA（Responsible Business Alliance）が掲げる行動規範を尊重し、労働、安全衛生、環境、倫理に配慮した取り組みを推進しています。

紛争鉱物問題への対応

JEITA*の「責任ある鉱物調達検討会」へ参加し、業界団体と連携して紛争鉱物問題に取り組んでいます。

*JEITA：Japan Electronics and Information Technology Industries Association（一般社団法人 電子情報技術産業協会）

2019年度の主な活動

アドバンテストグループでマテリアリティおよびサステナビリティ目標およびKPI（Key Performance Indicator）の見直しを行い、新たに2020年度をゴールとする具体的な活動を開始しました。今後も当社は事業活動を通じて、社会的課題の解決と持続可能な社会の実現へ貢献してまいります。

外部からの評価

Sustainability Data Book 2020

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

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

「FTSE4Good Index Series」に選定

* 企業の社会的責任や持続可能性を環境、社会、ガバナンスに関する多様な評価基準に基づいて評価・選定する社会的責任投資(SRI)の代表的指標。

「FTSE Blossom Japan Index」

* 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インデックスであり、業界ニュートラルとなるように設計されている。

「SNAMサステナビリティインデックス」の構成銘柄に選定

* ESG(環境、社会、ガバナンス)評価と株式価値を組み合わせた、損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント社が設定するインデックス。

VLSIresearch社の顧客満足度にて第1位を獲得

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

環境 人づくり企業大賞2019 奨励賞を受賞

* 地球環境と調和した企業経営を実現するため、環境保全や社会経済のグリーン化を牽引する人材、すなわち環境人材を育成する優れた取り組みを行っている企業を表彰する。

2020 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

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



環境

環境マネジメント

私たちは「地球環境を大切にする」という基本姿勢のもと、事業活動と一体となった環境経営を推進し、社会の信頼を得られる企業となるよう努めます。

[MORE >](#)

環境保全活動

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。

[MORE >](#)

環境意識向上

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様々な取り組みについてご紹介します。

[MORE >](#)

生物多様性保全

アドバンテストの生物多様性に関する活動についてご紹介します。

[MORE >](#)

環境マネジメント

環境マネジメント

「地球環境を大切にする」という基本姿勢のもと、環境活動を事業活動に取り入れ、環境経営を推進します。アドバンテストグループの環境方針や推進体制をご覧ください。

[MORE >](#)

環境行動計画

気候変動対策や脱炭素社会への対応に向けて、環境行動計画を策定し、環境経営の推進、グリーン製品の提供、事業プロセスの革新の3つに重点を置き、取り組んでいます。

[MORE >](#)

環境コミュニケーション／環境貢献活動

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ため、情報開示に努めています。

[MORE >](#)

環境教育

環境保全活動の推進に向けて、環境に対する意識の啓発、思考・実践力の啓発を目的として環境教育を実施しています。

[MORE >](#)

環境マネジメント

Sustainability Data Book 2020

基本方針

アドバンテストは、「The Advantest Way」を基盤として、経営理念の下、ESG経営の推進により、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、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。
 環境マネジメントにおいては、「気候変動の緩和と脱炭素社会の実現」「資源循環と持続可能な利用」「生物多様性の保全」「グリーン製品の提供」が重要と考えています。
 「アドバンテストグループ環境方針」のもと、環境保全および環境負荷の低減に取り組み、社会の持続可能な発展に向けてグローバルに活動を推進します。



アドバンテストグループ環境方針

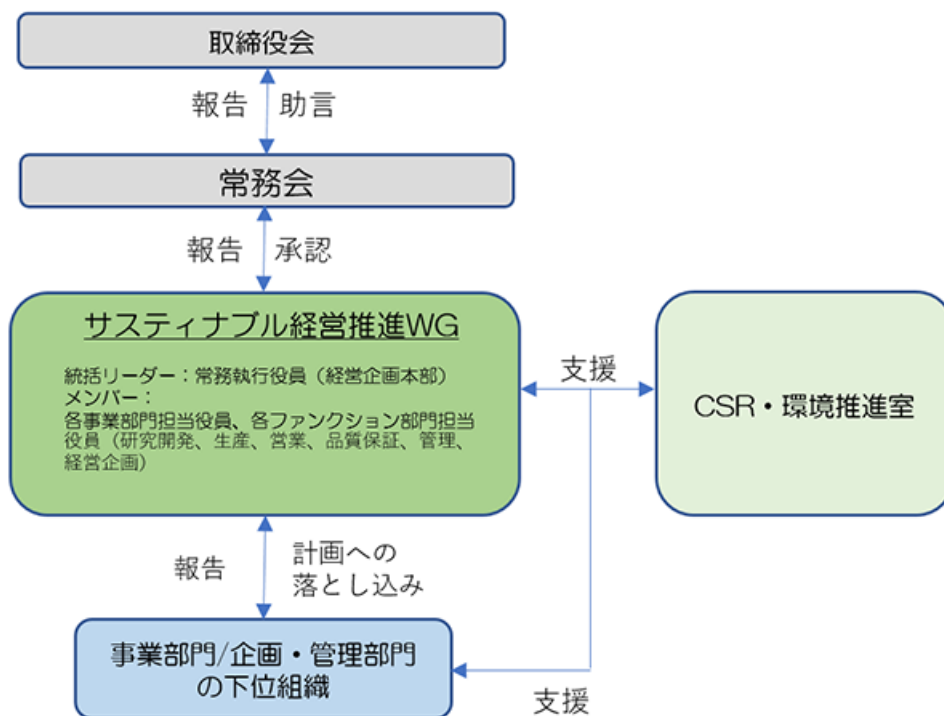
環境方針は、当社の事業活動に従事するすべての人に周知し、自社のバリューチェーン全体を対象として取り組みます。また、環境への取り組みを開示し、広く社会とのコミュニケーションに努めます。

1. **環境マネジメントの推進**
 環境マネジメントシステムを維持し、事業活動と環境効率を両立させたグローバルな環境保全活動を推進します。
2. **お客様の環境負荷低減**
 省エネルギー、リサイクル性向上、有害物質の排除を行い、製品の材料調達から廃棄までのライフサイクルを考慮の上、お客様の環境負荷低減に貢献するグリーン製品やサービスを提供します。
3. **事業プロセスの革新**
 事業活動におけるプロセスを革新し、環境に配慮したものの作りによる環境パフォーマンスの継続的改善を推進します。
4. **環境保護と資源の持続可能な利用**
 事業活動が環境に与える影響を把握し、気候変動対策や生物多様性保全などの環境保護およびエネルギーや水資源などの持続可能な利用に努めます。
5. **環境関連法令の遵守、汚染防止**
 環境関連法令および自ら定めた事項を遵守し、化学物質や廃棄物などによる環境汚染と健康被害を予防します。

推進体制

アドバンテストグループは、グローバルに環境経営を推進するための体制を構築しています。

環境マネジメント推進体制図



ISO14001 認証の取得

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

ISO14001 認証取得状況



2020年3月31日現在

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



Bureau Veritas 認証書（写し）

（株）アドバンテストのISO14001認証範囲

2020年3月31日現在

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

内部監査の実施

アドバンテストグループでは、各事業所における環境マネジメントシステム運用について内外のコンプライアンス遵守確認はもとより、環境負荷低減活動の定期的な内部環境監査を実施しています。2018年度からは、内部監査員の養成を社内で行い、効率的な体制構築に努めています。定期内部監査における指摘事項については、全ての項目については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。

環境行動計画

Sustainability Data Book 2020

環境行動計画について

アドバンテストグループは、環境活動で重点的に取り組むべき課題を明確にし、中期計画として、「環境行動計画」を策定しています。環境経営の推進、グリーン製品の提供、事業プロセスの革新の3つに重点を置き、気候変動対策や脱炭素社会への対応に向け、環境マネジメントで責任ある取り組みを推進しています。

第8期アドバンテストグループ環境行動計画と2019年度活動成果の概要

第8期環境行動計画（2018-2020）では、3つの重点テーマおよび気候変動対策や脱炭素社会への対応に向けた環境目標を設定し、取り組みを推進しています。

重点テーマ：

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

対象範囲（2020年3月末現在）

1. 取り組み対象：アドバンテストグループ全社
国内6事業所（関係会社を含む）
海外主要7拠点(AAI,AEG,ASP,ATK,ATC,ATI,AMY)
2. 対象期間：2018年度～2020年度（3年間）

主な活動成果

2019年度の進捗状況は次の通りです。

環境経営の項目では、気候変動対策のCO₂排出量削減の長期目標を策定し、公表しました。

また、ドイツの3事業所（ミュンヘン、アメラング、ボプリンゲン）で再生可能エネルギーの導入と照明のLED化が完了しました。

アメリカとドイツの再生可能エネルギー導入により、購入電力の再生可能エネルギー電力比率が28%となりました。

グリーン製品の提供では、SoC Test System V93000, Pythonで消費電力を15%削減しました。また、Memory Burn-in Tester B6700Dの冷媒使用量を83.2%削減しました。

温室効果ガス排出量算定では、上流から下流を含めたサプライチェーンにおいて間接的に排出される温室効果ガス（スコープ3）を把握、算出しました。スコープ3 CO₂排出量では、「カテゴリ1：購入した製品・サービス」「カテゴリ11：販売した製品の使用」が全体の95%以上を占めており、この2つのカテゴリをスコープ3の重点項目として目標を設定し、温室効果ガス排出量の削減活動を推進します。

重要課題	環境方針との関連	活動項目	活動項目（2020年度目標詳細）	2019年度実績
環境経営の推進				
	環境マネジメントの推進	1) 気候変動への適応	気候変動がもたらす経営リスクを把握し、2020年度末までに適応策を取りまとめる。	TCFDへの賛同を表明 GHG削減の長期目標を策定し公表
		2) グローバル環境教育の推進	毎年1回e-learningを実施する。	国内・海外ともにe-learningによる環境教育を実施 受講率：98.5%
		3) 環境貢献活動、教育支援活動の推進	環境・社会貢献活動、教育支援活動を推進する。	【国内】8件実施(以下主な活動) ▶ 近隣小学校を対象にした理科特別授業を実施し、小学生105名が参加 ▶ 自然観察会を実施し、地域の小学生41名が参加 ▶ 事業所周辺の清掃活動を定期的に実施 【海外】15件実施(以下主な活動) ▶ フードドライブ活動を実施（シンガポール） ▶ 住宅改修ボランティアを実施（アメリカ） ▶ 商品券を小児病院に寄付（ドイツ） ▶ 海岸清掃を実施（アメリカ）
環境保護と資源の持続可能な利用	生物多様性の保全			
	1) 森林保全活動の推進	各拠点で、森林保全活動を実施する。	「赤城山国有林」で間伐ボランティアを実施、社員28名が参加	
	2) ビオトープの育成と活用	ビオトープを育成し、活用する。 （近隣小学校を対象にした自然観察会、絶滅危惧植物の保護）	群馬R&Dセンタでビオトープ関連の活動を2件実施	
	気候変動対策の推進			
	1) CO ₂ 排出量の削減	グローバルのCO ₂ 排出量（Scope 1+2）を2030年末までに30%削減（2018年度比）	2019年度のCO ₂ 排出量：33,385t-CO ₂ （2018年度比10.7%削減）	
	2) 再生可能エネルギーの活用	グリーン電力の購入や太陽発電の導入を促進する。	AAIで9,650MWh/年のグリーン電力を購入 AEGで13,422MWh/年のグリーン電力を購入 グローバルでの再生可能エネルギー電力比率：28%	
3) 水資源の保全	2016年度の水準を維持する。（288,000m ³ /年以下）	2019年度260,838m ³ /年（日本+海外）		
環境関連法令の遵守、汚染の防止	資源循環リサイクルの促進	廃棄物リサイクル率を向上させる。		
	1) 国内拠点リサイクル率の維持管理	国内拠点のリサイクル率 90%以上を維持管理する。	国内リサイクル率：87% （2019年度集計方法を見直しました）	
	2) 海外拠点リサイクル率の向上	海外拠点のリサイクル率 65%以上を目指す。 （施策：リサイクル基準の再確認、処理方法の見直し）	海外リサイクル率：68%	

グリーン製品の提供			
お客様の環境負荷低減	1) 新製品の省エネ性能の向上	新製品で単位性能あたりの消費電力を20%以上削減する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 車載MCU測定の量産機で消費電力を20%削減 ▶ SoC Test System V93000 Pythonで消費電力を15%削減 ▶ Mask MVM-SEM E3650で計測100点あたりの消費電力を50%削減 ▶ Test Handler M4872の単位性能あたりの消費電力を66%削減 ▶ Memory Test System T5503HS2デジタルモジュールで消費電力を51%削減
	2) 省資源、小型化、部品・材料削減	対象製品で省資源、小型化、部品・材料削減を達成する。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Memory Burn-in Tester B6700Dの冷媒使用量を83.2%削減 ▶ SoC Test System V93000 PythonのPCB設置面積を30%削減 ▶ E-Beam Lithography F7000Sで消費電力を80%削減
	3) フロリナートの代替と使用量削減	フロリナート代わる代替冷却技術を確立し、実用化する。	2020年度出荷予定のシステムで継続中
	4) グリーン製品のCO ₂ 削減効果の算定と公表	グリーン製品によるCO ₂ 削減効果を算定し、社会の貢献度を公表する。	GHGのScope 3 Category11で販売した製品の使用によるCO ₂ 排出量を算定 2019年度：809.7千t-CO ₂
	5) 新製品の拡販	新製品に置き換えを促進し、顧客の省電力化に貢献する。	Display Driver Test System T6391_RND440を販売促進 顧客生産ラインの電力削減効果：約6GWh/年
事業プロセスの革新			
事業プロセスの革新	業務の効率化や省エネを推進	業務の効率化やエネルギー使用の効率化を推進する。	
	1) 生産効率化	新製品、新規生産委託品で1カ月生産を目指す。	Memory Test System T5503HS2で2020年度継続実施
		プローブカード製造工期を2017年度比10%削減する。	2018年度は11%削減
		新プローブ生産工数をウェハ単位あたり18%以上削減する。	NAND PC Probeで29%向上
	2) 建物設備の省エネ、高効率化	老朽化設備の更新による高効率化と電力使用の平準化を推進する。	計画された設備の更新により原油換算：195kl削減
		Advantest Europe GmbH (AEG) でオフィス照明をLED化し、消費電力を40%削減する。	2018年度にLED化完了 年間電力削減効果：約790MWh
		Advantest Europe GmbH (AEG) でオフィス空調の冷房電力と暖房燃料の使用量を削減する。	新しい空調システムが稼働
	3) 製品開発と生産の業務効率を改善	グローバルで多様な製品開発と生産業務の効率改善が期待できるGlobal PLMシステムを構築する。	完了（2019年度から運用開始）
		カスタムPB設計の業務改善による設計工数を削減する。	カスタムPBの平均設計工数を40%以上削減
		DIメカ製品の設計移管工数を削減する。	HF機構設計業務の移管工数を40%削減

			生産委託先のCO ₂ 排出状況を調査する。	GHGのScope 3 Category 1で購入した製品サービスによるCO ₂ 排出量を算定 2019年度：400.5 千t-CO ₂
		4) サプライチェーンでの環境負荷低減	SoC Test System V93000の購買物流のCO ₂ 排出量を36%削減する。	2019年度は27%削減
			SoC Test System V93000の梱包廃棄物量を6%削減する。	2019年度は2.5%削減

環境コミュニケーション／環境貢献活動

Sustainability Data Book 2020

サステナビリティ目標「環境コンプライアンス」へのアプローチ

担当部署	CSR・環境推進室
KPI	環境コンプライアンス違反件数
2019年度目標	環境関連の重大な法令違反の未然防止に努める（環境関連の重大な法令違反：0件）
2019年度実績	0件
重要な理由	事業活動は、さまざまな環境影響を外部に与えます。企業として誠実に、そして継続的に発展するためには、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。
バウンダリー	アドバンテストグループ（日本、海外）
関連する方針	アドバンテストグループ環境方針
コミットメント	環境関連法令
責任	環境経営責任者
経営資源	
苦情処理制度	企業倫理ヘルプライン、専用お問い合わせ窓口
評価	良好 法令遵守は、ISO14001の法的要求事項等遵守状況評価表で毎月確認しています。 違反があった場合はISO14001の規定に従い是正措置を実施します。

環境情報開示の基本方針

事業活動は、地球温暖化などのさまざまな環境影響を外部に与えます。企業として誠実に、そして継続的に発展するためには、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。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。また、環境貢献活動などにより、地域とのコミュニケーションに努めています。

環境関連の苦情

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
利害関係者からの苦情	0件	0件	0件	0件	0件
環境関連の重大な法令違反	0件	0件	0件	0件	0件

※2015年度までは日本国内、2016年度以降は海外も含めて集計

環境情報開示の実績

▶ Sustainability Report (CSR Report) 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。

- 群馬R&Dセンタでのピオトープ自然観察会の開催
- アドバンテスト研究所のアカマツ保護活動
- 「赤城山」国有林の森林保全活動
- 事業所周辺の清掃活動

環境教育

Sustainability Data Book 2020

環境教育の基本的な考え方

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

主な環境教育プログラム

主な環境教育プログラム	教育テーマ
新入社員研修	新入社員への環境意識の啓発教育
内部環境監査員教育	内部環境監査員の養成およびレベルアップ教育
化学物質管理	化学物質の取り扱いおよび安全管理についての教育
特定業務の力量教育	エネルギー管理、公害防止および廃棄物管理など、特定業務従事者に必要な力量の維持・向上の教育

環境一般教育

アドバンテストグループでは、環境保全活動に継続して取り組むため、環境一般教育を全社員に実施しています。環境一般教育では、環境方針に基づき、5つの項目の取組み内容とその環境影響を解説しています。また、「海洋プラスチック問題」などのトピックを追加し、環境意識の啓発に努めています。最後に、設問への回答により、一人ひとりの理解度を確認しています。2019年度の受講率は、98.5%でした。

環境一般教育の教育項目	教育資料の事例
1.環境マネジメントの推進 2.お客様の環境負荷低減 3.事業プロセスの革新 4.環境保護と資源の持続可能な利用 5.環境関連法令の遵守、汚染防止	<div style="text-align: center;"> <h2>海洋プラスチック問題について</h2> <p>海に大量に流入するプラスチックが、現在世界的な問題となっています。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p>■ なぜ、プラスチックが問題なのか？ 殆どのプラスチックは自然分解が困難で、何百年も海に存在し続ける可能性があるからです。</p> <p>■ その結果 海で暮らす生き物に悪影響を与えます。</p> <p>特にマイクロプラスチック(5mm以下の破片)が問題です。魚などが摂取して、最終的に食物として人間の体内に入る可能性があります。</p> <p>■ 私たちができること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・買い物にマイバッグを持っていく ・マイボトルを持参する ・プラスチック製スプーンやフォークは使わない ・プラスチック製ストローは使わない </div> <div style="width: 35%; text-align: center;">  </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div> </div> <p style="font-size: small; margin-top: 10px;"> 14 ADVANTEST. All Rights Reserved - ADVANTEST CORPORATION CONFIDENTIAL </p>

2019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	2,650	2,650	100
海外	2,517	2,440	96.9
全体	5,167	5,090	98.5

環境保全活動

グリーン製品

高精度・高品質を第一に地球環境に配慮した製品づくりに取り組んでいます。自主基準に達した製品をグリーン製品とし、環境負荷低減を推進しています。

[MORE >](#)

製品リサイクル

販売した遊休装置のリユースとリサイクルに積極的に取り組み、使用済み製品のリサイクルを円滑化させるためリサイクルシステムを構築、運用しています。

[MORE >](#)

気候変動の緩和（地球温暖化防止）

気候変動の緩和（地球温暖化防止）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ています。

[MORE >](#)

資源循環

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。また、水資源の有効利用に努めています。

[MORE >](#)

各国法令対応

欧州RoHS指令初め、各国法令に対する当社の方針を示します。

[MORE >](#)

環境データ

各年度における環境負荷データを把握することで、原因を追究し、削減に向けての対策や施策を導入しています。

[MORE >](#)

グリーン製品

Sustainability Data Book 2020

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、お客様のメリットにもなるとの考えに基づき、取り組みを推進しています。

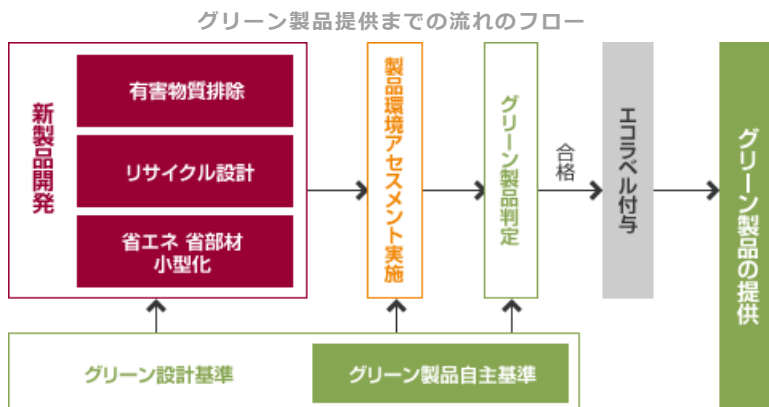
サステナビリティ目標「製品およびサービス」へのアプローチ

担当部署	設計業務部/事業推進統括部
KPI	グリーン製品自主基準クリア製品割合
2020年度目標	100%
2019年度実績	100%
重要な理由	アドバンテストの製品は、その利用を通じて大小さまざまな環境負荷が発生しています。環境負荷を低減させるグリーン製品は、地球環境課題への対応だけでなく、当社製品の品質の高さを伝えるという側面からも重要だと考えています。
バウンダリー	2019年度は国内のアドバンテスト単体、2020年度はアドバンテストグループ全体
関連する方針	アドバンテストグループ環境方針
関連するコミットメント	ISO14021に準拠したグリーン製品自主基準
責任部署・部門	環境経営責任者
経営資源	
関連する苦情処理制度	
評価	○

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、全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%となるよう設計しています。



アドバンテストのエコラベル

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

省エネ、省資源

自主基準

省エネ設計
省部材設計
小型化設計



リサイクル設計

自主基準

再生可能な樹脂材料の使用
解体の容易性を考慮した設計
廃棄情報の開示

有害物質排除（グリーン調達）

自主基準

グリーン調達率の向上
使用禁止物質の排除

省エネ、省資源

製品の環境負荷の低減を推進するため、製品の省エネルギー、省部材、小型化を考慮した製品設計を行っています。従来製品に対するエネルギーの削減率は、テストと計測器で20%以上、ハンドラおよびナノテク製品等で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、全ての製品において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、処理に必要な部位の情報提供を行い、自社で設計した樹脂部品には、リサイクル可能な素材を90%以上使用しています。また、解体は一般工具で容易に解体を可能にし、2次電池類はリサイクルマークのある電池を使用しています。

有害物質排除（グリーン調達）

製品から有害物質を排除するために、IEC 62474に基づいた禁止物質の社内基準を定め、製品に使用する部品、部材に含有する有害物質の調査を行っています。当社製品の一部は2017年7月よりRoHS指令の実行対象となっているため、対応体制を構築し、本調査結果を用いて対象有害物質の排除を行っています。なお、当社製品は半導体の検査装置であり、製造製品ではないため、製品を通じたPFC等ガスの排出はありません。

2019年度認定の「グリーン製品」

2019年度は、以下の製品をグリーン製品として認定し、お客様に提供しています。

- バーンイン・テスト B6700DES
- バーンイン・テスト H5620
- 温度・圧カユニット HA7201
- EB露光装置 F7500
- Hadatomo WEL5200

2019年度グリーン製品削減率事例

新製品型名	従来比較製品	省エネ化率 (%)	省部材化率 (%)	小型化率 (%)
B6700DES	B6700ES	50	50	50
H5620	H5900	60	46	63
F7500	F7000S	80	80	84
WEL5200	WEL5100	68	92	85

注) 上記削減率は、性能換算を行った値となります。

製品リサイクル

Sustainability Data Book 2020

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）

2019年度実績

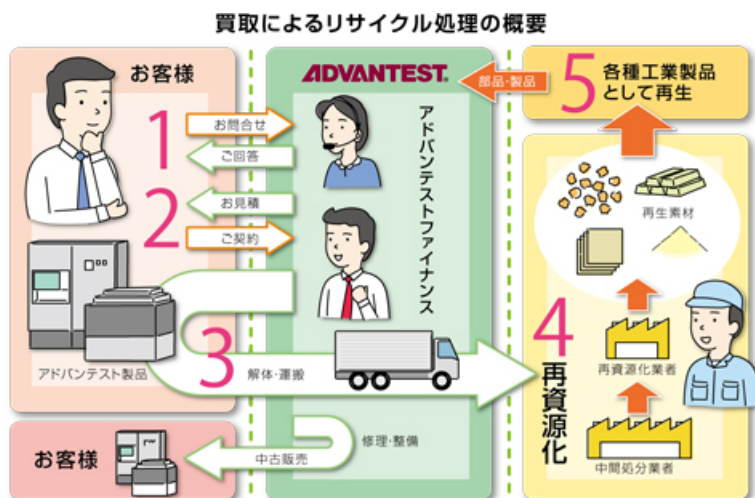
2019年度は、合計1件、総重量6トンの資源リサイクルを実施し、資源回収率は100%でした。また、廃棄した製品ごとに再資源化のトレーサビリティも確保しています。これは、お客様および全国各地の中間・廃棄業者のご協力によるものであり、当社は、お客様への負担を軽減し、環境保全の推進に努めていきます。

リサイクルのフロー



製品リサイクル・システム

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



お客様のメリット

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

取り扱い対象となる使用済み製品

半導体試験装置

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

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 他

EB露光装置、他

- 電子ビーム露光装置
- パターン測長機 他

お問い合わせ窓口

運用実務、見積もり、お客様との個別契約、リサイクル費用精算など

【株式会社アドバンテストファイナンス】

(古物商許可：東京都公安委員会 第301011008681)

TEL：03-3214-7620 FAX：03-3214-7720

▶ [お問い合わせフォーム](#) 

気候変動の緩和（地球温暖化防止）

Sustainability Data Book 2020

気候変動の緩和（地球温暖化防止）のサステナビリティ目標

サステナビリティ目標「再生可能エネルギー電力比率」へのアプローチ >

サステナビリティ目標「大気への排出」へのアプローチ >

サステナビリティ目標「再生可能エネルギー電力比率」へのアプローチ

担当部署	CSR・環境推進室
KPI	再生可能エネルギー電力比率
目標	再生可能エネルギーやグリーン電力証書の利用を推進し、自社で使用する電力を2050年までに再生可能エネルギー100%にする。 2019年度目標：再生可能エネルギー電力比率 15%以上
2019年度実績	28%
重要な理由	事業活動を継続し、社会の持続可能な発展に寄与するためには、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を削減することが重要と考えます。そのために、エネルギーの効率的な利用や再生可能エネルギーへの転換を行い、温室効果ガス排出量の削減に積極的に取り組めます。
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	アドバンテストグループ環境方針
関連するコミットメント	省エネルギー法
責任部署・部門	環境経営責任者
経営資源	
関連する苦情処理制度	企業倫理ヘルプライン
評価	○ 良好。アメリカ、ドイツの拠点で、再生可能エネルギー（23,072 MWh）を導入しました。

サステナビリティ目標「大気への排出」へのアプローチ

担当部署	CSR・環境推進室
KPI	GHG排出量（スコープ1・2）
目標	エネルギーの効率的な利用と再生可能エネルギーへの転換を行い、自社のGHG排出量（Scope 1+2）を2018年度比で2030年までに30%削減する。 2019年度目標：36,400t-CO ₂
2019年度実績	33,385t-CO ₂ （2018年度比10.7%削減）
重要な理由	事業活動を継続し、社会の持続可能な発展に寄与するためには、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を削減することが重要と考えます。そのために、エネルギーの効率的な利用や再生可能エネルギーへの転換を行い、温室効果ガス排出量の削減に積極的に取り組めます。
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	アドバンテストグループ環境方針
関連するコミットメント	パリ協定、地球温暖化対策推進法
責任部署・部門	環境経営責任者
経営資源	
関連する苦情処理制度	企業倫理ヘルプライン
評価	○ 良好。各拠点の省エネの取り組みに加え、アメリカ、ドイツの拠点で、再生可能エネルギー（23,072 MWh）を導入しました。

基本方針

アドバンテストグループは、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、当社グループ国内外の各拠点において、中長期的な省エネルギー対策と再生可能エネルギーへの転換を推進しています。

TCFDへの賛同

アドバンテストグループは、2020年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）*1」の提言への賛同を表明しました。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。

*1 「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」

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

気候変動対策の中長期目標 (CO₂排出量削減)

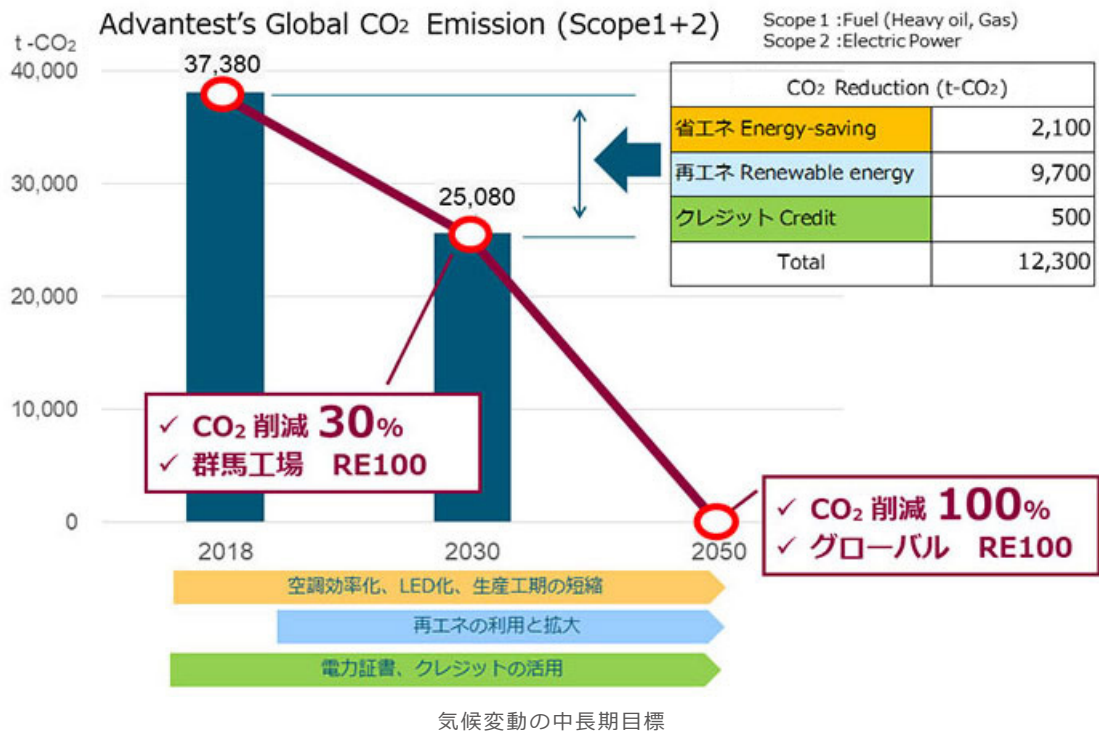
アドバンテストグループでは、「The ADVANTEST Way」の基盤となる、ESG経営の推進と持続可能な社会の実現への取組みを掲げています。地球温暖化対策では、「気候変動の緩和と脱炭素社会の実現」およびRE100^{*1}を視野に入れた、気候変動対策の中長期目標 (CO₂排出量削減) を2020年4月に設定しました。

新たに設定した中長期目標では、2018年のグローバルCO₂排出量 (Scope 1+2 : 37,380 t-CO₂) を基準とし、2030年度末までにCO₂排出量の30%削減と、群馬工場でのRE100達成に向けて、再生可能エネルギーの導入を進めます。また、最終的なゴールは、「2050年度末までにCO₂排出量を100%削減、グローバルでRE100を達成する」ことを目指します。

今後、当社は地域ごとの調達性を考慮しつつ、各国の事業拠点で再生可能エネルギー導入を拡大します。また、半導体サプライチェーン全体でのCO₂削減に貢献するため、2030年までに群馬工場で半導体試験装置の生産に使用する電力を、再生可能エネルギー100%を目標に転換を進め、2020年度末までにScope3の削減目標を策定します。

*1 「RE100」

事業で使用する電力の再生可能エネルギー100%化にコミットする企業の協働イニシアチブ



Scope1+2 CO₂排出量 (マーケット基準)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度見込み
Scope1+2 CO ₂ 排出量	t-CO ₂	37,380	33,385	29,947
削減率 (2018年度基準)	%	—	10.7%	19.9%

※ ④ を付けた項目の2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

2019年度 Scope2 CO₂排出量と再生可能エネルギー電力比率

国・地域	Scope2 CO ₂ 排出量(t-CO ₂)		電力使用量	再生可能エネルギー電力量	再生可能エネルギー電力比率
	ロケーション基準	マーケット基準	MWh		%
アメリカ	5,155	1,147	12,413	9,650	78%
ドイツ	5,604	363	14,351	13,422	94%
日本、その他	27,923	27,403	55,296	0	0%
合計	38,682	28,913	82,059	23,072	28%

※マーケット基準では、グリーン電力証書購入量に相当する電力量はCO₂排出量をゼロカウントしています。

※マーケット基準、ロケーション基準ともに、CO₂排出係数はIEA発行の「IEA Emission Factor 2019」の国別排出係数を採用しています。

気候変動が事業にもたらすリスクと機会

アドバンテストは、地球温暖化をはじめとする気候変動がグローバル規模の社会課題と認識しています。気候関連財務情報開示に関するガイダンス（TCFDガイダンス）を参考に、アドバンテストグループの事業に関わる主な環境関連のリスクと機会を抽出しました。主な環境関連のリスクと機会は、次のようなものがあります。引き続き、気候変動のリスクと機会の影響にかかわる中長期的な事業戦略、および、より具体的な財務的影響の開示へとつなげていきたいと考えています。

気候変動によってもたらされる主なリスク

気候変動対策のためのコスト上昇、気温上昇や自然災害の増加による操業環境の悪化などのリスクを低減するため、環境規制への対応やBCPによる被害の最小化に努めています。

分類	気候変動によってもたらされる主なリスク
移行リスク	気候変動にともなう法規制の強化による調達・製造・設備・物流等のコスト上昇
	炭素税などの新たな税負担やグリーン電力証書などの費用負担の増加
	再生可能エネルギーの調達によるエネルギー費用の増加
	自然災害の増加や被害の甚大化にともなう保険費用の増加
	市場ニーズの変化による製品の競争力低下や製品需要の減少
	省エネルギーなど、製品の環境性の算出や開示のためのコストの増加
物理的リスク	地球温暖化の影響による工場や事業拠点の移転
	空調機器やチャラーなどに使用する冷媒の代替にともなうコストの上昇
	気候変動に伴う洪水や台風など自然災害にともなう事業拠点の操業不能
	大規模な自然災害による部品供給の停止や製品の生産活動の停止

気候変動による主な機会

グリーン製品や環境関連の計測製品の市場拡大に向けて、事業戦略を展開します。

分類	気候変動による主な機会
機会	グリーン製品の提供によりユーザーの環境負荷低減に貢献
	グリーン製品や環境関連の計測製品の販売拡大
	環境性能にかかわる技術革新による競争優位性の強化
	グローバルな環境保全活動への取組みと活動成果の開示による企業評価の向上

自社CO₂排出に関する2019年度実績（日本）

アドバンテストでは、生産活動の効率化に取り組み、ムダの排除という視点で、省エネとコスト削減の両立を図っています。建物設備については、空調設備などの適正な運転管理と老朽化設備の省エネ型設備への更新、照明の適正化やLED化を推進しています。

2019年度年間電力使用量は、生産活動減少に伴い生産工場で年間約175MWh減少し、開発その他点では年間約191MWh増加しました。また、時間外労働時間の縮減や業務の効化の実施、空調設備の運転時間短縮、冷熱源設備など老朽化設備の更新により年間約493MWhを削減、照明設備のLED化により年間約275MWhを削減しました。

今後も引き続き、ムダの排除という視点で、省エネとコスト削減の両立を図り、CO₂排出量の削減に取り組みます。また、2020年度から群馬工場、群馬R&Dセンタ、埼玉R&Dセンタで再生可能エネルギーを導入します。

2019年度の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 照明設備のLED化（全事業所で合計約4,764台） ▶ ガス式の冷温水発生機（2基）から電気式モジュールチラー（12基）への更新(群馬工場) ▶ 空調設備の運転時間の適正化（全事業所）
---------------	--

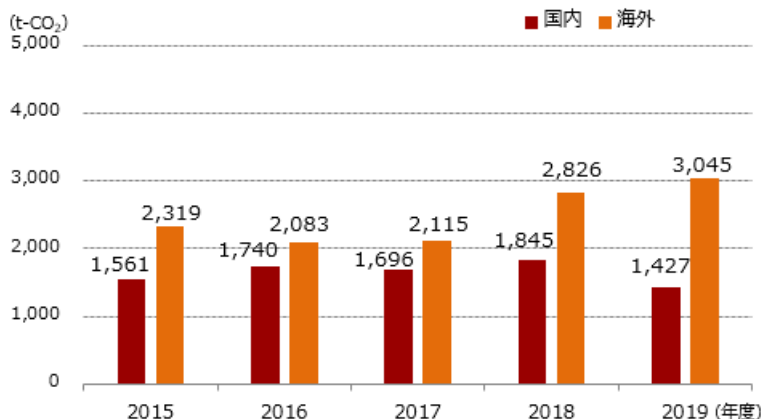
冷熱源設備更新による消費電力の削減

群馬工場では、老朽化したガス式の冷温水発生機（2基）から、電気式のモジュールチラー（12基）への冷熱源設備を更新しました。8月以降ガス使用がなくなり、2018年度比 37%削減できました。（2019年度108,450 m³）

その結果、消費電力を年間約445MWh削減しました。



CO₂排出量（スコープ1）



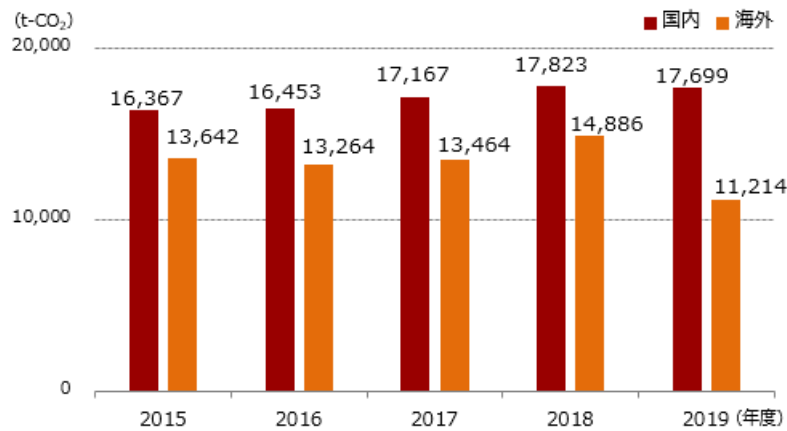
※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。
 ※2018年度数値より、エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量を含めて算定しています。
 ※社有車から生ずるCO₂排出量は、2018年度までScope1排出量合計に含めず個別に開示していました。2019年度から過去データにさかのぼり、Scope1排出量合計に含めて開示しています。

CO ₂ 排出量 (スコープ1) 国内・海外合計 (t-CO ₂) ✔	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
	3,880	3,824	3,811	4,671	4,471

※ 2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

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

CO₂排出量 (スコープ2: マーケット基準) ✔



※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

CO ₂ 排出量 (スコープ2) 国内・海外合計 (t-CO ₂) ✔	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
	30,009	29,717	30,631	32,709	28,913

参照したガイドラインおよび電力、燃料のCO₂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CO₂排出係数：国際エネルギー機関 (IEA) が発行する「IEA Emission factors 2019」の国別係数を使用

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の算定と取組み（スコープ3）

当社は、上流から下流を含めたサプライチェーンにおいて間接的に排出される温室効果ガス（スコープ3）を把握、算出しました。

スコープ3 CO₂排出量では、「カテゴリ1：購入した製品・サービス」「カテゴリ11：販売した製品の使用」が全体の95%以上を占めており、この2つのカテゴリをスコープ3の重点項目として目標を設定し、温室効果ガス排出量の削減活動を推進します。

温室効果ガス排出量の算定範囲（スコープ）

- スコープ1：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)
- スコープ2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
- スコープ3：スコープ1,2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

千t-CO ₂	内容	排出量（千t）		
		2018年度	2019年度	
Scope1 <input checked="" type="checkbox"/>	自社での直接排出（燃料消費）	4.67	4.47	
Scope2 <input checked="" type="checkbox"/>	自社での間接排出（使用電力）	ロケーション基準	37.49	38.68
		マーケット基準	32.71	28.91
Scope3	Scope3 計	1,628.37	1,245.56	
Category 1 <input checked="" type="checkbox"/>	購入した製品・サービス	489.53	400.46	
Category 2	資本金材	15.19	22.73	
Category 3	Scope1、2を調達するための排出量	3.58	3.71	
Category 4	輸送（上流）	6.20	5.27	
Category 5	事業から出る廃棄物	0.18	0.15	
Category 6	出張	0.64	0.72	
Category 7	通勤	1.84	2.04	
Category 8	リース資産（上流）	0.40	0.39	
Category 9	輸送（下流）	0.55	0.33	
Category 10	販売製品の加工	対象外	対象外	
Category 11 <input checked="" type="checkbox"/>	販売した製品の使用	1,110.22	809.73	
Category 12	販売した製品の廃棄	0.04	0.04	
Category 13	リース資産（下流）	対象外	対象外	
Category 14	フランチャイズ	対象外	対象外	
Category 15	投資	対象外	対象外	
	総排出量	1,665.75	1,278.95	

※ を付けた項目の2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 総排出量の算定は、Scope2をマーケット基準の値で集計しています。

参照したガイドラインおよび電力、燃料のCO₂排出係数、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CO₂排出係数：国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission factors 2019」の国別係数を使用

※ <Category1の算定方法>

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

※ <Category11の算定方法>

- 当社グループが販売する半導体試験装置のうち、SoCテストシステム及びメモリテストシステムを対象に算定しています。
- CO₂排出量は、当該年度に販売した製品の生涯電力量合計にIEAが発行する「IEA Emission Factor 2019」のWorldの排出係数を乗じて算定しています。
- 生涯電力量は、製品の使用期間を10年と仮定し、製品ごとに販売台数及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。

エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量

当社では、国内事業所の一部工程で半導体のドライエッチングを行っています。
2019年度のPFC類およびSF₆の温室効果ガス排出量は177t-CO₂eでした。

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量 (t-CO ₂ e) 	PFC類	269	268	47	9	6
	SF ₆	816	671	292	146	171
	合計	1,085	939	339	156	177

※集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

※2018年度より「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に従い計算しています。

※2017年度以前は使用量を排出量として計上しています。

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

Value Engineering (VE) 提案制度

当社では工数削減、工期短縮、製品の省エネルギー化などによるCO₂削減や環境負荷低減に大きな効果があった取り組みをVE提案制度で表彰しています。

VE提案制度では

- 1) 工数削減・工期短縮
- 2) お客様先の環境負荷低減（製品の省エネルギー化）
- 3) 省エネ・省資源

などの活動や提案をCO₂削減量に換算し、算出した削減量により表彰の基準となるガイドラインを設けています。毎月その提案内容や効果を評価して従業員がインセンティブを得られる制度です。

カーボンオフセット

当社では、現時点で温室効果ガスの排出量取引は行っておりません。

国内拠点における社員駐車場照明に太陽光パネルを使用する取り組み

群馬R&Dセンタでは、社員通勤用駐車場の夜間照明に太陽光パネルで発電した電力を使用するLED照明を使用しています。

海外拠点における再生可能エネルギー導入の取り組み

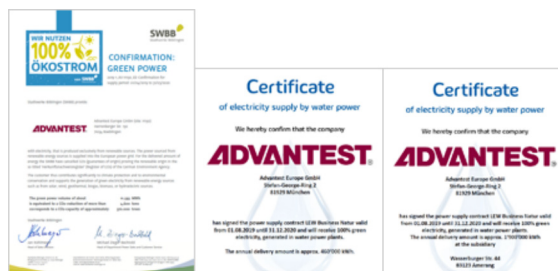
再生可能エネルギー活用100%を目指して

アメリカ拠点のAdvantest America, Inc. (AAI)は、2012年より再生可能エネルギー導入にコミットし、2020年で9年目となります。電力使用に伴う環境への影響を低減するため、風力発電によるグリーン電力証書を購入し、2019年度は事業所で使用する電力量の70%以上を再生可能エネルギーでまかっています。またAAIは、2013年より米国環境保護庁（EPA）の「グリーン電力パートナーシップ」（EPAが推進する再生可能エネルギー購入の取り組み）に加盟し、継続してグリーン電力の普及拡大に貢献しています。



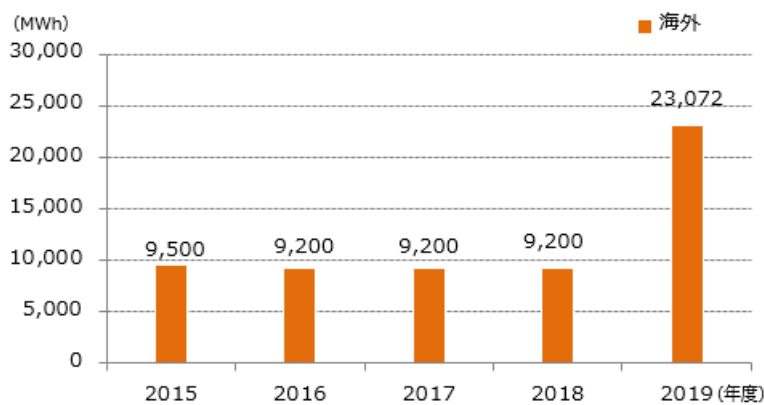
グリーン電力証書（アメリカ）

ドイツ拠点のAdvantest Europe GmbH(AEG)では、ポプリンゲン事業所で2019年より年間11,593MWhのグリーン電力証書を購入し、それに続きアメラングおよびミュンヘン事業所では同年8月より水力発電による再生可能エネルギーを年間1,829MWh購入しました。ドイツ拠点3事業所では、使用する総電力の90%以上を再生可能エネルギーでまかっています。



グリーン電力証書（ドイツ：ポプリンゲン、ミュンヘン、アメラング）

グリーン電力証書購入量



※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

その他の消費電力削減活動として、アメリカのサンノゼ事業所では、照明をすべてLEDに変更し電力量削減に貢献しました。また、ドイツの3事業所では、事業所内の空調効率を上げるため新規に空調システムを導入しました。



ドイツ空調システム導入

電気自動車用充電スタンド設置の取り組み

Advantest America, Inc.(AAI)は、2018年に電気自動車用の充電スタンド車両4台分をサンノゼ事業所に設置し、従業員に無料で提供しています。2019年は新たに6台分を増設しました。これにより、合計10台分の電気自動車の充電が可能となり、現在従業員の約15%が利用しています。充電スタンドの増設により2019年度のCO₂削減量が71.6t-CO₂となり、2018年度(15t-CO₂)と比較して4倍以上削減することができました。



充電スタンド（アメリカ）

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



充電スタンド(ドイツ)

資源循環

Sustainability Data Book 2020

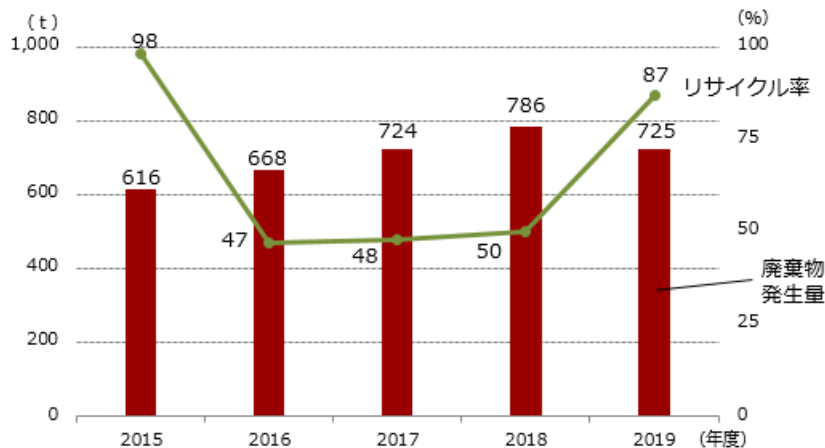
サステナビリティ目標「排水および廃棄物」へのアプローチ

担当部署	事業総務部
KPI	廃棄物リサイクル率
2019年度目標	資源循環リサイクルを促進し、国内拠点の廃棄物リサイクル率90%以上を維持する
2019年度実績	87%
重要な理由	資源に関して3Rを推進し、循環型社会に貢献することが企業の社会的責任の一環であると考え、排水と廃棄物への取り組みを重要であると位置付けています。
バウンダリー	アドバンテストグループ（日本）
関連する方針	アドバンテストグループ環境方針
関連するコミットメント	廃棄物処理法
責任部署・部門	環境経営責任者
経営資源	
関連する苦情処理制度	（企業倫理ヘルプライン）
評価	△

基本方針

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。
 また、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、排出事業者として、廃棄物の処理及び清掃に関する法律または各地域の法令に基づき、廃棄物の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されます。

廃棄物発生量／リサイクル率推移

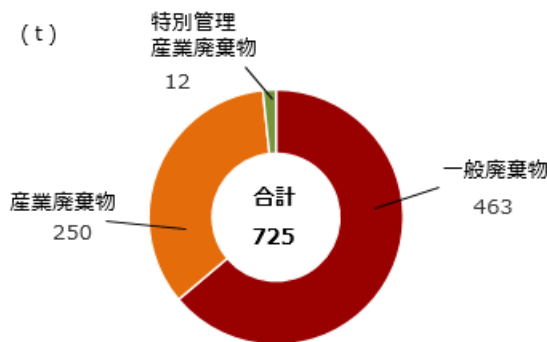


集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

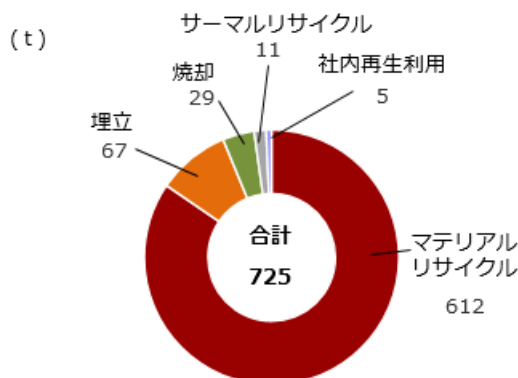
※2018年度までは、含有率の高い汚泥は水分を除いた固形分の重量で集計していましたが、2019年度からは過去にさかのぼって、水分を含んだ重量で再集計し、報告しています。

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

2019年度廃棄物種類別内訳（国内）



2019年度廃棄物処理別内訳（国内）



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。アドバンテスト 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。社員ひとりひとりが、容器にあるリサイクル識別表示マークを確認し、塩化ビニル含有の分別廃棄を実施しています。これにより、通常の廃プラスチックは、高品位の固形燃料である「RPF」（Refuse Paper & Plastic Fuel）の主原料となります。また、塩化ビニル含有廃プラスチックは、破碎・焼却後、熔融スラグとして路盤材等に使用されます。



PCB含有物の適正廃棄

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

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。

社員食堂のエコ・リサイクル

アドバンテスト群馬R&Dセンタでは、社員食堂で発生した残飯を活用したエコ・リサイクルを推進しています。社員食堂で発生した残飯は、コンポストに加工しています。コンポストは、事業所内の自社農園で有効利用するとともに、社員へ無償で配付しています。自社農園で採れた野菜は、社員食堂の食材に利用し、社員に提供しています。また、廃食用油は、リサイクル業者でバイオ・ディーゼル燃料に加工・再生されます。



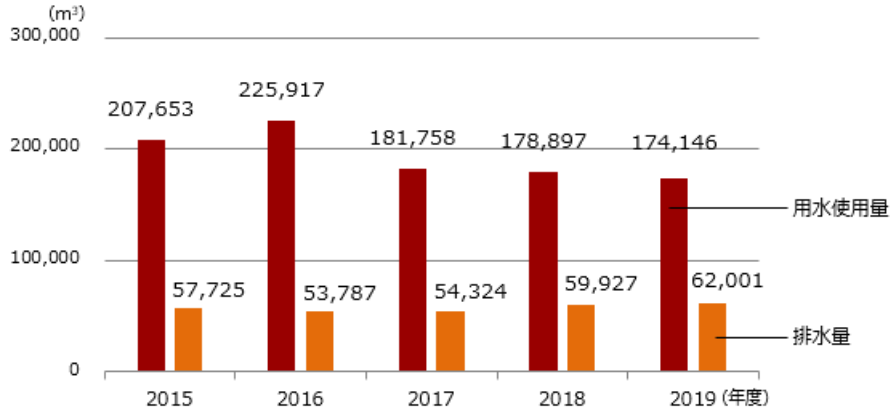
水資源の有効利用

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、社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。

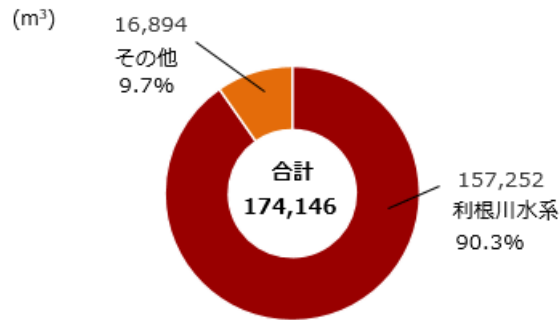
用水使用量／排水量の推移



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

用水使用量に対する利根川水系の占める割合



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

各国法令対応

Sustainability Data Book 2020

欧州RoHS指令について

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。

当社グループの製品中、テスト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きます。

* 欧州RoHS指令は、欧州の「電気電子機器中の特定の危険物質の使用制限に関する指令 (2011/65/EU)」 およびその修正指令を指すもので、規制適用除外用途を除き、最大許容量を超える、以下の6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)

製品含有化学物質について

REACH規則のSVHC

アドバンテストの製品には以下のSVHCを含有している可能性があります。

- フタル酸ビス (2-エチルヘキシル) (DEHP)
- フタル酸ジブチル (DBP)
- カドミウム
- ホウ酸
- リン酸トリキシリル
- 四ホウ酸二ナトリウム無水物
- 三酸化二ホウ素
- フタル酸ブチルベンジル (BBP)
- メチルヘキサヒドロ無水フタル酸
- 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)
- チタン酸鉛、三酸化チタン酸鉛
- イミダゾリジン-2-チオン、2-イミダゾリン-2-チオール
- 酸化カドミウム
- 硫化カドミウム
- 六価クロム化合物
- チタン酸ジルコン酸鉛
- 4- (1,1,3,3-テトラメチルブチル) フェノール
- N,N-ジメチルホルムアミド
- ペンタデカフルオロオクタ酸 (PFOA)
- 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
- クロム酸鉛

- 鉛
- 五酸化二ヒ素
- 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)
- 四塩基性硫酸鉛
- 三酸化二ヒ素
- フタル酸ビス (2-メトキシエチル)
- 塩基性亜硫酸鉛

過塩素酸塩について

以下のアドバンテスト製品には過塩素酸塩を含有している可能性があります。

Perchlorate Material - special handling may apply,

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

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

プロポジション65について

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

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

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

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

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

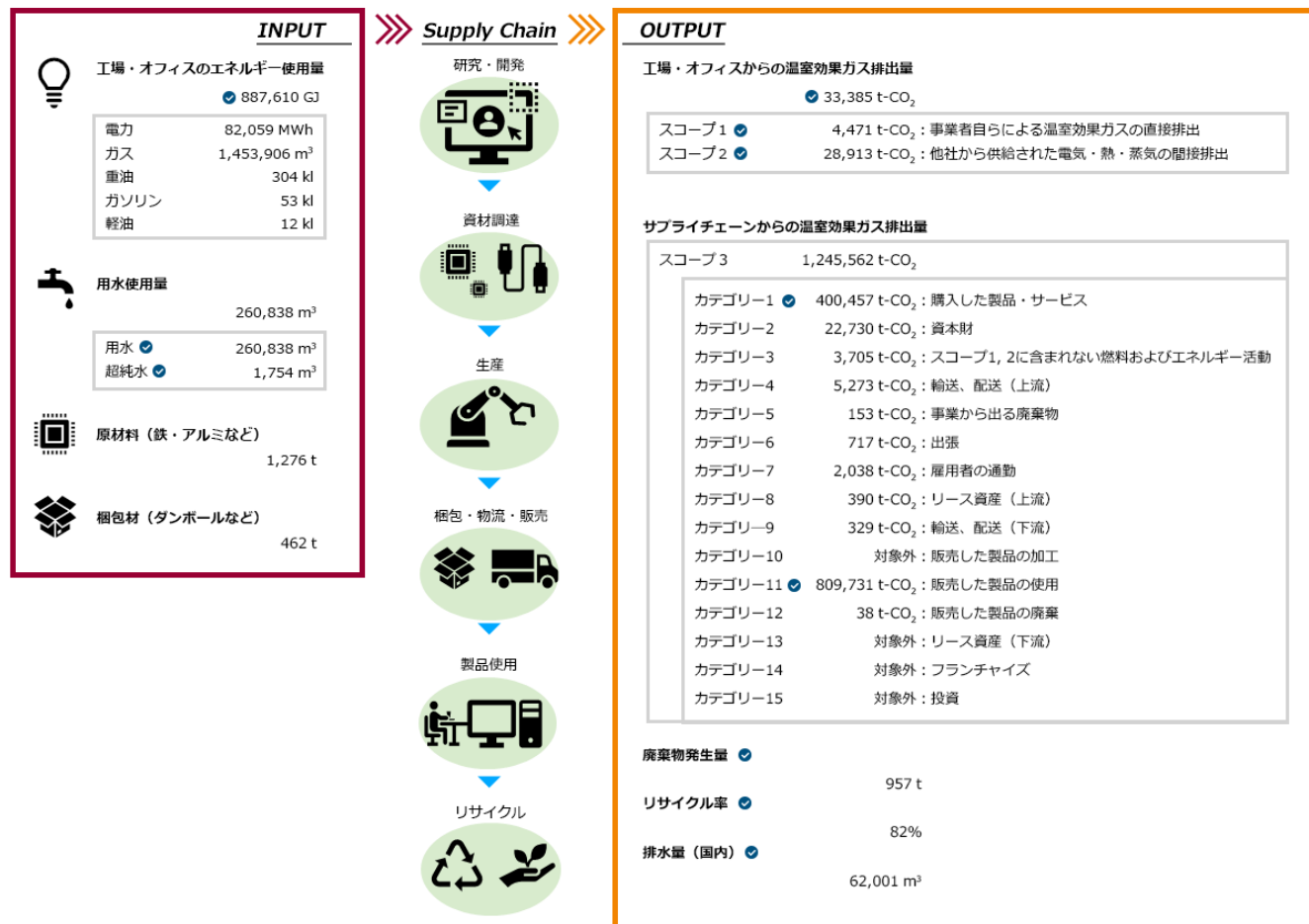
また、破壊や粉砕などアドバンテストが推奨している使用条件以外でアドバンテスト製品を扱った場合は、プロポジション65のリストに記載された化学物質への暴露リスクを生じる可能性もありますので、暴露リスクを緩和、軽減させるために、防塵マスク、防護手袋、換気などの対策を行うことを推奨します。

環境データ

Sustainability Data Book 2020

アドバンテストでは、年度ごとの環境負荷データを 集計し、開示しています。

マテリアルフロー (2019年度)



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

環境負荷データ

集計範囲

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
集計範囲 (国内は拠点内の関係会社を含む)	国内	9拠点	8拠点	8拠点	8拠点	7拠点
	海外	主要関係会社 9社				主要関係会社 9社


※ 海外関係会社の集計対象を次の通り見直しました。

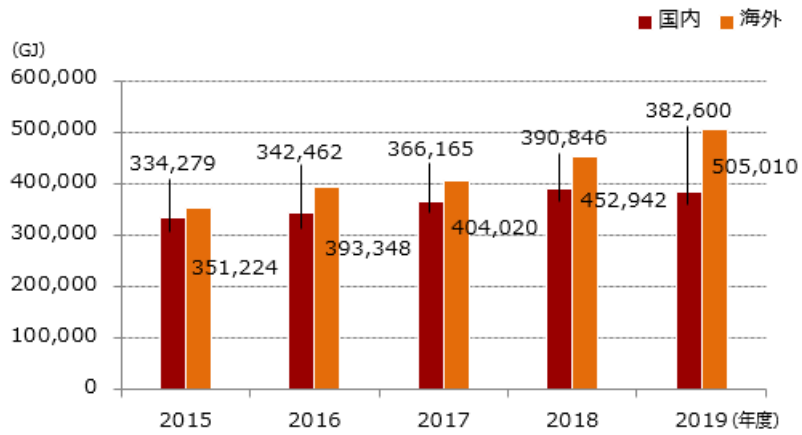
- Advantest Philippines, Inc. および Advantest (Thailand) Ltd. は、小規模オフィスのため集計対象から除外し、過去に遡って再集計しました。
- 2019年度からAdvantest Test Solutions, Inc.及びEssai, Inc.のエネルギー使用量及びCO₂排出量を集計に追加しました。

エネルギー使用量・発電量

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
エネルギー使用量 (GJ) 	国内	334,279	342,462	366,165	390,846	382,600
	海外	351,224	393,348	404,020	452,942	505,010
	合計	685,503	735,810	770,186	843,788	887,610
電力使用量 (MWh)	国内	31,651	32,209	34,771	37,361	37,334
	海外	30,716	35,417	36,430	39,932	44,726
	合計	62,366	67,627	71,201	77,294	82,059
ガス使用量 (m ³)	国内	312,753	350,473	331,076	316,752	131,864
	海外	1,005,096	887,419	897,425	1,224,000	1,322,043
	合計	1,317,849	1,237,892	1,228,501	1,540,751	1,453,906
重油使用量 (kl)	国内	228	263	268	277	263
	海外	32	42	45	40	41
	合計	260	304	313	317	304
ガソリン使用量 (kl)	国内	52	55	47	46	53
軽油使用量 (kl)	国内	12	10	11	13	12
グリーン電力証書購入量 (MWh) 	国内	0	0	0	0	0
	海外	9,500	9,200	9,200	9,200	23,072
	合計	9,500	9,200	9,200	9,200	23,072
再生可能エネルギー電力比率(%)	国内	0	0	0	0	0
	海外	31	26	25	23	52
	合計	15	14	13	12	28
太陽光発電システム発電量 (MWh) 海外は全量売電	国内	0	0	0	0	0
	海外	1,439	1,493	1,494	525	0
	合計	1,439	1,493	1,494	525	0

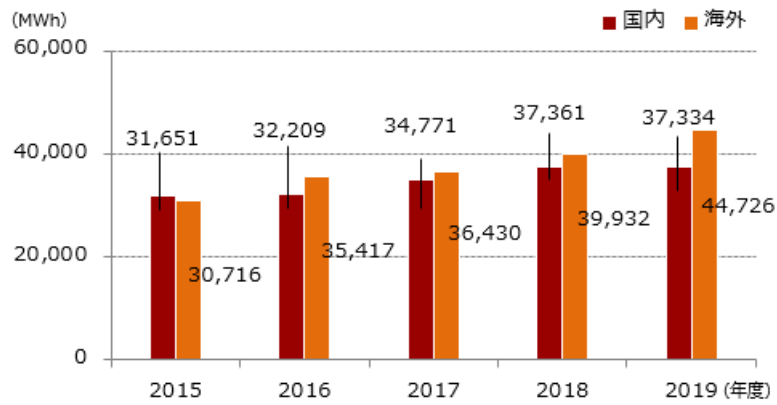
※  を付けた項目の2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

エネルギー使用量 

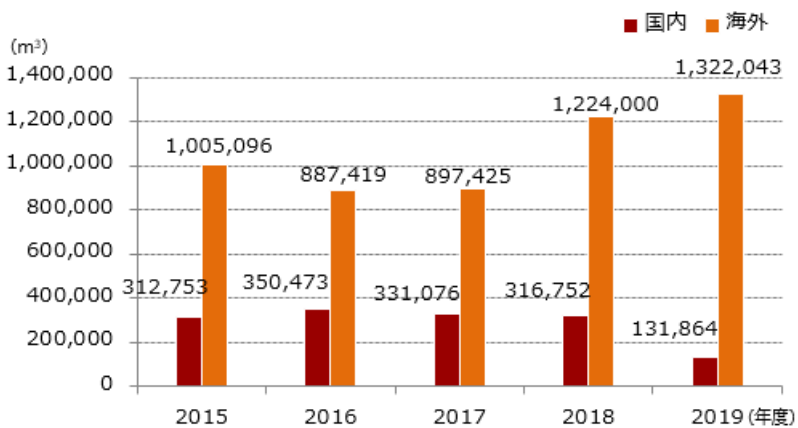


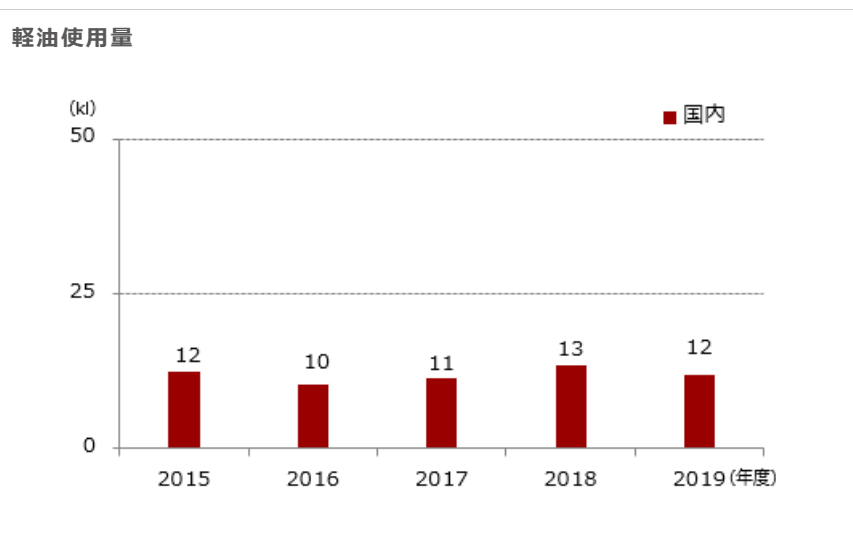
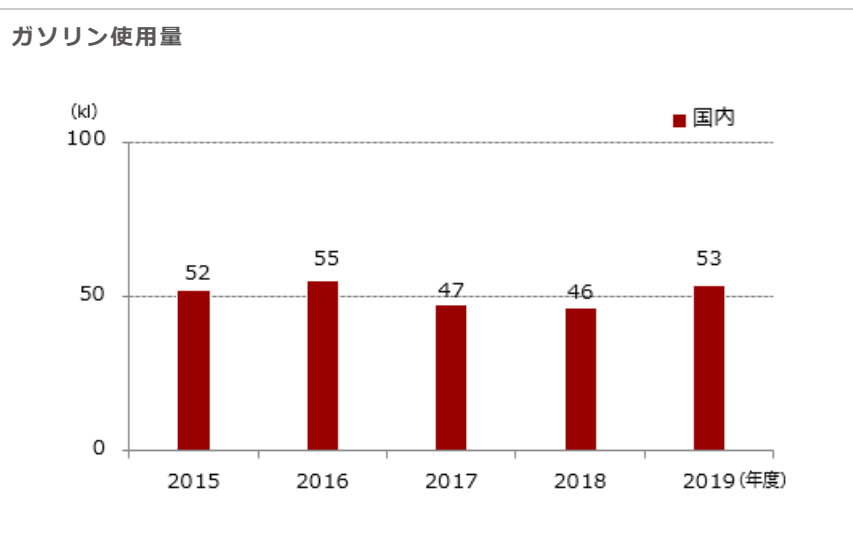
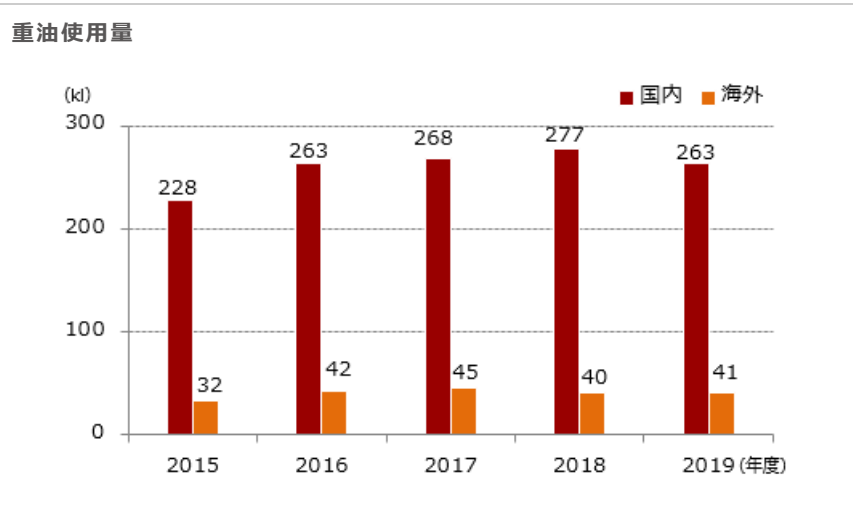
※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

電力使用量

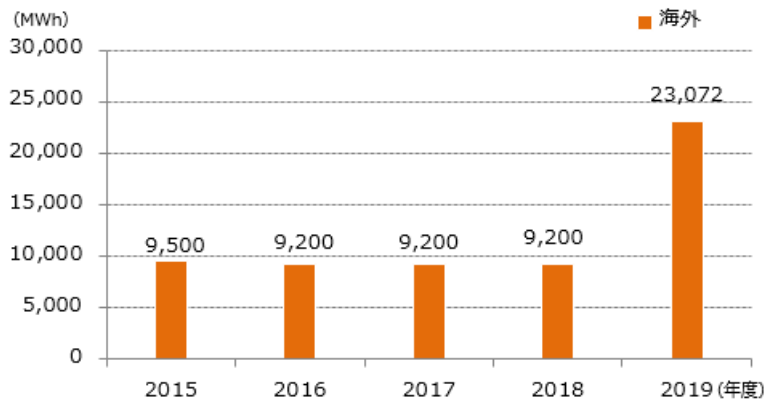


ガス使用量



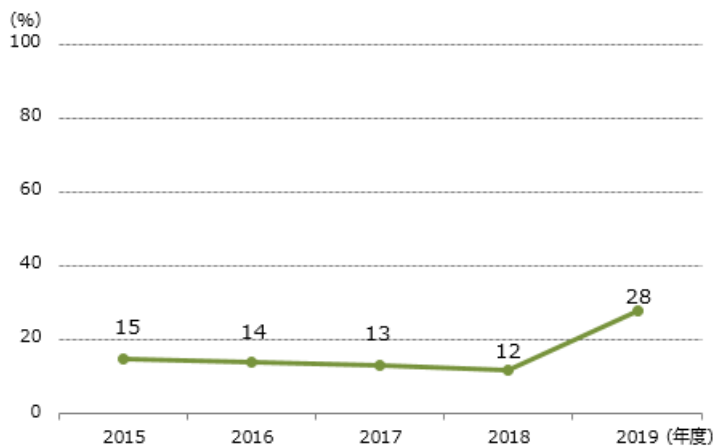


グリーン電力証書購入量 

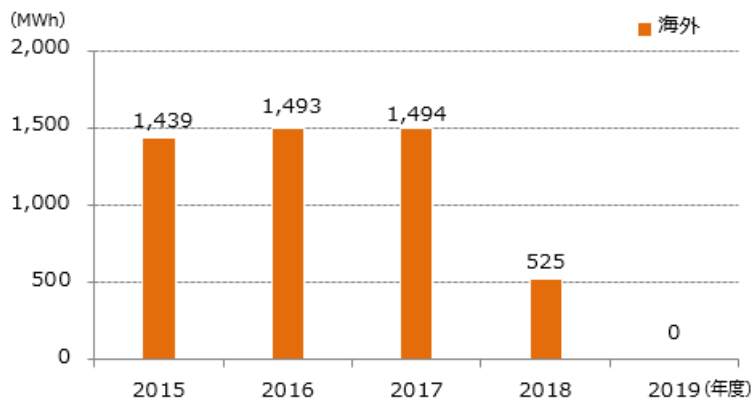


※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

再生可能エネルギー電力比率



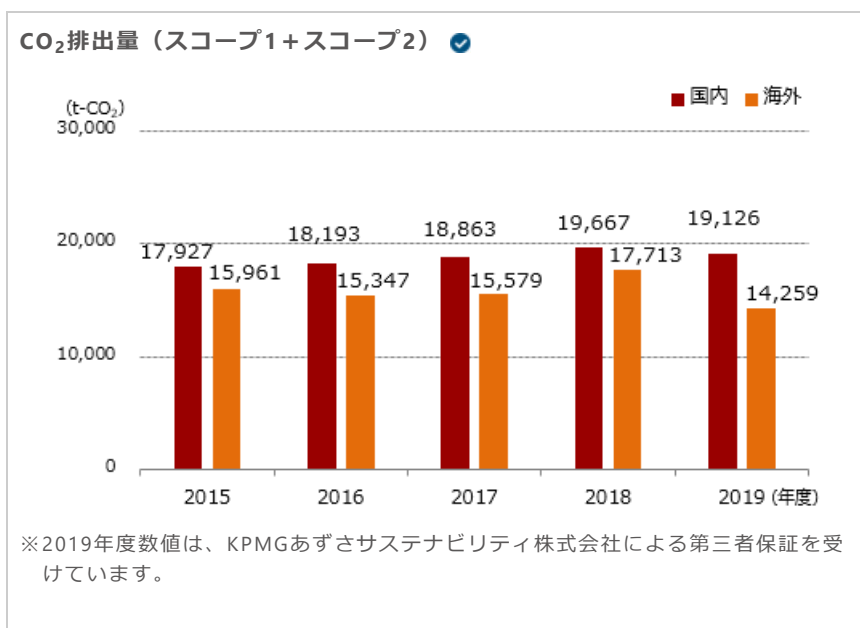
太陽光発電システム発電量



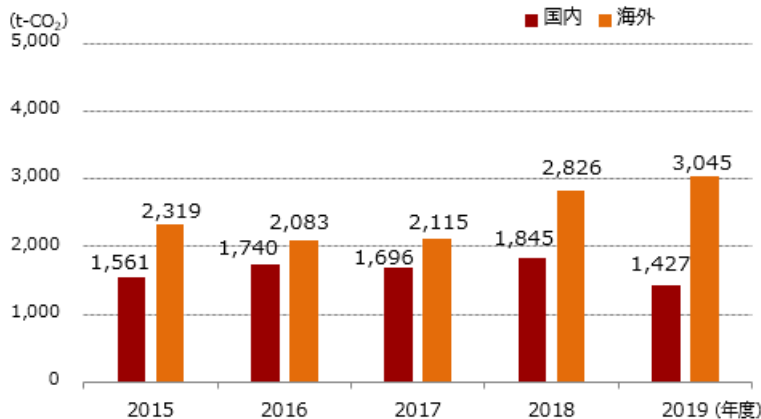
GHG排出量

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
スコープ1 + スコープ2 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)  (電力：マーケット基準)	国内	17,927	18,193	18,863	19,667	19,126
	海外	15,961	15,347	15,579	17,713	14,259
	合計	33,888	33,540	34,442	37,380	33,385
スコープ1 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)  (燃料、エネルギー起源以外の温室効果ガス) ※PFC類とSF ₆ , 2018年度以降の値に含む	国内	1,561	1,740	1,696	1,845	1,427
	海外	2,319	2,083	2,115	2,826	3,045
	合計	3,880	3,824	3,811	4,671	4,471
スコープ2 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)  (電力：ロケーション基準)	国内	18,326	18,907	17,803	18,681	18,219
	海外	15,728	17,545	17,601	18,809	20,463
	合計	34,053	36,452	35,404	37,490	38,682
スコープ2 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)  (電力：マーケット基準)	国内	16,367	16,453	17,167	17,823	17,699
	海外	13,642	13,264	13,464	14,886	11,214
	合計	30,009	29,717	30,631	32,709	28,913
スコープ3 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	合計	—	—	—	1,628,366	1,245,562
エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量 (t-CO ₂ e) 	PFC類	269	268	47	9	6
	SF ₆	816	671	292	146	171
	国内合計	1,085	939	339	156	177

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。



CO₂排出量（スコープ1）

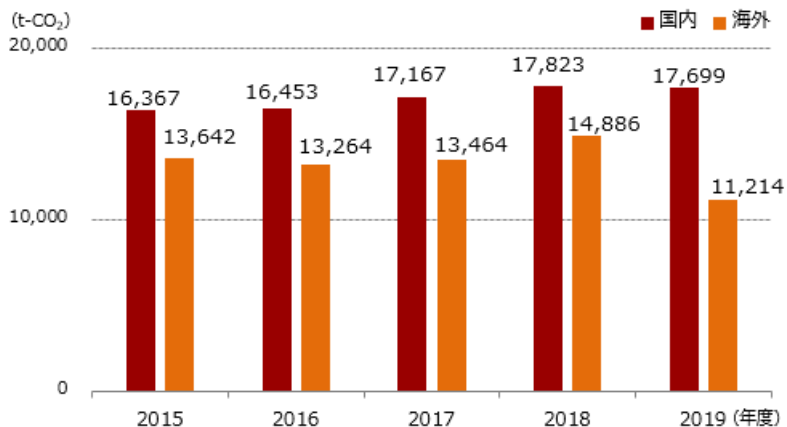


※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

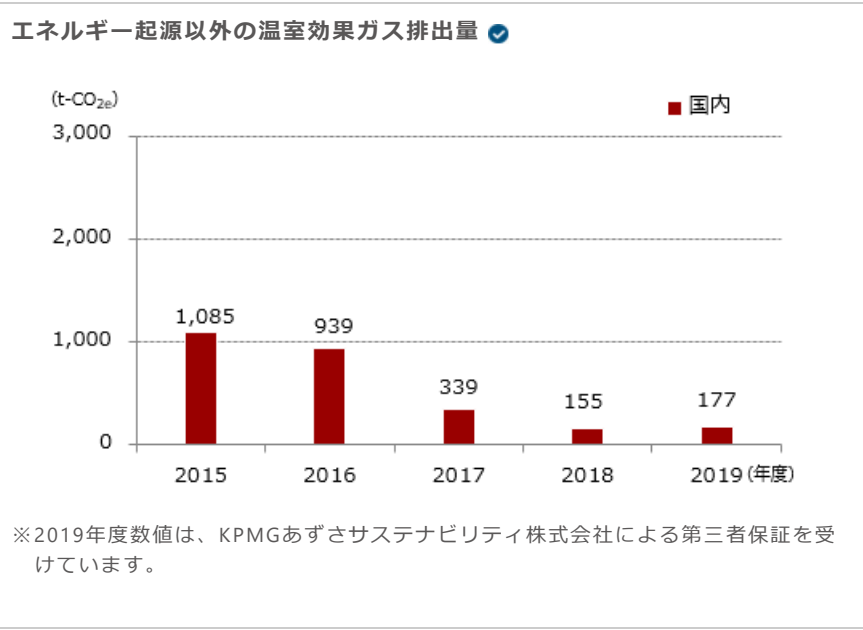
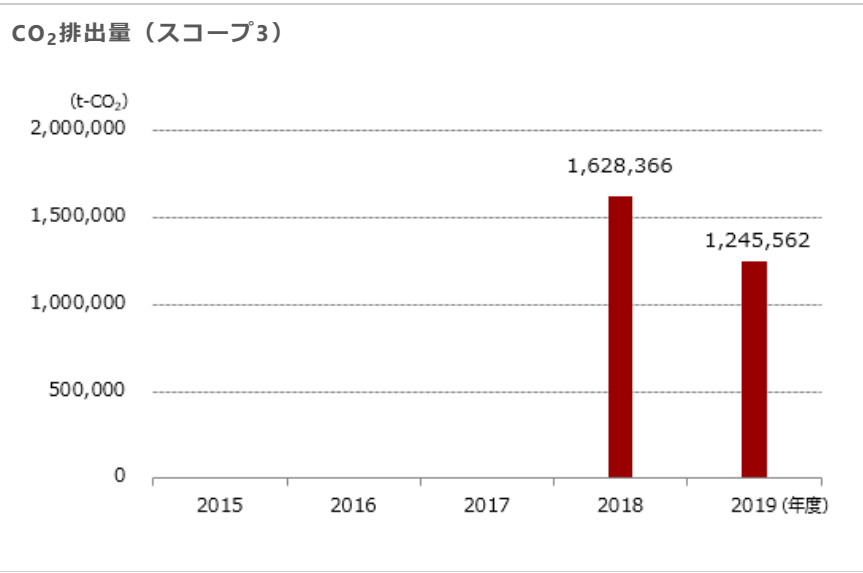
※2018年度より、エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量を含めて算定しています。

※社有車から生ずるCO₂排出量は、2018年度までScope1排出量合計に含めず個別に開示していました。2019年度から過去データにさかのぼり、Scope1排出量合計に含めて開示しています。

CO₂（スコープ2：マーケット基準）



※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

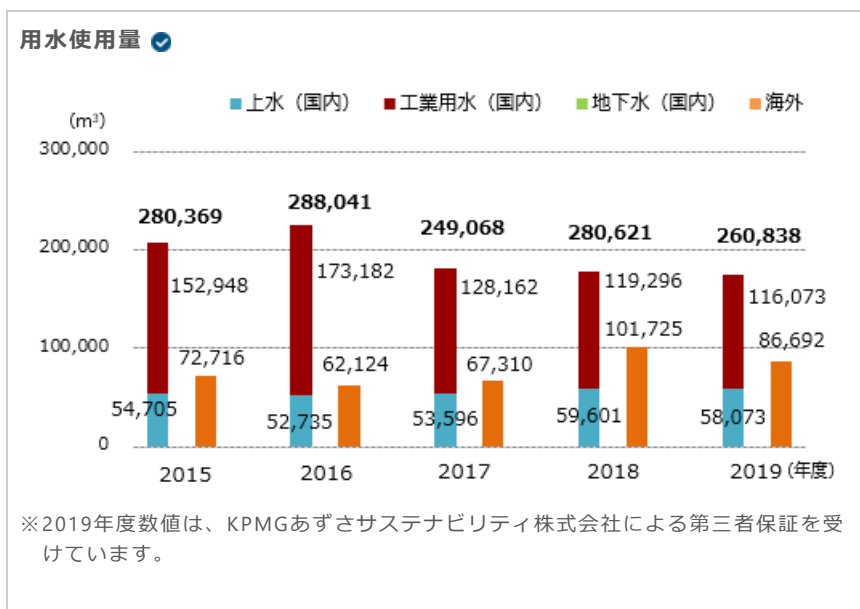


水使用量 

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
用水使用量 (m ³)	国内	207,653	225,917	181,758	178,897	174,146
	上水	54,705	52,735	53,596	59,601	58,073
	工業用水	152,948	173,182	128,162	119,296	116,073
	地下水	0	0	0	0	0
	海外	72,716	62,124	67,310	101,725	86,692
	合計	280,369	288,041	249,068	280,621	260,838
超純水使用量 (m ³) (上水の集計量に含む)	国内	1,442	1,282	1,191	1,639	1,754

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※超純水使用量の算定における算定誤りがあったため、算定方法の見直しを行いました。また2015年度から2018年度の開示値も遡って修正しています。

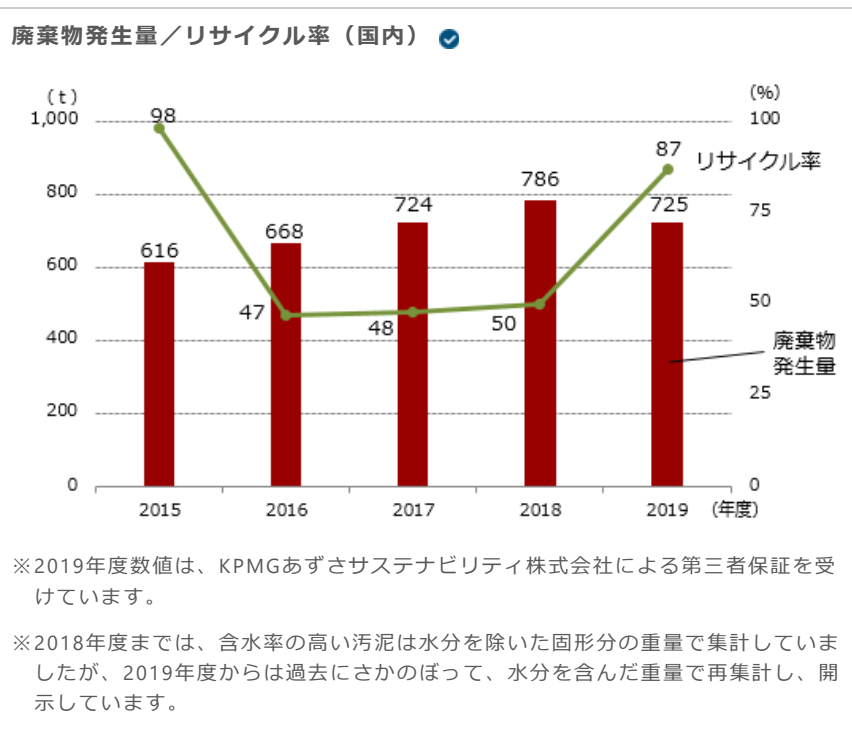


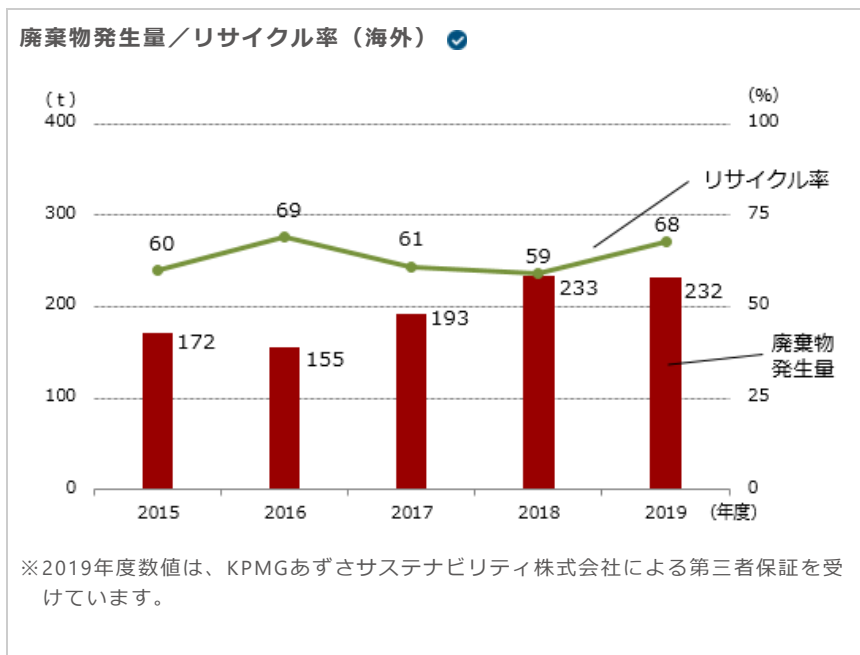
廃棄物排出量

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
廃棄物発生量 (t) <input checked="" type="checkbox"/>	国内	616	668	724	786	725
	海外	172	155	193	233	232
	合計	788	824	917	1,019	957
有害廃棄物発生量 (t) (特別管理産業廃棄物)	国内	7	8	6	10	12
	海外					
廃棄物リサイクル量 (t) <input checked="" type="checkbox"/>	国内	606	314	349	392	628
	海外	103	107	118	138	158
	合計	709	421	467	530	786
リサイクル率 (%) <input checked="" type="checkbox"/>	国内	98%	47%	48%	50%	87%
	海外	60%	69%	61%	59%	68%
	合計	90%	51%	51%	52%	82%
排水量 (m ³) <input checked="" type="checkbox"/>	国内	57,725	53,787	54,324	59,927	62,001
	下水道排水	19,601	15,745	15,993	17,611	16,894
	公共水域排水	38,124	38,042	38,331	42,316	45,107

※ を付けた項目の2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 国内廃棄物発生量及びリサイクル量については、2018年度までは、含水率の高い汚泥は水分を除いた固形分の重量で集計していましたが、2019年度からは過去データにさかのぼって、水分を含んだ重量で再集計し、開示しています。





大気および水質の基準値をオーバーした件数

項目	対象範囲	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2019年度
大気への排出	国内	0	0	0	0	0
水域への排水	国内	0	0	0	0	0

大気汚染物質、水質汚染物質の排出量

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
大気への排出 NOx (kg)	国内	357	683	909	701	322
大気への排出 SOx (kg)	国内	369	431	663	450	224
大気への排出 ばいじん (kg)	国内	10	8	9	8	10
水域への排水 (BOD) (kg)	国内	329	132	234	201	264
水域への排水 (COD) (kg)	国内	217	149	160	173	220

PRTRデータ

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
PRTR対象物質 排出量 (t)	国内	0.42	0.20	0.31	0.46	0.19
PRTR対象物質 移動量 (t)	国内	0.42	0.37	0.31	0.35	0.22

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

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

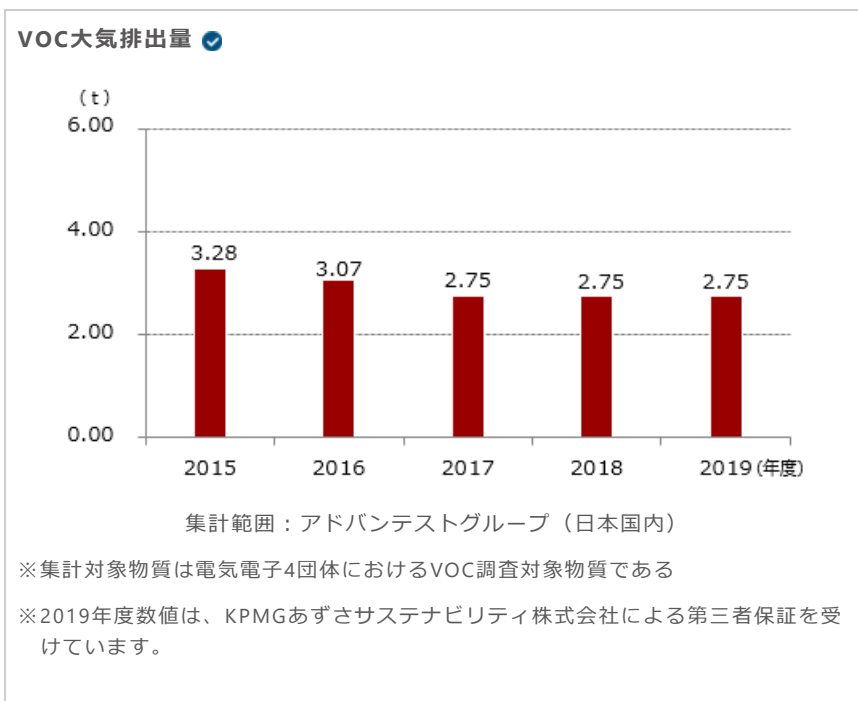
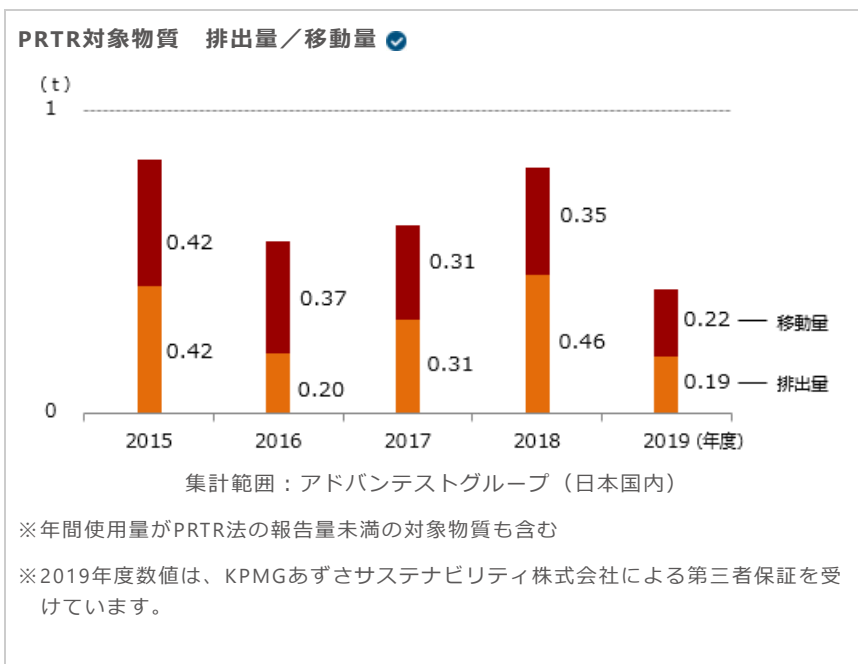
VOCデータ

項目	対象範囲	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
VOC 大気排出量 (t)	国内	3.28	3.07	2.75	2.75	2.75

集計範囲：アドバンテスタグループ（日本国内）

※集計対象物質は電気電子4団体におけるVOC調査対象物質である

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。



環境意識向上

環境リスク管理／化学物質管理

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。

[MORE >](#)

取引先との取り組み

「アドバンテストグリーン調達ガイドライン」を策定し、購入取引先、組立・加工協力会社を含めた生産活動全体で環境負荷の低減を図っています。

[MORE >](#)

環境会計

環境活動における収支をご報告します。

[MORE >](#)

環境リスク管理／化学物質管理

Sustainability Data Book 2020

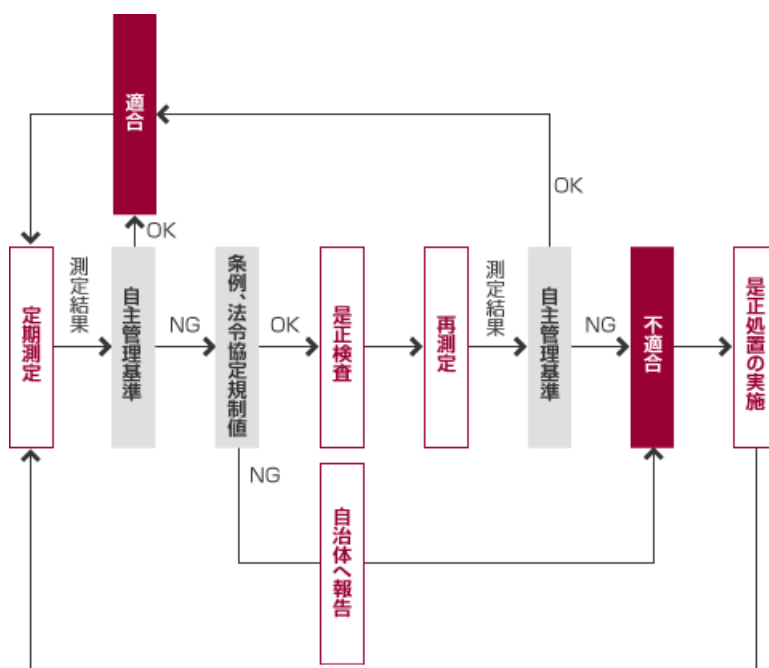
環境リスク管理の基本方針

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社員や委託業者に対し、専門教育や緊急時訓練を定期的実施し、スキルアップを図ること、事故や緊急事態に迅速に対応できる人材を育成しています。

事業所の遵法管理



2019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	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019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。

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

化学物質管理のレベルアップ ～より精度の高い管理を目指して～

アドバンテストグループが業務で取り扱っている化学物質は、化学物質管理システムにより、容器単位で管理しています。PRTR法、毒劇法、労働安全衛生法、その他の法規制に該当する化学物質の管理レベルによって管理ランクを分け、ランク毎の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



容器単位での管理

薬品の危険性に応じた、より精度の高い管理方法の導入

当社グループでは社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。

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량に使用されるなどの理由により、管理が必要な物質 【例】 ハンダペースト、フロリナートなど	-	○	半期
0	有害危険性が低く、化学物質としての管理が不要なもの 【例】 一部の接着剤、グリース、潤滑剤、塗料、鉛フリーハンダ、鉛糸ハンダ、鉛棒ハンダ、スプレー類（スプレーオイル、急冷スプレー）など	-	-	-

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

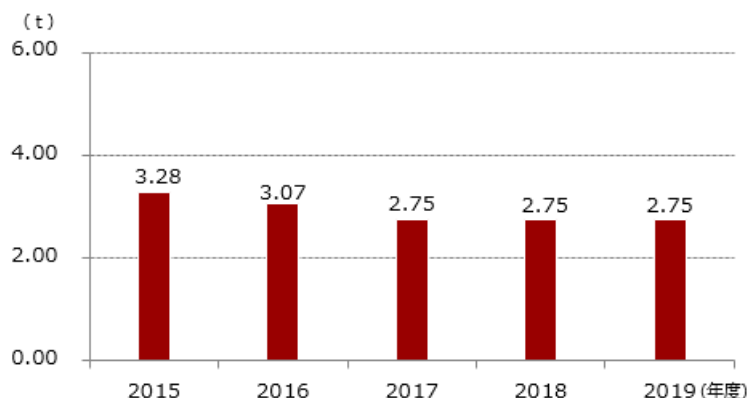
揮発性有機化合物（VOC）の排出抑制への取組み

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き、電機・電子4団体（JEMA、CIAJ、JEITA、JBMIA）として、2005年から調査協力をしています。

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

VOCデータ



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

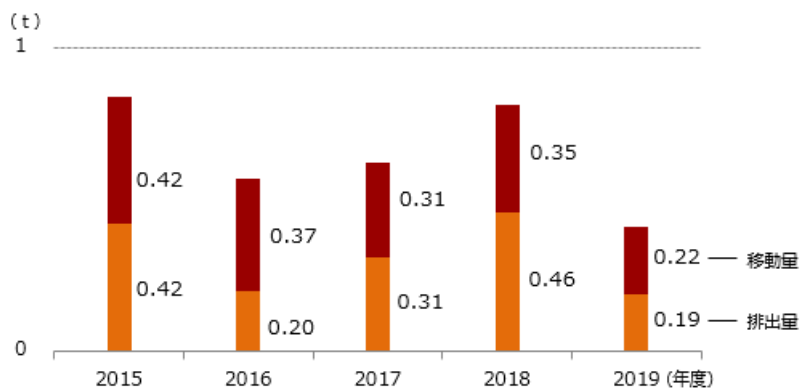
※集計対象物質は電気電子4団体におけるVOC調査対象物質である

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

PRTR報告

化管法に基き、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

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

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ること、また、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、国内全社員を対象に実施しています。また、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が、危険有害性の認識を持つこと、安全に取り扱うことという観点から、より実践的な内容のものを毎年、e-learningによって実施しています。

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。

2019年度は、一般教育を全新入社員に、また専門教育は化学物質使用者592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、等



化学物質教育資料

取引先との取り組み

Sustainability Data Book 2020

サステナビリティ目標「有害物質」へのアプローチ

担当部署	設計業務部/事業推進統括部
KPI	取引先有害物質含有調査の対象先割合
2019年度目標	100%
2019年度実績	100%
重要な理由	RoHS指令をはじめとした、電気・電子関連の法令の追加・改訂が行われる中で、取引先の有害物質含有調査の実施が重要であると認識しています。
バウンダリー	2019年度は国内のアドバンテスト単体、2020年度はアドバンテストグループ全体
関連する方針	アドバンテストグループ環境方針
コミットメント	IEC62474などに挙げられている必要な規制
責任部署・部門	環境経営責任者
経営資源	
苦情処理制度	
評価	○

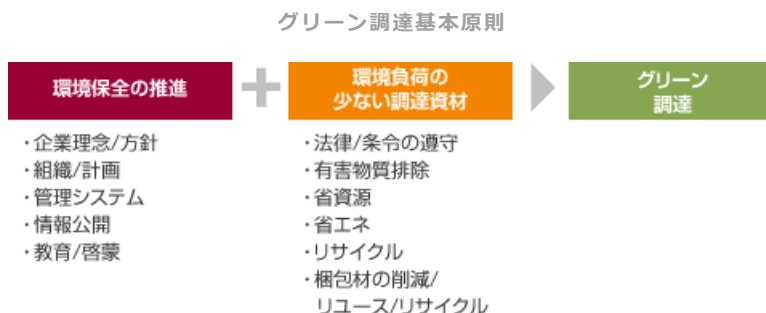
グリーン調達／製品含有化学物質規制への取り組み

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。2018年度も新規を含めすべての取引先に同ガイドラインを配布し、協力を求めました。

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

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

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



グリーン調達における部品登録

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

アドバンテストにおける禁止・制限物質規定

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

*IEC62474：電気・電子業界及びその製品に関するマテリアルデクラレーション（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2019年11月1日に有害物質含有調査票の改訂を実施し、すべての取引先に通知しました。

環境会計

Sustainability Data Book 2020

国内

集計対象：国内7拠点（関係会社含む） 集計期間：2019年4月～2020年3月

単位：千円

コスト分類	主な取組内容	環境設備投資額		費用額	
		2018年度	2019年度	2018年度	2019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	0	28,449	25,730
(2) 地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入	18,961	268,200	14,606	36,200
(3) 資源循環コスト	廃棄物処理・リサイクル、用水設備工事	443	0	24,752	19,927
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	0	0	0
3) 管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用、ピオトープ運用、環境情報公開	0	0	71,518	67,484
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	0	2,630	3,055
5) 社会活動コスト	周辺地域の緑化活動	0	0	2,424	2,476
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	0	0
合計		19,404	268,200	144,379	154,871

効果区分	主な取組内容	2018年度	2019年度	
環境保全 効果	1) 経済的效果	効果額		
	(1) エネルギー使用料金削減効果	省エネ設備・機器、省エネ施策の導入によるエネルギー使用料金削減	1,544	12,749
	(2) リサイクルによる売却益	有価物（金属くず等）売却益	11,417	10,321
	(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	4,189	4,328
	(4) 雑誌等掲載による宣伝効果	新聞記事掲載	271	120
	合計		17,421	27,518
	2) 物量効果	削減量・有効利用量		
	(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整による電力使用量削減	設備：93 (MWh)	設備：768 (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：335 (GJ)	設備：2,765 (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：44 (t-CO ₂)	設備：349 (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	263 (t)	628 (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	89 (%)	87 (%)	

海外

集計対象：海外関係会社9社 集計期間：2019年4月～2020年3月

単位：千円

コスト分類	主な取組内容	費用
		2019年度
環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入、設備の改善など	42,063
	廃棄物の処理費用など	11,087
	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	3,823
	周辺地域の美化活動、社会団体への寄付など	4,210
	合計	61,183

効果区分	主な取組内容	2019年度
1) 経済的効果		効果額
(1) 電力使用料金削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用料金削減	30,908
(2) リサイクルによる売却益	有価物売却益	0
2) 物量効果		削減量
(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用量削減	2,061 (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	773 (t-CO ₂)

生物多様性保全

生物多様性

生物多様性が作り出す自然の恵みが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、生物多様性行動指針を定めています。

[MORE >](#)

生物多様性

Sustainability Data Book 2020

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。

ビオトープ

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

アドバンテスト・ビオトープは、社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。創設から約20年を経た今では、地域の生態系保全に最適な環境となり、絶滅危惧種の保護育成に大きな役割を果たしています。またSDGsの目標「15 陸の豊かさを守ろう」という観点からも、アドバンテスト・ビオトープは理想的な環境となっています。

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



現在のビオトープ



創設当時のビオトープ

[アドバンテスト・ビオトープ >](#)

群馬R&Dセンタ敷地内ビオトープでは、2001年から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。

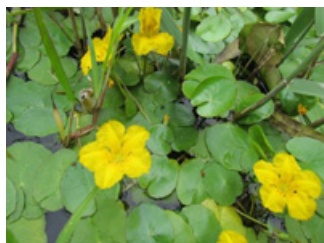
なかでもフジバカマは、群馬県に自生地が5箇所しか残っておらず、そのうちの1箇所がアドバンテストのビオトープです。長年にわたり継続してきた保護育成の取り組みが、安定した自生環境の実現に繋がっています。

また、現在は県内で自生地が一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・育成を開始しました。



フジバカマ



アサザ



チョウジソウ

ビオトープフォーラムをホスト開催

2019年9月、当社がホストとなって「第3回ビオトープフォーラム」を開催しました。同フォーラムは、生物多様性保全に取り組んでいる群馬県内の企業や団体、研究機関で構成され、2017年より毎年開催されています。

当日は、当社のビオトープをご指導くださっている群馬大学教授による基調講演が行われ、ビオトープ18年間の実績を先駆的事例として紹介いただきました。また当社のビオトープ管理士がビオトープの管理方法や動植物のモニタリング調査について発表しました。フォーラムには、県内でビオトープを保有する企業2社やNPO法人も参加し、ステークホルダーを巻き込んだ情報交換の場としても大きな役割を果たしました。



ビオトープで自然観察会を開催

アドバンテストは、地域社会とのコミュニケーションの場として事業所近隣地域の小学校を対象とした自然観察会を実施し、2019年で15年目になります。現在までの参加者累計は、2,068名となりました。

2019年度は、近隣の小学校2校から約70名の児童、保護者が参加して開催されました。観察会当日は、社員教育が専門の社員やビオトープ管理士の資格を持つ社員が中心となってビオトープを案内し、子供たちは蝶やトンボなどビオトープに現れる生き物を探しながら自然に親しみました。また、ビオトープの池ではザリガニなどの外来種の駆除を目的としたザリガニ釣りも実施し、生物多様性について考えるきっかけにもなりました。当社は今後も引き続き地域社会と連携しながら、この活動を継続していきます。



アドバンテスト研究所のアカマツ保護活動

アドバンテスト研究所（仙台市）の敷地内には、樹齢約110年、樹高約30メートルのアカマツ約70本が自生しています。このアカマツ林は、2007年から仙台市の保護樹林の指定を受けています。豊かな自然環境を残すため、薬剤の樹幹注入や草地刈込などを実施しアカマツとそこに生息する生き物の保全に努めています。



赤城山国有林「アドバンテスト令和の森」で森林保全活動

アドバンテストは、2007年から毎年、森林保全活動を実施しています。2019年には、赤城山を活動エリアとする協定を群馬森林管理署と締結し、当社の活動エリアを「アドバンテスト令和の森」と名付けました。保全活動では、森全体に光が取り込まれるようにのござ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。また、専門の講師からは野生鳥獣被害と対策についての講義も行われ、健全な森を守る社員の意識向上に繋がりました。



ネット張りの様子

環境影響度評価

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

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

社会

雇用と多様性

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

[MORE >](#)

多様な働き方の支援

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

[MORE >](#)

人材の育成と公正な評価・処遇

グローバル企業アドバンテストでは、世界を舞台に活躍できる人材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。

[MORE >](#)

労働安全衛生

すべての事業活動において安全衛生管理が最重要課題の一つという認識の下、安全衛生活動に取り組んでいます。

[MORE >](#)

人権の保護・尊重

会社の財産である社員を尊重し、より互いの価値を高めていくため「人事基本理念」を掲げ、社員とともに成長できる企業を目指します。

[MORE >](#)

市民社会の一員として

市民社会の一員としての責任を自覚し、法令遵守だけでなく地域コミュニティへの貢献などを積極的に進めていきます。

[MORE >](#)

製品安全・品質への対応

設計・製造・販売・サービスなど、あらゆる分野において、常にお客様の満足度向上を目指し、これからもお客様の視点に立った、さらなる品質保証、サービス・サポートの提供をグローバルに展開していきます。

[MORE >](#)

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。

[MORE >](#)

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。

[MORE >](#)

雇用と多様性

Sustainability Data Book 2020

雇用とサステナビリティ目標

サステナビリティ目標「雇用」へのアプローチ >

サステナビリティ目標「多様性と機会均等」へのアプローチ >

サステナビリティ目標「雇用」へのアプローチ

企業活動の根幹は人財です。多様な人財を継続的に採用し、活躍できる企業となることが、企業価値を向上させる上でも重要な取組であると考えています。

担当部署	人事部
KPI	出産・育児休暇後の復職率
2019年度目標	100%
2019年度実績	100%
バウンダリー（対象範囲）	日本国内のアドバンテスト単体
関連する方針	アドバンテスト人事基本理念
関連するコミットメント	次世代育成支援対策推進法
責任部署・部門	人事部
関連する苦情処理制度	人権擁護委員会、人事苦情処理委員会
評価	仕事と家庭の両立支援制度を充実させる取り組みが、育児をしながらのスムーズな復職につながっていると考えます。

サステナビリティ目標「多様性と機会均等」へのアプローチ

アドバンテストは、社員個々人の多様性を受容し、差別を排除し、一人ひとりが最大限に力を発揮し、いきいきと活躍できる職場であることが、社会からの信頼を得るためにも、かつ企業価値向上のためにも重要であると認識しています。

担当部署	人事部
KPI	女性社員比率
2019年度目標	女性採用の促進、女性管理職割合の着実な増加を目指します。
2019年度実績	19.6%
バウンダリー（対象範囲）	国内外全従業員（連結）
関連する方針	アドバンテスト人事基本理念
関連するコミットメント	女性活躍推進法
責任部署・部門	人事部
関連する苦情処理制度	人権擁護委員会
評価	微増ではありますが、女性社員比率は着実に増加しています。今後も女性採用の促進を継続していきます。

人事基本理念

アドバンテストは、会社の財産である社員を尊重し、公正に処遇します。また、社員の多様なライフスタイルと個々の成長を支援し、社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、正當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。

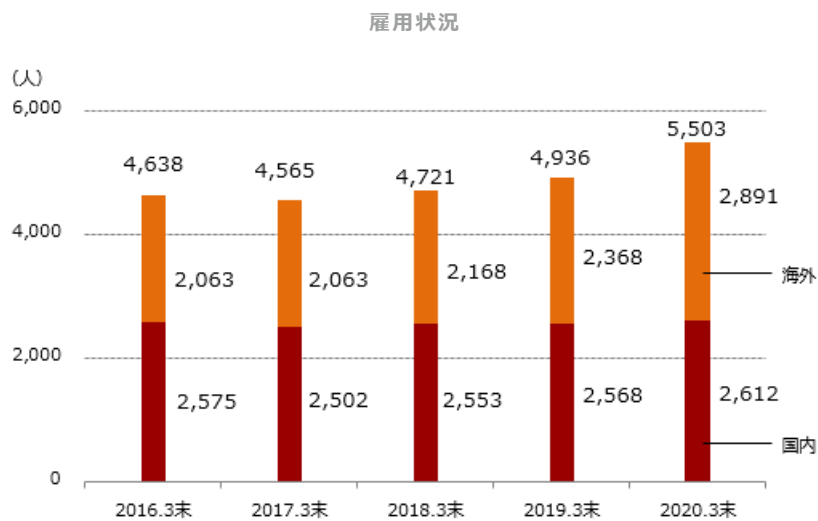
ダイバーシティマネジメント

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

雇用の状況

アドバンテストグループは、社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・身体的障害・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。

社員数の推移は以下のとおりです。



地域別従業員数

		2017年度			2018年度			2019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	2,153	400	2,553	2,152	416	2,568	2,146	466	2,612	17.8%	47.5%
	アジア	710	217	927	771	236	1,007	836	273	1,109	24.6%	20.2%
海外	ヨーロッパ	580	125	705	613	128	741	676	143	819	17.5%	14.9%
	北米	448	88	536	512	108	620	764	199	963	20.7%	17.5%
	海外計	1,738	430	2,168	1,896	472	2,368	2,276	615	2,891	21.3%	52.5%
合計		3,891	830	4,721	4,048	888	4,936	4,422	1,081	5,503	19.6%	

*集計範囲：アドバンテストグループ

地域別管理職数

		2017年度			2018年度			2019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	513	11	524	503	12	515	483	13	496	2.6%	42.1%	495	99.8%
海外	アジア	202	40	242	210	40	250	218	40	258	15.5%	21.9%	244	94.6%
	ヨーロッパ	163	14	177	170	16	186	183	17	200	8.5%	17.0%	194	97.0%
	北米	176	19	195	187	19	206	204	21	225	9.3%	19.1%	217	96.4%
	海外計	541	73	614	567	75	642	605	78	683	11.4%	57.9%	655	95.9%
合計		1,054	84	1,138	1,070	87	1,157	1,088	91	1,179	7.7%		1,150	97.5%

*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。

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

雇用形態別従業員数

	2017年度			2018年度			2019年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正社員	3,705	752	4,457	3,827	803	4,630	4,108	940	5,048
非正規社員	186	78	264	221	85	306	314	141	455
合計	3,891	830	4,721	4,048	888	4,936	4,422	1,081	5,503

*集計範囲：アドバンテストグループ

年齢別従業員数

	2017年度			2018年度			2019年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
20～30歳未満	283	116	399	329	118	447	380	156	536
30～40歳未満	693	179	872	692	197	889	752	225	977
40～50歳未満	1,499	293	1,792	1,411	297	1,708	1,394	318	1,712
50～60歳未満	1,099	142	1,241	1,236	163	1,399	1,355	208	1,563
60～70歳未満	131	22	153	159	28	187	227	33	260
合計	3,705	752	4,457	3,827	803	4,630	4,108	940	5,048

*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

		2017年度			2018年度			2019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	8	0	8	20	4	24	43	14	57	24.6%	9.7%
海外	アジア	93	20	113	102	24	126	97	47	144	32.6%	24.5%
	ヨーロッパ	26	14	40	54	10	64	62	18	80	22.5%	13.6%
	北米	29	6	35	95	26	121	223	84	307	27.4%	52.2%
	海外計	148	40	188	251	60	311	382	149	531	28.1%	90.3%
合計		156	40	196	271	64	335	425	163	588	27.7%	

*集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

離職者数

		2017年度			2018年度			2019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	32	8	40	28	5	33	32	12	44	27.3%	30.3%
海外	アジア	30	4	34	37	4	41	34	11	45	24.4%	31.0%
	ヨーロッパ	24	1	25	22	7	29	18	1	19	5.3%	13.1%
	北米	21	6	27	32	5	37	29	8	37	21.6%	25.5%
	海外計	75	11	86	91	16	107	81	20	101	19.8%	69.7%
合計		107	19	126	119	21	140	113	32	145	22.1%	
退職率		2.90%	2.65%	2.85%	3.21%	2.79%	3.14%	2.95%	3.99%	3.13%		

*集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

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

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

グローバル人材の採用・活用

アドバンテストでは近年、事業のグローバル化を背景に、異文化に対する深い理解と高いコミュニケーションスキルを持って、グローバルな舞台で業務を遂行できる人材の獲得を目指し、また、ビジネス環境のボーダーレス化に伴い、グループ各社との人材交流を通して、人材育成、組織のグローバル化を推進するため、ワールドワイドな視点での制度構築および人材の採用、育成、配置等に力を入れています。たとえば、社員にグローバルな環境下での業務遂行を経験させるため、グループ各社との人材交流を継続的に行うこととし、双方の組織における日常業務やトレーニングを通して、それぞれの持つ技術やノウハウを共有することで、個々の社員がより高度な技術と多様なビジネス環境に適応したスキルを習得する取り組みを実施しています。

グループ各社との人材交流をしやすいとするため「Global Transfer Policy」を策定し、グローバルで職種に関係なく、かつ公平に処遇できる体制をとっています。

2020年3月現在、経営幹部である執行役員24名中10名が外国籍であり、アドバンテスト単体では、9カ国の国籍の社員が働いています。今後も、優秀な人材には国籍を問わず公平にチャンスを与え、国境を越えた人材登用、交流により、グローバル人材の育成と組織のグローバル化を推進していきます。

女性社員の登用・活用

アドバンテストは、常に多様な価値観を受け入れ、人種・性別・年齢・国籍などに関係なく活躍できる企業風土づくりを推進しています。しかしながら、2020年3月現在で全社員のうち女性の割合は全体の19.6%、管理職における割合は7.7%、アドバンテスト単体では、女性社員割合14.1%、女性管理職割合は2.6%であり、女性社員の採用と管理職に占める女性比率の向上が課題です。

当社では、もともと男性比率が高い技術系の学生の採用が多く、従来の採用活動では女性が当社を受験するための動機付けができていませんでした。こうした状況を踏まえて、特に技術系の女性に対して当社の魅力を伝えることに注力し、女性向けのPRを強化しています。Webサイトや採用パンフレットでも女性社員の活躍を広く伝え、また、就職イベントでは、女性向けの制度やキャリアプランなどの説明を行い、アドバンテストの女性社員がどのように活躍しているかを紹介しています。

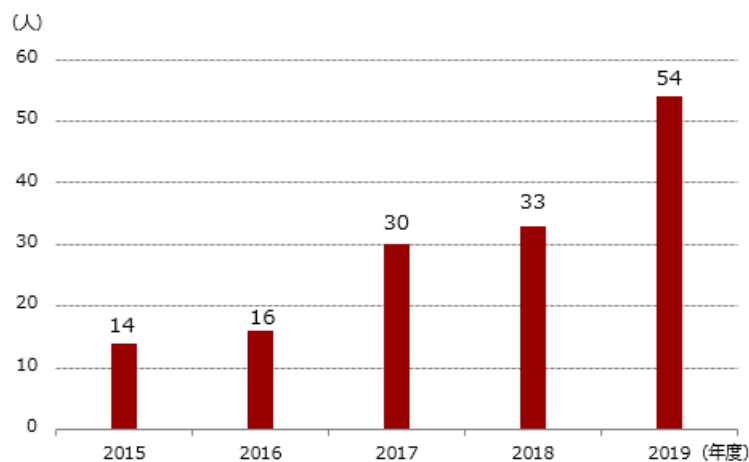
アドバンテスト単体においては、2018年度から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画で管理職に占める女性割合を産業ごとの平均値以上とする数値目標をかかげ、目標達成に向けた取り組みを推進しています。女性社員には様々なライフステージの変化があることを踏まえ、個々人の状況に応じて柔軟な働き方ができるよう家庭と仕事の両立支援制度に力を入れています。女性社員が長く働き続けられる環境整備を進めることで、女性社員の活躍の機会を後押ししています。

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

シニア人材の積極活用

アドバンテストは、シニア人材の活用の観点から60歳定年後の再雇用制度を導入していますが、2013年4月の高年齢者雇用安定法の改正や国の年金支給開始年齢の引き上げなどに伴い、再雇用制度を改定しました。シニア人材の雇用の安定を図るとともに、定年前の経験や配属を考慮した処遇、配属を行うことで、ベテラン社員のスキルやノウハウを積極的に活用しています。また、一人ひとりの成果が評価として賃金に反映されるしくみを設け、モチベーションを喚起することにより、賃金に見合う成果を期待しています。また、2018年度には本人の希望により短時間勤務および短日勤務制度を導入し、就業日以外の副業・兼業を行えるよう制度を整備し、短時間勤務は2名、短日勤務は3名が取得しています。この制度の導入により、シニア人材は個々のライフスタイルに応じてフレキシブルに勤務することが可能となり、さらなるワークライフバランスの実現につながっていくと考えます。

再雇用制度利用者推移



*集計範囲：アドバンテスト単体
 新たに再雇用制度を利用開始した方の人数を集計しています。
 (前年からの継続利用の方は含めず)

障がい者の雇用

アドバンテストは、障がいのある方の雇用推進を目的とし、特例子会社アドバンテストグリーンを2004年9月に設立しました。同社は設立以来、「『個人の自立・社会の成長』を地域と共に」をスローガンに、障がい者の雇用促進と就労安定に努めています。

事業内容は主に、造園・清掃・フロント・配送・パンの販売・寮の管理など、従業員が気持ちよく働ける職場環境を提供することです。地域社会や関係機関と連携しながら、障がいのあるなしに関わらず、共に働ける職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

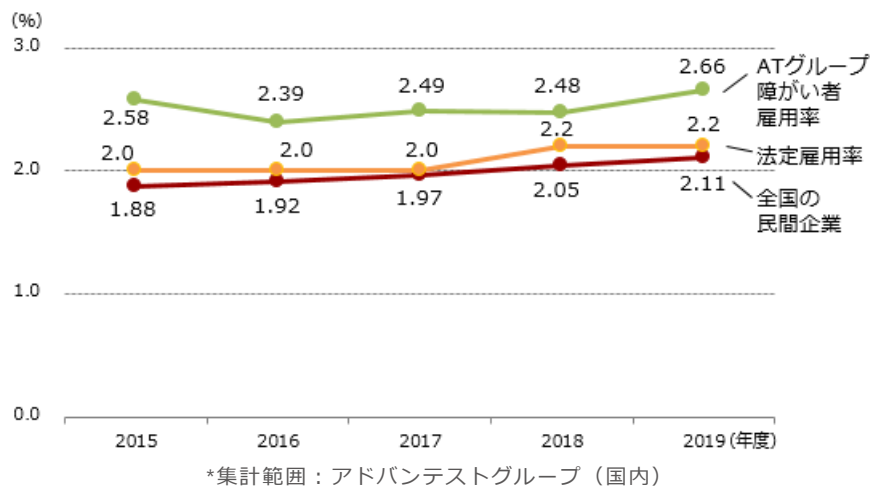
2018年度にはアドバンテストグリーンの従業員1名が「優秀勤労障がい者表彰」を受賞しました。この表彰は、障がいを克服し、模範的な職業人として業績を上げた方々を称えるもので、長年に渡って積み重ねてきた従業員の努力が栄えある受賞という大きな成果につながりました。

アドバンテストの障がい者雇用率は、2019年度は 2.66%と法定雇用率を上回る状況ですが、今後の法定雇用率見直しも念頭に積極的に雇用を促進していきます。

具体的には、作業手順の標準化や作業の可視化を推進するなど、障害があっても十分に仕事ができる環境整備を行い、様々な障害をもった方が活躍できる職場であることを、特別支援学校等に紹介して参ります。また、新しい職域の開拓も検討しており、実習生の受け入れや職場研修会の開催など、新規雇用につながる取り組みを推進していきます。さらに、障害のある社員の就労定着を図るため、「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の拡充やグループホームへの転居など自立についての支援を実施しております。また各々の障害特性に合った職場支援をするため、各職場に職場適用援助者（ジョブコーチ）や障害者職業生活相談員などの有資格者を配置するとともに、定期的な家族を含めた4者面談や個別のランチミーティングを実施し、課題の情報共有と早期発見に努めております。

また、海外関係会社においても10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おります。

障がい者雇用率の推移



※ 2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

多様な働き方の支援

Sustainability Data Book 2020

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた柔軟な働き方の推進

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。社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。

具体的には、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（全社員対象）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。実際に、年次有給休暇消化率（年間付与23日（勤続10年未満は22日））は毎年70%近い高い水準を維持し続けています。

2020年4月には全社員を対象としたテレワーク制度を新たに導入し、多くの社員が個々の業務や働き方、ライフスタイルに応じて、より柔軟で効率的に働ける制度の拡充を図っています。

育児・介護の両立支援制度

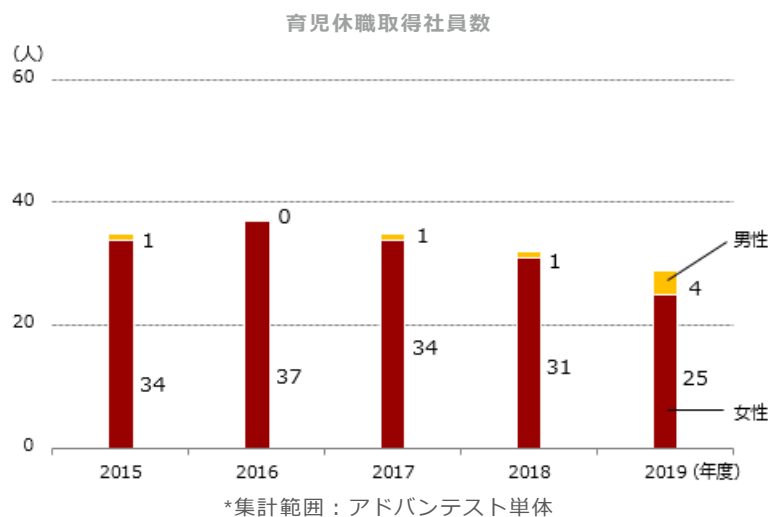
長く勤務する間には育児や介護などの家庭の状況と仕事との両立が必要な時期があります。アドバンテストでは、社員が様々なライフステージにあっても、個々人の状況に応じて柔軟な働き方ができるよう仕事と家庭の両立支援制度の整備に力を入れています。

妊娠中の社員は、100%有給保証の妊娠通院・妊娠障害休暇制度が利用でき、医師からの指導がある場合は短時間勤務制度を選択することも可能です。育児休職や介護休職も法定を上回る水準で整備しており、育児休職は最長で子供が2歳3か月に達するまで、介護休職は最長3年まで取得できます。配偶者の出産、育児、不妊治療、看護・介護等の目的で取得できる積立休暇などの休暇制度も広く活用されています。また、子育て中や介護にあたる社員を対象に、育児・介護短時間勤務を可能にしており、育児短時間勤務は子供が小学校6年生まで利用でき、多くの子育て期の社員が制度を活用し、育児と仕事の両立を図っています。介護短時間勤務は個々の状況に応じて対応できるよう期間の上限を設けていません。

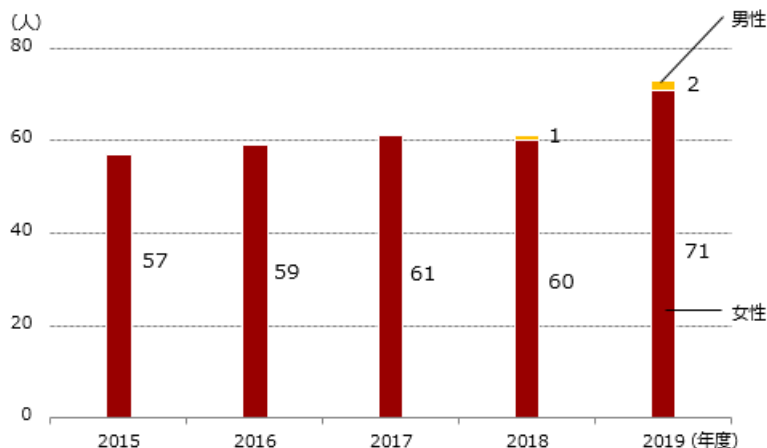
結婚、出産、育児、家族の看護・介護、配偶者の転勤等の事情により、やむを得ず退職せざるを得ないケースもあるため、一定の条件を満たす場合に再雇用する制度も整備しています。

なお、2019年度の育児休職からの復職率は100%でした。

また、男性の積極的な育児参加支援にも取り組んでおり、子育て中の男性社員やその上司向けの個別相談、育児関連制度の案内、育児休業取得のサポートを行っています。このような取り組みの成果として、2019年度の男性の育児休職取得率は10%まで向上しました。

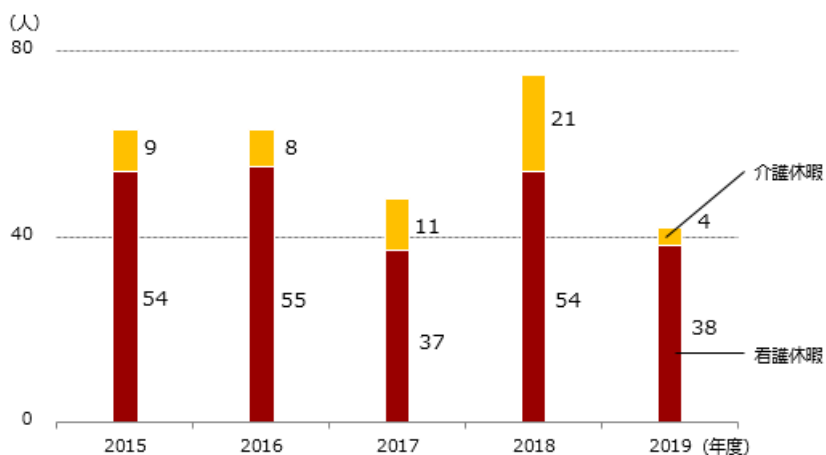


育児短時間勤務適用者数



*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

両立支援制度の利用促進

社員に両立支援制度を広く知ってもらい利用促進を図るため、2007年にイントラネット上に「両立支援ナビ」サイトを立ち上げ、個々のライフステージに応じて利用できる両立支援制度情報などを提供しています。近年は、両立支援制度の積極的なアナウンスの他、両立支援相談窓口等を設置して個別相談がしやすい環境を整備するなど、社員にとって両立支援制度が活用しやすい環境づくりを進めています。

時間外労働時間の短縮

アドバンテストは、社員の健康を守り、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、業務の効率化や社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、時差勤務など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

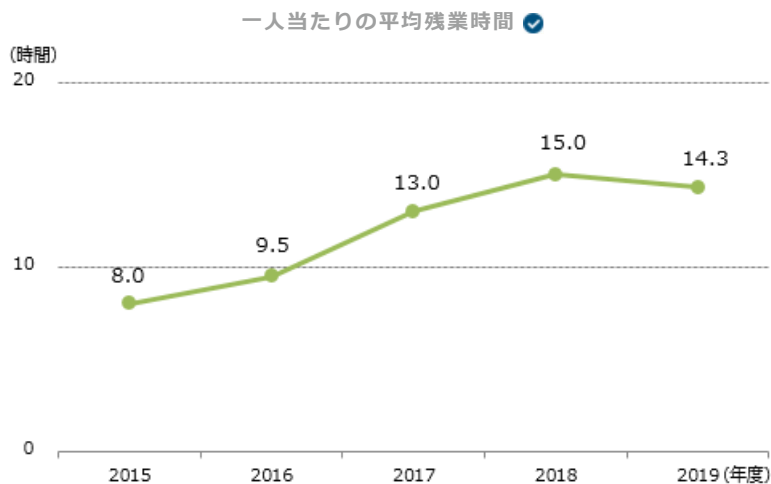
- 1. 月間時間外労働80時間以上 : 0人
- 2. 月間平均時間外労働時間 : 9時間以下 (裁量労働適用者を除く)

2019年度は、時間外労働の削減を女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の行動計画にも取り込み、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ています。毎週水曜日に行う定時退社を促す放送や、各月の10日を過ぎた時点で4時間以上、20日を過ぎた時点で7時間以上の時間外労働を行っている場合に、所属長への通知を行い、さらなる時間外労働縮減に努めています。

こうした取り組みを行ってききましたが、2019年度は月間時間外労働80時間以上を0人、月間平均時間外労働時間を9時間以下にする社内計画はともに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。

2019年度のアドバンテスト単体の一人当たり時間外労働時間は、2020年3月時点の平均で 13.6時間となっています。



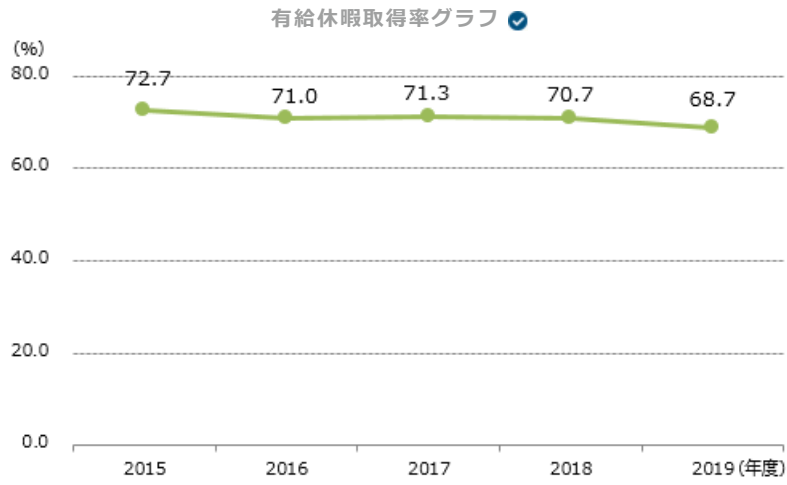
*集計範囲：アドバンテストグループ (日本・中国・韓国)

※ 2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 韓国のみ、部下のいない管理職の残業時間を含んでいます。

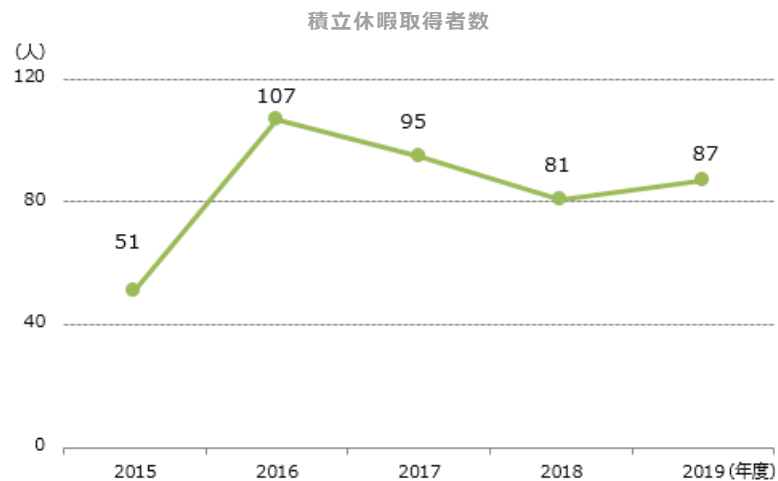
年次有給休暇とその他の休暇制度

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



*集計範囲：アドバンテスト単体

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。



*集計範囲：アドバンテスト単体

エンゲージメントサーベイ

アドバンテストは、従業員のエンゲージメントレベルを測定するグローバル・エンプロイー・エンゲージメント・サーベイ（以下、サーベイ）を実施しました。

目的

アドバンテストは、すべての従業員が価値を認められ、尊重され、共通の目標を達成するために共に働くという文化を継続的に追求しています。このサーベイの目的は、従業員に私たちの会社や組織についての考えを共有する機会を提供することです。それはマネージャーとチーム間の対話を促進し、そしてそれはあらゆるレベルから私たちの会社や組織を改善するためのアイデアを生み出します。サーベイの結果は、従業員が自分の仕事や職場環境についてどのように考え、また、会社が従業員をどのようにサポートできているかを知るための1つの手がかりとなります。従業員からのオープンなフィードバックにより強みのある分野と改善が必要な分野を特定することができ、改善のためのアクションを取ることで、仕事に対するエンゲージメントレベルを向上や職場環境の改善につなげ、個々の従業員のパフォーマンスを向上させるとともに会社全体としての業績向上を目指します。

エンプロイー・エンゲージメント

従業員のエンゲージメントとは、従業員の組織やその目標に対する感情的なコミットメントを示します。エンゲージした従業員は、最低限やるべきことをやるのではなく、熱意を持ってエネルギーに、求められたもの以上のアウトプットを目指して仕事に取り組みます。ギャラップ社の調査によると、世界の従業員は15%しかエンゲージしておらず、また、従業員のエンゲージメントと次のような指標との間に関連性があることがわかっています。

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

調査の実施

2018年度のサーベイは10月16～30日に、その時点で3ヶ月以上在籍しているアドバンテストグループ全従業員4,827名を対象に実施し、回答率は91%でした。Gallup社のプラットフォームを用いており、匿名性を担保したオンライン形式で実施しました。

結果

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

今後

次に重要なタスクは、経営陣からラインの管理者や従業員まで全員が、サーベイ結果に基づくアクションプランの立案や実行に関与していくことです。ゴールは、従業員のエンゲージメントを向上させると同時に、会社業績や顧客満足度の向上につなげることです。実行したアクションプランによりエンゲージメントレベルの改善ができたかは、次回（2020年度を予定）以降のサーベイで確認していきます。

働きがいのある職場の実現

アドバンテストは、あらゆる社員がワークライフバランスを実現し、社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。

その結果、Advantest Europe GmbH（ドイツ）は、「働きがいのある会社2017」として国際的な人事コンサルティング機関「Great Place to Work®」から表彰されました。Great Place to Work®は、ドイツ国内のあらゆる規模、業種、地域の企業を対象に調査を行い、職場内で確かな信頼関係が築かれているか、社員一人一人がパフォーマンスを発揮できているかを基準に、毎年「働きがいのある会社」トップ100をランク付け。公正かつ誠実に社員と力を合わせ、会社との強い一体感を持つ経営陣を表彰しています。Great Place to Work®が従業員に対して行った、企業文化に関する匿名のベンチマークテストでは、さまざまなカテゴリで最高のランクを獲得しました。

グループ各社においても、社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。

人財の育成と公正な評価・処遇

Sustainability Data Book 2020

人財育成方針

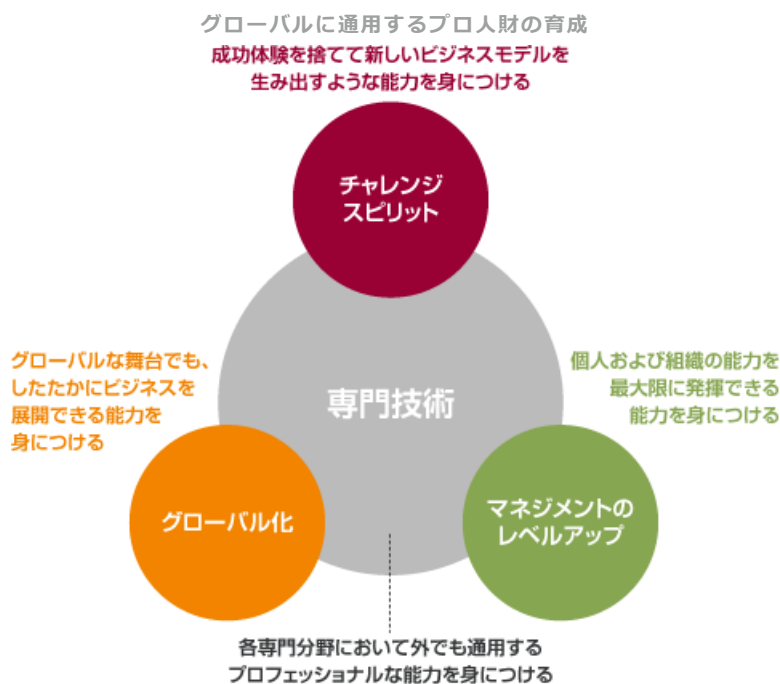
中長期戦略の推進に向けては、人財投資が不可欠であり、グローバル人財・フロンティア人財の育成を通じ、顧客価値を追求しながら、事業伸長の基盤強化を図ります。

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

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

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

「チャレンジスピリット」、「グローバル化」、「マネジメントのレベルアップ」を、グローバルに通用するプロフェッショナルな人財育成の要点として注力し、自己研鑽に励み、高度な専門知識や幅広い教養を身につけようとする社員を積極的に支援しています。



サステナビリティ目標「研修および教育」へのアプローチ

顧客と社会に貢献を続け、企業価値を向上させるには、社員一人ひとりが自分の役割を明確に把握し、競争優位を保つために個人の能力を高める必要があります。その点から、研修および教育に関しては、重要なCSRテーマであると認識しています。

担当部署	人事部
KPI	従業員あたりの年間平均研修時間
2019年度目標	若手社員の基礎能力育成のため、毎年各新入社員の特性・会社の方針を反映した研修の充実を図る。
2019年度実績	11.5時間（研修時間32,889時間）
バウンダリー	日本国内のアドバンテスト単体
関連する方針	人財育成方針
関連するコミットメント	—
責任部署・部門	人事部
経営資源	人事部主管の教育研修予算100,000千円、人員7名（人事部3名、（株）アドバンテストアカデミー4名）
関連する苦情処理制度	研修実施後のアンケートを基に対処
評価	○

教育研修体系と実施状況

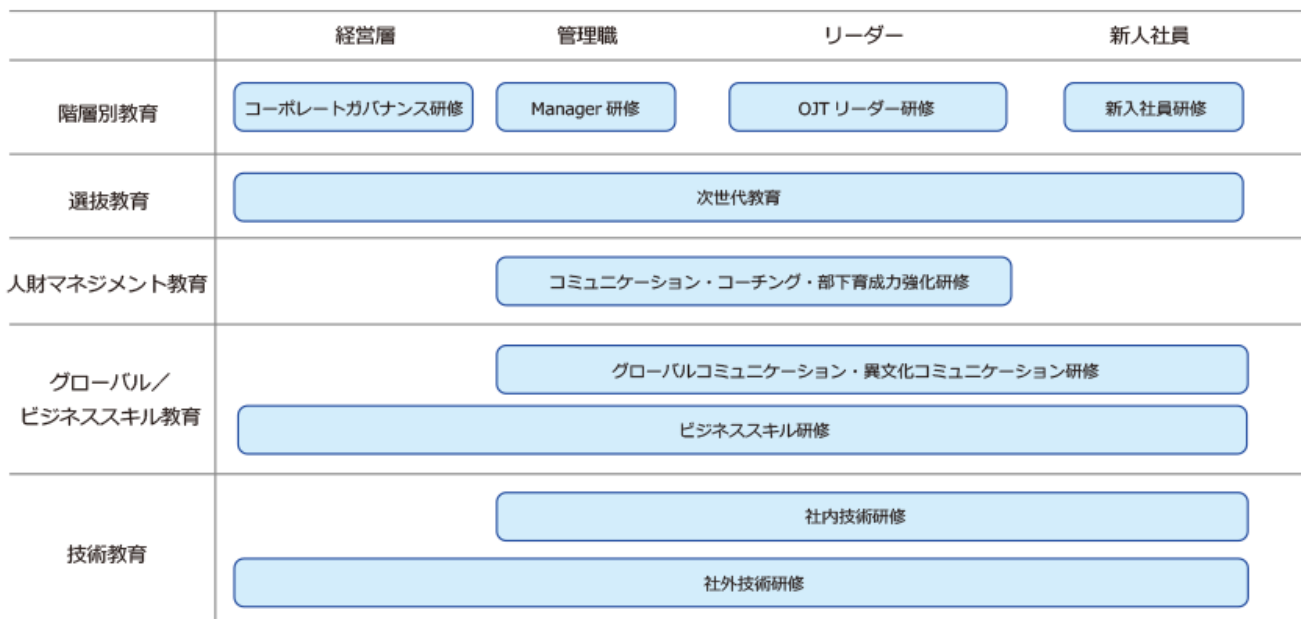
アドバンテストでは、あらゆる階層で誰でも参加できる教育研修プログラムを用意しており、基本的な知識から最新の技術動向まで幅広く学ぶことができます。また、この教育研修プログラムが環境変化に適応したものとなるよう、また業界最先端の優秀な人材育成となるよう、社員教育を専門に扱う（株）アドバンテストアカデミーと協力し、さらなる改善を続けています。

グローバル化の進展により、大きく変化するビジネス環境に適応するために、前述の人財育成方針に沿った人財教育体系を強化しています。また内容の充実化を図るため、グローバル系研修の拡充など、新規プログラムの企画、実施に取り組んでいます。新規プログラムは、研修内容に応じて、内部・外部の講師を使い分けるなど、各分野の専門家による効果的なプログラムを用意しています。

グループ各社においても、日々の業務を通じた育成に加え、個人の能力や専門性を高めるための教育を各国・地域のニーズに沿って幅広く展開しています。

たとえば、Advantest (China) Co., Ltd.では、Training Day と題したイベントを定期的で開催しています。テーマに沿った形でいくつかのセミナーが社内講師によって提供されています。社内講師に対しては評価が行われると同時に表彰制度もあり、相互に学び合う文化の形成を図っています。このような取り組みをグループ会社間でも情報共有し発展させていくことで、アドバンテスト全体の底上げとなる仕組みづくりを目指しています。

主な教育体系



アドバンテスト単体では、2019年度は、のべ2,851名の社員が何らかの研修を受講し、総研修時間は32,889時間、社員一人あたりの平均研修時間は約11.5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・一般社員	897名	7,755H
テクニカル研修（技術）	管理職・一般社員	1,125名	4,719H
eラーニング（人財マネジメント等）	管理職	24名	1,200H
新人研修（階層別）	一般社員	30名	14,066H
英会話（グローバル）	管理職・一般社員	245名	3,026H
TOEIC（グローバル）	管理職・一般社員	408名	816H
外部セミナー（ビジネススキル等）	管理職・一般社員	122名	1,307H
合計		2,851名	32,889H

*集計範囲：アドバンテスト単体

※ 32,889H を付けた数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

エンジニアの育成

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、当社グループの社員であれば、誰でも参加することができます。

2019年度も、各種の技術セミナーやテクニカル研修を行い、約1,125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社員が講師になるものもあり、例えば、設計品質をテーマとしたものでは、設計業務を担当する社員が自身の経験を基に、品質維持と向上に欠かせない基礎技術について講義します。社内に講師を招くコースは、エンジニアやマネジメント層からの要望により実施し、変化の激しいビジネス環境に順応できるよう支援しています。

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

ソフトウェア関係

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

その他高度技術講座

外部講師を招いての先端メモリデバイス、5Gなどの最新動向を学ぶ講座、また経験者ならではのブレイクスルーポイントを伝える講座を年間10回程度実施しています。

2019年度は新たにAIの大規模公開オンライン講義（MOOC=Massive Open Online Course）を受講できる環境をトライアルで構築しました。スタンフォード大学など有名な大学や組織がコースを提供しているCourseraのディープラーニングとマシンラーニングコースを42名が受講し、内37名が修了証を取得しました。課題を解決するには、プログラミング能力や英語力も求められるため、受講者内で助け合いながら取り組んでおり、エンジニアの底上げにつながっています。

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

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

新入社員の教育・研修

新入社員は、まず1か月間のビジネス基礎研修で社会人としての基本を身につけ、会社を知ることから始めます。その後、技術系、事務系に分かれて職種別研修を受けます。

技術系社員は、最初に設計の基礎を学び、その後、製品の使用方法や品質保証、知的財産など技術系社員に必須の基本知識を習得する「技術基礎研修」、開発の基本業務を体験する「ハードウェア研修」、「ソフトウェア研修」、「デバイステスト研修」、ものづくりの原点である「製造研修」を通じ、アドバンテストのエンジニアとして必要な技術を習得します。事務系社員は、ものづくりの基礎と事務系のスキルを磨く「事務系基礎研修」を行うと同時にグループ全体の事業内容や、部門間の業務のかかわりを学びます。

若手社員の基礎能力育成のため、毎年新入社員の特性・会社の方針を反映した研修となるよう見直しを行っており、2019年度には新たにチームビルディング研修、経営分析研修、ロジカルシンキング研修、英語ライティング研修を育成メニューに加えしました。

このように、新入社員はさまざまな研修を経験することで配属後の自分の役割を強く認識し、関係部門と協力して業務を進めていくようになります。新人研修の期間は、当社の社員になるための大切な形成期間といえます。

新入社員研修の構成

	4月	5月	6月	7月	8月	配属後1年間
技術系	集合研修	技術系基礎研修 ●安全研修 ●品質保証研修 ●ねじ締め・はんだ付け等	開発基礎研修 ●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		製造研修	OJT期間
事務系		事務系基礎研修 ●Microsoft研修 ●モノづくり研修等				

グローバル人事活動

アドバンテストでは、グローバル、フロンティア人材の育成に向け、グローバル共通の制度の中で、各国独自の文化風習を踏まえた取り組みも行うことで従業員の処遇を適切に行っています。

定期的に「Global HR Meeting」を開催し、各国での状況や取り組みを共有し、また、グループ共通の人事課題解決に向け議論する場を設けています。

2019年度にはF2FのGlobal HR Meetingを日本およびドイツにて各1回実施し、グループ各社の人事責任者が各国の取り組みや課題を発表。また、共通の人事制度や新たなシステム導入など、更なるグローバル化に向けた議論を行い、交流を深めました。

公正な評価・処遇

業績評価やキャリア開発に関しては、期初に立てた目標に対し、期中に上司と適宜コミュニケーションを図るとともに、年度末の考課面談を通じて行っています。この面談は、正社員だけでなく、一部の契約・嘱託社員にも実施しています。

ARMS人事制度

アドバンテストは、現在、海外売上高比率が90%以上、全従業員5,503名のうち53%以上に相当する2,891名が海外関係会社の従業員で占めており、グローバルカンパニーとして事業を推進しています。この体制を踏まえ、当社は2012年4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。



「ARMS」では、これまで各国の事業会社が独自に定めていた資格制度を廃して、新たに世界共通の10段階の資格制度を整備しました。この制度では、ジョブレベル1から6までを一般社員層に、ジョブレベル7から10までを管理職層に適用しています。管理職層については、予算管理や部下の考課・労務管理などを担当するマネジャーと、業務の取りまとめや業務遂行に専念するマネジャーの2系統を制度化しました。部下をもつライン長を前者、それ以外のスペシャリストを後者に位置づけ、複線型の資格制度とし、多様な人材をマネジャーとして処遇できる体制としています。

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

本グローバル人事制度導入後7年が経過し、その間、日本からの海外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		Director		Consulting Director	組織のゴールや目標を設定…
9		Sr. Director		Principal	長期的な目標に沿った…
10		VP (or SVP)		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にも積極的に取り組んでいきます。

アドバンテストでは、今後もグローバルカンパニーとして、グループの多様な人財がそれぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に力を注いでいきます。

年金制度

アドバンテスト（国内）は、退職金の制度としてポイント制を導入しています。また、退職金制度の一部として、基金型の確定給付型企業年金を導入し、一定の条件のもと退職金を年金として受け取ることができます。

2018年度に確定給付型企業年金制度の一部を確定拠出型企業年金制度に変更し、ポイント制の退職金制度とは別に、確定拠出年金制度をスタートしました。

その結果、退職金は会社支給の退職一時金と、勤続年数により年金化が可能な基金支給部分と、確定拠出年金制度の3本立てとなっております。

労働安全衛生

Sustainability Data Book 2020

アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針

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

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

サステナビリティ目標「労働安全衛生」へのアプローチ

アドバンテストは、事業活動を遂行するにあたり、従業員の安全確保と健康保持は大前提であり、常に意識の向上を図る必要があると認識しています。

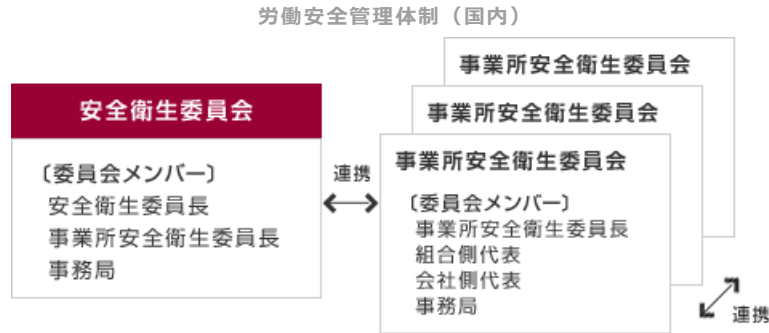
担当部署	総務部
KPI	労働災害発生率（度数率）
2019年度目標	0
2019年度実績	0.2
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針
関連するコミットメント	自主目標である「重症災害ゼロ活動」の継続
責任部署・部門	活動は各拠点で行い、安全衛生委員会はその推進を担う
関連する苦情処理制度	安全衛生委員会の運営、健康管理室の設置
評価	△

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開催、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。

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関係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。



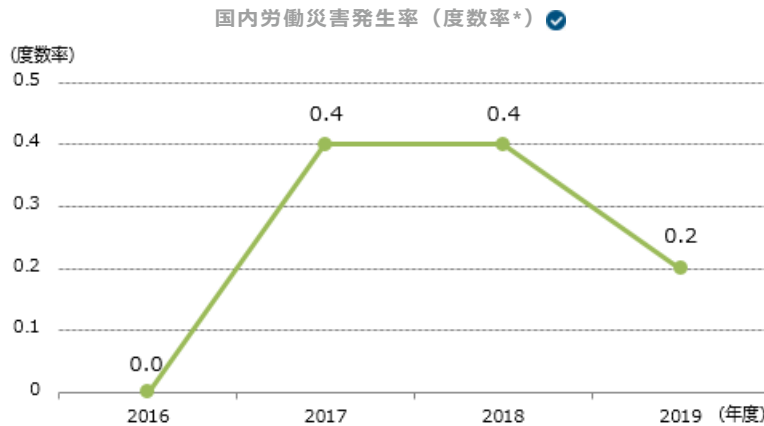
労働安全衛生活動の推進

2019年度

2019年度は、2018年度から継続してポスターを掲示し、作業前ミーティングによる安全啓発を推進した結果、労働災害を低減できました。さらに海外関係会社の安全衛生担当者が一堂に会したミーティングを開催し、各社の取り組みなどの情報共有を図りました。

2020年度

2020年度は、事故事例のポスター化などの安全啓発を継続して実施します。また、2019年度の海外関係会社との情報共有をさらに向上させる施策として、各社の労働災害情報の共有を目指します。



*100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

*集計範囲：アドバンテスト単体

*2019年度よりデータに派遣社員を含みます。

※2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

過去5年間の業務上の死亡者はいません。

また、国内、海外関係会社を含めた2019年度の労働災害発生率（度数率）は0.2となりました。

※ 2019年度数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

労働安全衛生教育

アドバンテストグループでは、労働安全衛生教育を定期的実施し、労働災害の未然防止と安全衛生意識の向上により、安心して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。

2019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	5,078名	2,584H
専門教育	管理職・一般社員	1,353名	3,048H

健康経営推進

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、社員の皆さんの健康維持・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。

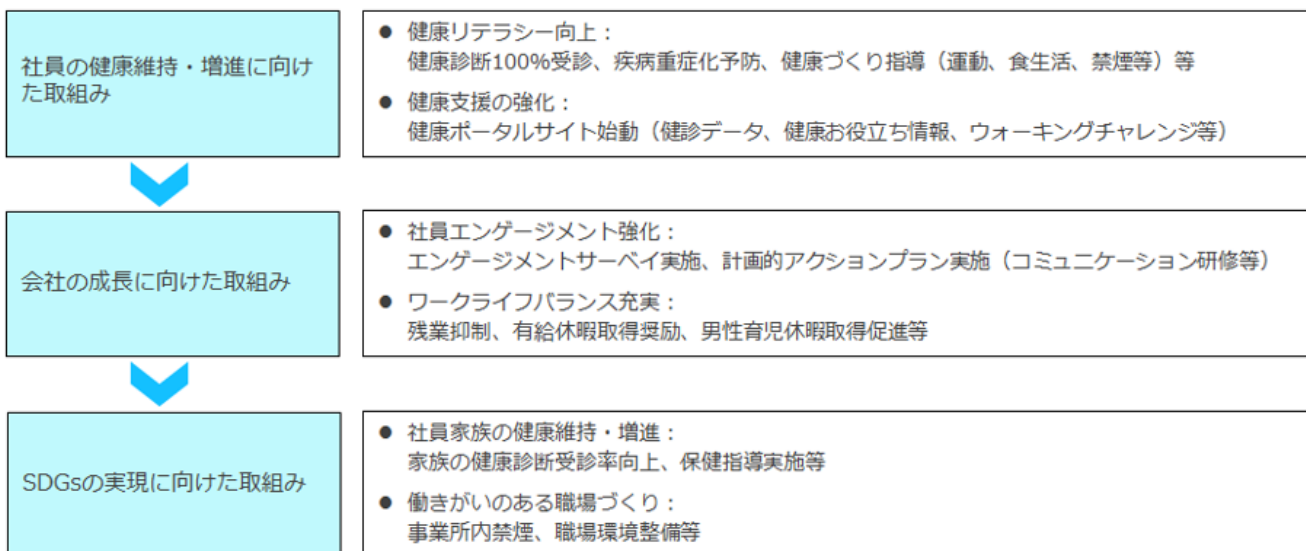
健康宣言を制定して以来、会社、健康保険組合、労働組合が一体となり、健康診断の受診勧奨、特定保健指導実施率向上、健康ポータルサイト導入などに取り組むと同時に、オンラインダイエット・禁煙プログラムや、ヨガや健康運動セミナーなど社員の健康に直接働きかける活動を積み重ねてきました。この結果、経済産業省が推進し、日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2020」において、大規模法人部門の健康経営優良法人に認定されました。



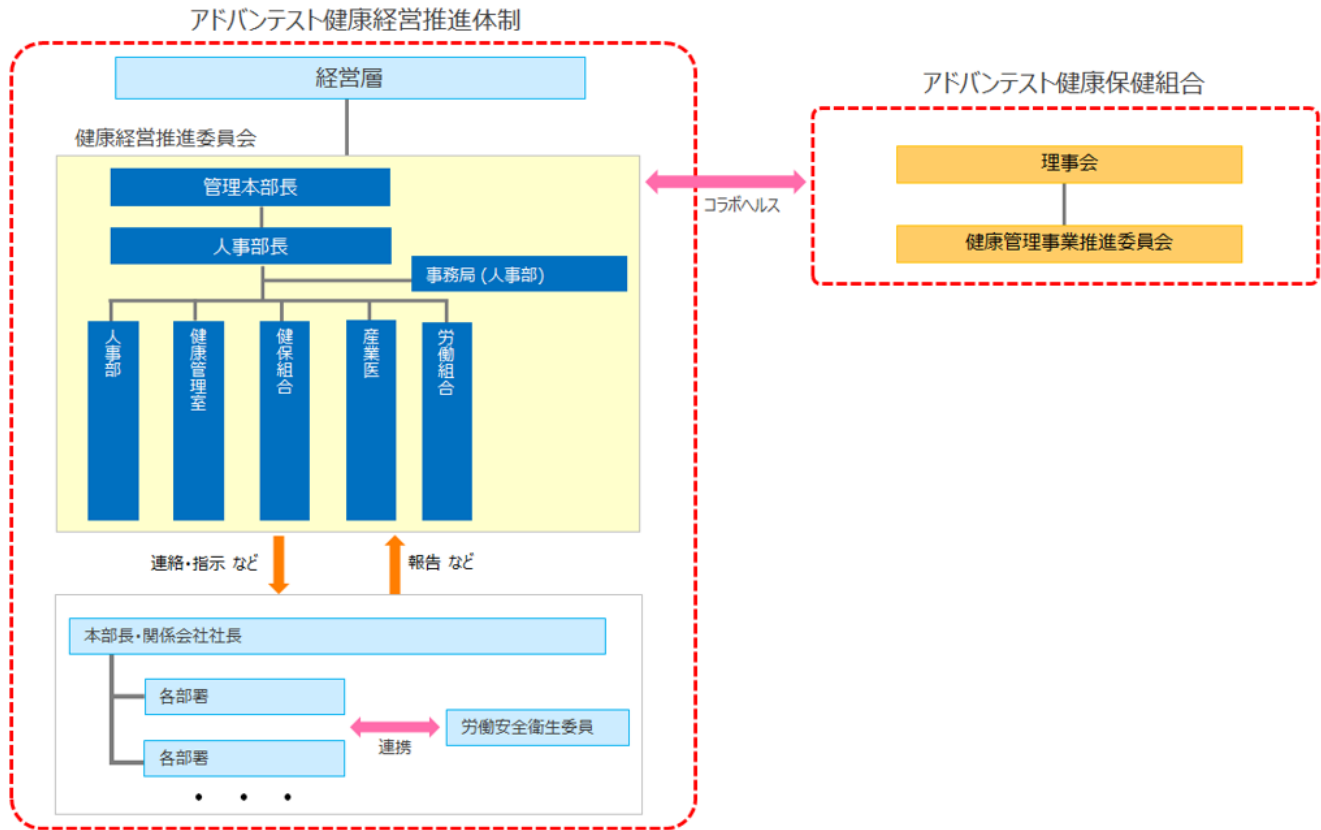
健康宣言

アドバンテストの経営理念実現のために、社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イナブルな社会の発展に貢献することを宣言します。

健康宣言に基づき、以下の3つの視点から健康経営に取り組んでいます。



推進体制



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社員という考えの下、健康管理室を中心に、「こころ」と「からだ」の両面から社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、ストレスチェックを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、社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。

2019年度のストレスチェックでは89.4%の回答があり、その結果ストレスが高かった個人の10%にこころの健康相談を案内し、うち8%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も開催しています。

組織分析結果でストレス度の高い職場は2018年度の12%から4.5%に減少しました。2018年度は全管理職を対象に職場環境改善のための研修を開催しましたが、2019年度は、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（98%の出席率）で職場環境改善に取り組みました。継続的なフォローアップでストレス度改善を目指し、メンタルヘルス不調者の発症しにくい職場の形成に努めています。

また多様なストレスの中、心の健康を悪くすることがあっても、安心して休業・職場復帰できるよう、職場復帰支援として近況レポートから産業医面談を経ての復職プラン策定、また、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。2019年度は、のべ人数で971件の相談がありました。

健康診断と健康指導

アドバンテストでは社員の健康保持・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。国内外ともに年1～2回の健康診断を提供しており、受診率は90%以上です。国内勤務者では、2018年度から健診受診率100%を達成しています。

2019年度は所見のあった70%の社員のうち96%の社員に対し、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した。さらにその一環として、昼休みヨガ体験レッスンや健康運動指導士を招いた運動セミナーの開催など、運動習慣の定着化を目指した企画をすすめています。また、脳・心疾患の既往がある社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。

※健康指導実施の比率は、2020/5/13現在の値です。

人権の保護・尊重

Sustainability Data Book 2020

人権の保護・尊重を推進する体制

アドバンテストでは、企業倫理相談室、コンプライアンス委員会を中心に、人権問題の啓発、施策、差別的取り扱いに関する相談および苦情対応に努めています。

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

人権を尊重した職場づくり

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

また、国際連合が提唱する世界的なイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に署名するとともに、日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入し、国連が提唱する、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持し、各分野における取り組みを推進しています。

「The ADVANTEST Way」のなかで、人種・性別・年齢・国籍・宗教・社会的出自・身体的障害・疾病・性的指向などによる差別を禁止する、人権擁護に関する方針を定めています。また、人権と差別マニュアル、ハラスメント防止ガイドを策定し、人権の保護・尊重を推進しています。

2013年度からは、アドバンテストグループ全社員に対し「The ADVANTEST Way」のe-learningを実施しています。その結果、2019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。

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が、2017年1月の男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても追加し、改訂を行いました。社員がいつでも参照できるように、イントラネットに掲載しています。

主な内容は、以下の通りです。

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社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。

労使の対話

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

アドバンテスト単体では、現在、全従業員の68%（一般社員の99.6%以上）が所属している企業内組合であるJEIU、産業別組合であるJMITUが組織されています。すべての組合とも労使協議を真摯に実施しています。

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

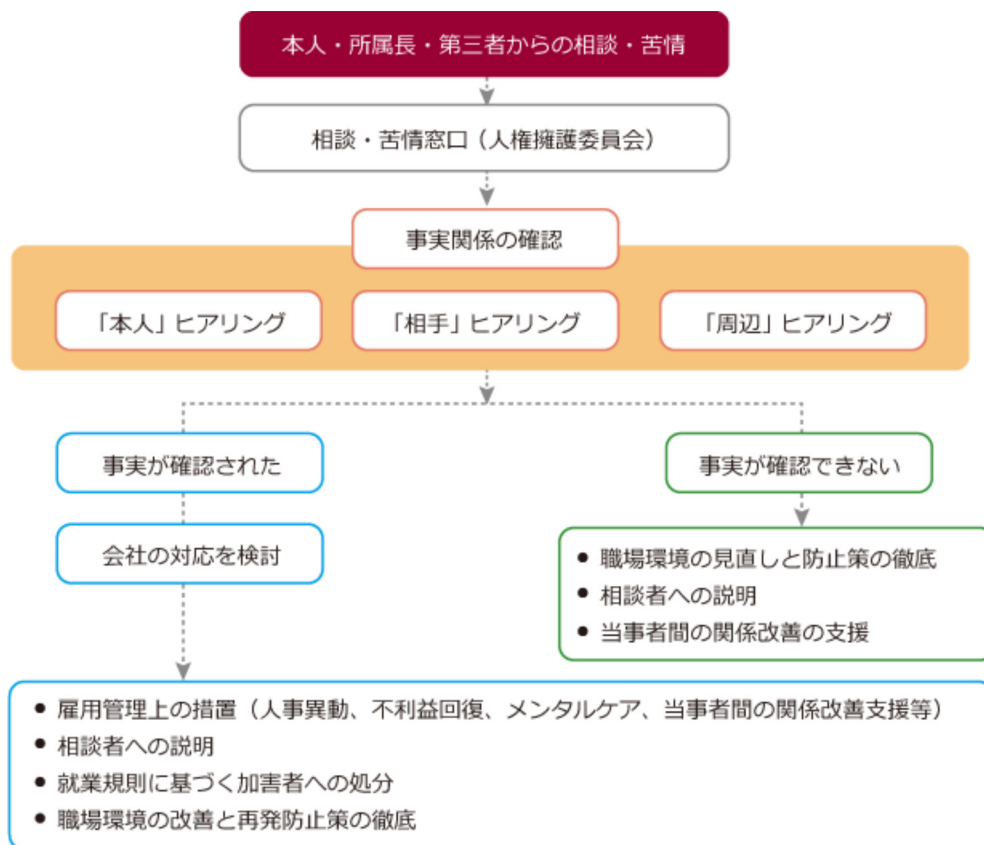
人権問題に関する報告・相談窓口の設置

アドバンテストは、企業倫理ヘルプラインを設置し、職場だけでは解決が難しい人権についての問題や相談がある場合に、企業倫理相談室に報告・相談できる制度を設けています。報告・相談事項は企業倫理相談室が中心となって対応し、報告者・相談者が不利益な扱いや報復行為を受けることがないように、名前を匿名化するなど、万全な注意を払っています。また、2019年度からはヘルプラインの相談・報告をより行い易くするため、外部の法律事務所（弁護士）への通報窓口を設けています。なお、これらのヘルプラインは海外からも利用が可能です。

また、国内においては、労働組合と共に人権擁護委員会も設置し、国内の人権問題についての相談を受け付けています。2019年度の相談件数は2件でハラスメント関係の相談でした（解決済）。相談者のプライバシーに十分配慮したうえで人権擁護委員会が適切な対応を実施し、迅速な解決を図っています。

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

相談・苦情への対応の流れ



市民社会の一員として

Sustainability Data Book 2020

腐敗の防止と独占禁止法の遵守

基本的な考え方

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。

[📄 汚職防止および贈収賄防止に関する方針 >](#)

また、全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、2019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。

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が、特に独占禁止法の遵守については重要な課題と位置付けており、購買部門をはじめとする関連部門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おり、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、2019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。

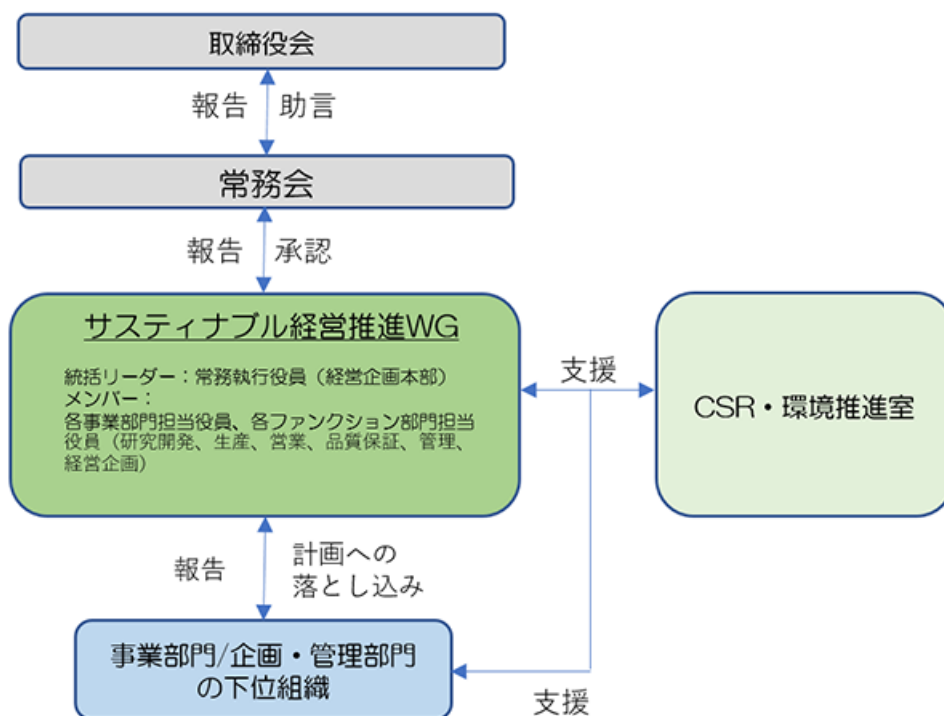
社会貢献活動

社会貢献活動の考え方

アドバンテストは、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様や社会のニーズを追求し、豊かな社会の実現のため、グローバル企業として社会的な責任を果たしていきます。

推進体制

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



社員参加を推進する仕組み

アドバンテストは、社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、社内報で各地域の活動報告や参加者の声を掲載するなど、新たな参加者の拡大につなげています。ボランティア活動の参加にあたり、社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。

2019年度の社会貢献活動事例

アメリカでは、恵まれない人々の住宅修繕を推進する非営利団体「Rebuilding Together Silicon Valley」の活動に、15年にわたり参加しています。



台湾では、聴覚障害のある青少年をオフィスに招待し、将来の学業とキャリアデザインについて考えてもらうイベントを開催しました。（写真左）



ドイツでは、若い女性に技術系の仕事を知ってもらう「ガールズ・デイ」に参加しています。2019年は10～14歳の27名の児童生徒が参加しました。（写真右）

群馬R&Dセンターでは、社員有志による工作教室を2005年から計30回開催し、延べ2,409名の子どもたちが参加しました。工作や実験を通じて、子どもたちに理科の楽しさを伝えています。



アメリカでは、社員とその家族の有志が太平洋海洋哺乳類センターが主催する海岸清掃プログラムに参加し、カルフォルニア州のアリソ・クリーク海岸でゴミ拾いを行いました。

（写真左）



日本では、群馬県の森林保全活動に14年連続で参加しています。2019年は28名が参加し、間伐や獣害ネット貼りに汗を流しました。（写真右）



製品安全・品質への対応

Sustainability Data Book 2020

製品責任への対応

サステナビリティ目標「顧客の安全衛生」へのアプローチ >

サステナビリティ目標「製品サービスに関するコンプライアンス」へのアプローチ >

サステナビリティ目標「製品品質」へのアプローチ >

サステナビリティ目標「顧客の安全衛生」へのアプローチ

現代社会において製品の安全性はますます重要視されています。この社会的な期待に対して、より高度に対応していく継続的な取り組みが重要だと認識しています。

担当部署	QA、Field Service
KPI	安全性に関する自主規範違反件数
2019年度目標	0件
2019年度実績	0件
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	アドバンテスト製品安全憲章、製品安全推進規定
関連するコミットメント	—
責任部署・部門	PL委員会
経営資源	品質保証本部長を委員長として、計19名で構成されています。
関連する苦情処理制度	—
評価	○

サステナビリティ目標「製品サービスに関するコンプライアンス」へのアプローチ

製品やサービスに関連する法律の遵守は、企業にとっての社会的責任であり、幅広い意味での品質管理になると考え、重要だと考えています。

担当部署	QA
KPI	製品／サービスに関するコンプライアンス違反件数
2019年度目標	0件
2019年度実績	0件
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	アドバンテスト製品安全憲章、製品安全推進規定
関連するコミットメント	—
責任部署・部門	PL委員会
経営資源	品質保証本部長を委員長として計19名で構成されています。
関連する苦情処理制度	—
評価	○

製品の安全・品質の確保

アドバンテストは、現代社会においてますます重要視される製品の「安全性」を、より高度なものとするを目的として、1995年5月に「アドバンテスト製品安全憲章」を制定しました。

当社では、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月から現在まで継続して製品の安全性向上のための活動を継続しています。

2019年度は、主力12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、2019年度も製品安全推進規程に示された基準に違反する事例はありませんでした。

アドバンテストでは製品をワールドワイドで販売する上で必要となるEMC法規遵守のために10m法大型電波暗室（EMCセンタ）を運用しています。

特に、欧州（CEマーキング）や韓国（KCマーク）では厳格なEMC法規制があります。

またアメリカでも製品運用でノイズによる周辺環境悪化に伴う訴訟リスクや顧客要望も強いことから、米国EMC法規制（FCC）に沿った対応を行っています。

EMCセンタの運用では、試験所の運用を規定した国際規格であるISO17025を取得しEMCセンタ職員についてもiNARTE（The International Association for Radio, Telecommunications and Electromagnetics）のEMCエンジニア資格保有者により運営されており、社内で正式な製品認証試験を行うことができます。

またEMCセンタ施設は製品を搭載するためのターンテーブル直径8m、耐荷重10t電源容量トータル48kVAを供給可能な3相電源、冷却水を供給できる設備を有し国内でも数少ない大型の産業機器の試験が可能な環境を整えています。

EMC法規制は出荷国毎に情報を集め、常に最新の法規制動向を注視する必要があることからKEC（一般社団法人KEC関西電子興業振興センター）様でのワーキング活動に参加し情報を収集、また、SEAJ（一般社団法人日本半導体製造装置協会）様を通じて、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。

サステナビリティ目標「製品品質」へのアプローチ

担当部署	QA
KPI	品質向上によるロス低減
2019年度目標	2008年度比で半減
2019年度実績	2008年度比で1/4以下を達成見込み
重要な理由	品質によるロス金額を低減することで、会社方針である利益率向上に貢献する。
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	アドバンテストグループ品質方針、ISO9001マネジメントシステム
関連するコミットメント	ISO9001グローバル統一認証の継続
責任部署・部門	品質保証本部長
経営資源	品質保証本部
関連する苦情処理制度	—
評価	○

アドバンテストグループ品質方針

発想の原点は『お客様の満足度』

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

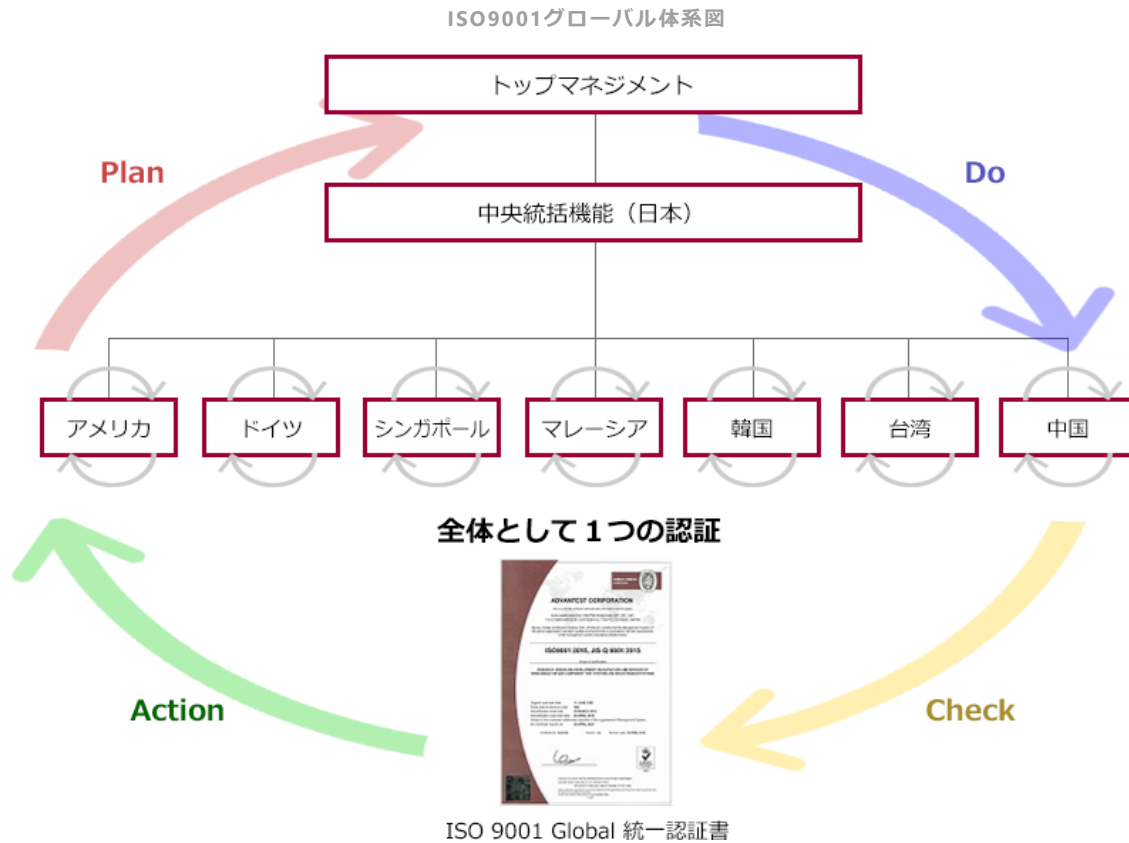
品質管理体制

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

トップマネジメントによる統括の下に、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」を取得いたしました。

今後も、この枠組みを維持しながら、品質管理体制の強化、発展を目指していきます。



設計品質の向上に向けた「デザイン・レビュー制度」

アドバンテストの製品には、常に高機能・高性能・高品質が要求されており、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、当社では、これらの要求に応えるためには、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であると考えています。そして、これを実現するための仕組みとして、2008年より新たなデザイン・レビュー制度を導入しました。

- 製品開発開始時に、プロジェクト・リーダーがデザイン・レビューの実実施計画を立案し、確実にデザイン・レビューを行う仕組みに変更。
- 指摘事項を「見える化」し、担当者やプロジェクト・リーダーに加えて品質保証部門も残件を監視してフォローアップ漏れが防止できる仕組みに変更。
- 社内の有識者を専門分野ごとに組織化し、関連したデザイン・レビューには有識者が参加する「デザイン・レビュー・マイスター制度」を導入。これにより、デザイン・レビューでの検出率を高めるとともに、技術継承や教育効果も得られる運用を推進。

こうした活動の結果、近年では設計段階での問題抽出率が向上し、これに伴って後工程への問題流出数が減少したため、後戻りが少なくなり開発遅延を最小限に抑えるなど、一定の成果を挙げています。また、新しいデザイン・レビューでは、設計品質向上と開発工期短縮の成果を挙げましたが、その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。

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」、そんな思いから、サプライヤーの皆様にご協力いただき、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。

このように、製品開発段階からSQE活動を展開することにより、製造工程における部品起因のトラブル、部品問題の市場流出リスクを低減し、ロス的大幅な低減に貢献しています。この成果は当社製品のエンドユーザー様工程内での安定稼働という形でも表れ、より安心してお使いいただける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

アドバンテスタは、お客様の生産性向上に寄与するために、「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しています。アベイラビリティとは、製品の信頼度を表す指標の一つで、「ある期間に装置が稼働可能な時間の割合」です。当社グループでは、MTBF向上^{*1}（装置をある時間使用しても故障しないこと）、MTTR低減^{*2}（故障した時に修復しやすいこと）に取り組むことで、高いアベイラビリティを提供し、お客様の満足度の向上を図っています。

*1 MTBF向上：MTBF: Mean Time Between Failure 故障から次の故障までの平均的な間隔

*2 MTTR低減：MTTR: Mean Time To Repair 修理に費やされる平均的な時間

ソフトウェアの品質向上に向けた取り組み

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

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

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

お客様の満足度（CS）向上に関する基本方針

アドバンテスタの発想の原点は「お客様の満足度向上」です。

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

を全社共通の品質方針に掲げ、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、常にお客様の満足度向上を目指し、これからもお客様の視点に立った、さらなる品質保証、サービス、サポートの提供をグローバルに展開していきます。

CS向上を察せるセールス／マーケティング体制

近年の半導体関連市場は、スマートフォンの高機能化と販売台数拡大、自動車電装化の進展、データセンター関連投資の伸びなどを背景とした設備投資が加速していることに加えて、IoT、自動車の先端運転支援システム、人工知能などに代表されるデジタル革命に対応するための半導体技術の進化が進んでいます。当社においても、市場の変化や技術の進化に対応するために、積極的かつスピーディーに製品やサービスを提供することが重要な課題となっています。その一環として、2016年12月に事業部門のマーケティング部門を、2017年6月にはシステムソリューション部門を営業本部に統合しました。さらに2020年3月には、営業本部内の販売部門とマーケティング部門を統合しました。

販売部門とマーケティング部門の統合により、販売部門が直接収集する市場や顧客の要求をタイムリーかつ的確に把握し、マーケティング部門と共有するとともに、その要求を事業部門へフィードバックすることで、より効率的な製品開発と顧客への提供が可能となりました。またシステムソリューション部門の統合により、更なる顧客への強固な技術サポートを確立しました。この施策を通じて、お客様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

アドバンテストがサポートする半導体業界は、次世代テクノロジーの開発競争が大変激しい業界です。アドバンテストは、お客様にテスト・ソリューションを提供するだけでなく、最新の技術・製品情報を共有するイベント「VOICE - Advantest Developer Conference」をパートナー企業と共に毎年開催しています。13回目の開催となった2019年度の「VOICE Developer Conference」は太平洋を挟んだ2会場、アリゾナ州のスコッツデールで5月に、またシンガポールで同じく5月に開催されました。新規12社を含む32社のスポンサーのご協力のもと、スコッツデール会場では274名の参加者にお集まりいただきました。技術プログラムにおいては、テスト手法、IoTなどを含む6つの異なる領域のトピックをカバーする66件の論文を集めました。



講演の様子

またシンガポール会場には242名が参加、プログラムは技術に関するプレゼン、25件の分科会などで構成され、当社の国際イベントとしては過去最大の規模となりました。

また、当社製品の最新情報を紹介し、お客様との交流を深める場として2019年11月に東京、およびマレーシアのペナン、2020年1月に台湾の新竹にてテクニカルセミナーを開催しました。東京での開催は7年連続となります。各国とも多くのお客様にご出席いただくことができました。今後もお客様のニーズをくみ取り、コミュニケーションを深める活動をグローバルに展開し、CS向上に向けて取り組んでいきます。

カスタマサポートの推進

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

基本方針の概略は、以下の通りです。

<カスタマサポートの基本方針>

- お客様のデバイス測定を最大限に効率化するため、トータルソリューションによるサポートパッケージを提案します。
- お客様のビジネスモデルに合わせて、開発から量産環境まで一貫したサービスサポートを提案します。
- お客様のご要望にお応えできる、トータルソリューションを実現するサービスサポートパッケージを提案します。
- つねにお客様視点に立ち、ソリューションの提供をグローバルな体制で展開します。
- 効率性のみならず、環境、安全にも配慮した高品質なサービスサポートを提供します。
- 高付加価値なプロフェッショナルサービスを提供します。
- フィールドサービスにおける安全作業基準を遵守し、作業安全を徹底させ、継続的に事故ゼロを目指します。

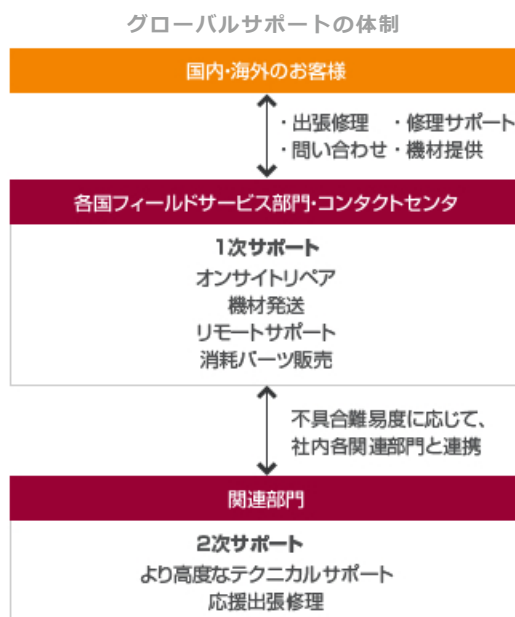
グローバル視点でのカスタマサポートの強化

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

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

さらに、世界中に展開するお客様の開発拠点から量産工場までカバーする、グローバルなサプライチェーンもサービスサポートの要と位置付け、海外・国内の各拠点における保守用機材の配備や使用の状況を逐次モニタし、お客様のご要望に適切にお応えできる体制をご提供していきます。

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



VLSIresearch社の顧客満足度調査にて第1位を獲得

アドバンテストは、お客様のニーズを的確に把握し、高性能かつ高品質なトータル・テスト・ソリューションをタイムリーに提供することを目指しています。

日々のビジネスから得られる情報に加え、半導体の市場調査で著名なVLSIリサーチ社のお客様満足度調査に毎年参加し、お客様のニーズの把握に努めています。当社は、この調査において、10点満点中9.5点という試験装置メーカーとして過去最高の評価をいただき、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。



VLSIresearch社「10 BEST」

知的財産の保護

Sustainability Data Book 2020

サステナビリティ目標「知的財産保護」へのアプローチ

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・管理することを目的とした知的財産に関する定期教育を社員に実施することは、企業存続のために重要であると考えています。

担当部署	知的財産部
KPI	知的財産に関する定期教育のe-learning受講者割合
2019年度目標	前年度水準を維持
2019年度実績	100%
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	IP Management Policy および関連する各種規約
関連するコミットメント	—
責任部署・部門	知的財産部
関連する苦情処理制度	—
評価	○

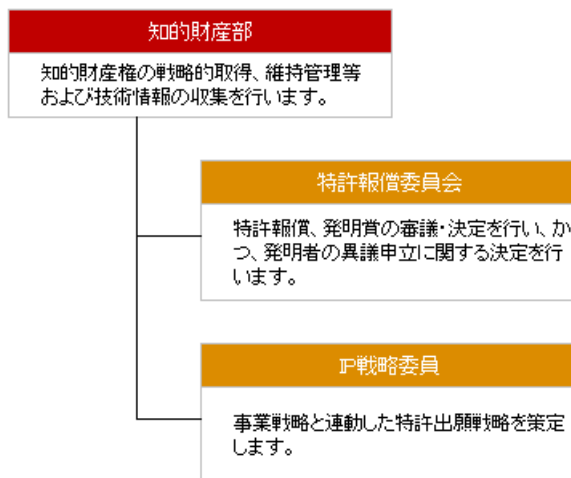
基本的な考え方

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、以下のグローバル知財組織を整備し、グローバルベースで適切な知的財産管理を遂行しています。IP戦略委員は事業リーダーによって選ばれ、事業戦略と連動した特許出願戦略を策定します。知財担当は定期的に各IP戦略委員と打合せ、事業と連携した知財活動をすすめています。

知的財産管理体制



知的財産に関する社員教育

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

知的財産に関わる係争、訴訟の状況

2020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

Sustainability Data Book 2020

調達方針

アドバンテストは、ESG推進によるサステナビリティの中で、「取引先の尊重」を掲げ、お取引先とのコミュニケーションを大切にしながら関係法令に基づく公正な取引関係を維持しています。また、お互いの価値観を共有することで、相互の発展を目指した協力的関係を築くことができるよう、取り組みを進めています。

[調達方針について](#) >

サプライチェーンマネジメントのサステナビリティ目標

[サステナビリティ目標「紛争鉱物」へのアプローチ](#) >

[サステナビリティ目標「環境・人権・労働慣行・社会への影響に関するサプライヤー評価」へのアプローチ](#) >

サステナビリティ目標「紛争鉱物」へのアプローチ

紛争鉱物は、米国金融規制改革法で規制されているだけでなく、社会全体で大きな問題になっています。業界全体が連携して取り組んでいるこの問題について、アドバンテストも対応が重要であるという認識を持って取り組んでいます。

担当部署	工務部
KPI	「紛争鉱物問題」への対応は、お取引先に材料・部材等の調達先の透明性の確保をお願いし、業界団体と連携し、お取引先と共に紛争鉱物情報（製錬業者情報）の調査をおこない、よりリスクの少ない部材を使用する努力を継続する。
2020年度目標	「紛争鉱物問題」への対応は、お取引先に材料・部材等の調達先の透明性の確保をお願いし、業界団体と連携し、お取引先と共に紛争鉱物情報（製錬業者情報）の調査をおこない、よりリスクの少ない部材を使用する努力を継続する。
2019年度実績	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 対象取引先に対する調査実施と回答回収 ▶ JEITAの会員として、責任ある鉱物調達改善を必要とする取引先への改善依頼のフィードバックについての指針に沿った活動を実施
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	調達方針（3. お取引先の皆様への要望事項に記載）
関連するコミットメント	米国金融規制改革法1502条（紛争鉱物条項）および関連する規制
責任部署・部門	CSR・環境推進室／購買部門
関連する苦情処理制度	お問い合わせ窓口の設置
評価	○

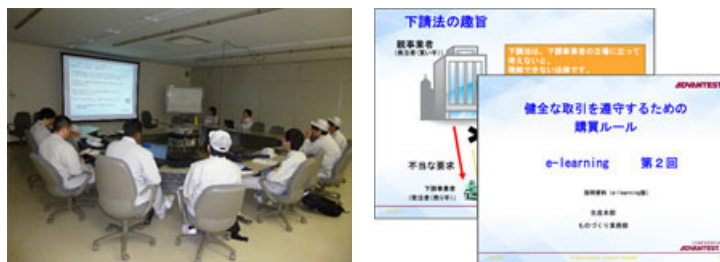
「サステナビリティ目標「環境・人権・労働慣行・社会への影響に関するサプライヤー評価」へのアプローチ

アドバンテストは、部品・材料や製造プロセスにおける、自社の影響範囲を考慮し、取引先との協働による環境・人権・労働慣行・社会への影響に配慮した事業の遂行が重要であると考えています。

担当部署	工務部
KPI	環境・人権・労働慣行に・社会への影響に関する評価を行ったうえで、取引を開始した新規サプライヤーの割合
2020年度目標	100%
2019年度実績	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2019年度：新規サプライヤー1社/1社 ▶ 新規サプライヤー採用時の評価表を改訂し、行動規範の有無についての評価を実施した。 ▶ 新規サプライヤーに対する労働慣行評価の実施方法を検討し、今後の方針を策定した。 ▶ 新規サプライヤーの採用時に、弊社の調達方針を理解し連携を保つことができるかについての確認を実施した。 ▶ 新規サプライヤーの採用時に、ISO14001の取得など、環境活動に関する成果についての確認を実施した。
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	The Advantest Way 調達方針、アドバンテストサプライチェーンCSR推進ガイドブック アドバンテストグループ環境方針 アドバンテストグリーン調達ガイドライン
関連するコミットメント	労働基準法、労働安全衛生法、RoHS指令、各自治体の環境法規制基準値、RBA行動規範
責任部署・部門	購買部門/CSR・環境推進室
関連する苦情処理制度	お問い合わせ窓口の設置
評価	-

公正な取引を実施するための教育

アドバンテストでは、2019年度、購買関連業務に従事する担当者に対してサプライチェーン人権セミナーを実施しました。また2016年度より、下請法の啓もうを図るため、社員に対する下請法のe-ラーニングも継続実施しております。今後も、公正な取引を实践するための教育を継続的に行っていく予定です。



下請法セミナーの様子



サプライチェーン人権セミナーの様子

サプライチェーンにおける社会的責任

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、当社ホームページの [お問い合わせ窓口](#) を利用し、通報をお願いしています。2019年度は、苦情申し立て実績（件数）は、ありませんでした。

また、通報によって、当社が通報者および通報者の勤務する会社に不利益を与えることはありません。調査の結果、問題が認められた場合には当該行為を停止させ、再発防止策を講じています。

調達リスクの対策

BCPの観点から、部品の調達における不測の事態に備え、当社では原則として複数の調達先から購買を推進しています。また、当社調達先、製造拠点のBCPマップを作成し、災害時における情報収集、対策検討のスピードアップを図りました。

紛争鉱物への対応

アンケート調査の実施

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

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

* RMI: [Responsible Minerals Initiative](#) 

ガバナンス

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。

[MORE >](#)

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。

[MORE >](#)

コンプライアンス

社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。

[MORE >](#)

タックス・ポリシー

アドバンテストでは、関係法令を遵守するとともに、社会的規範に順じた誠実かつ公正な税務の遂行と、適正な税負担の実現を目指しています。

[MORE >](#)

コーポレートガバナンス

Sustainability Data Book 2020

コーポレートガバナンスの考え方

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

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

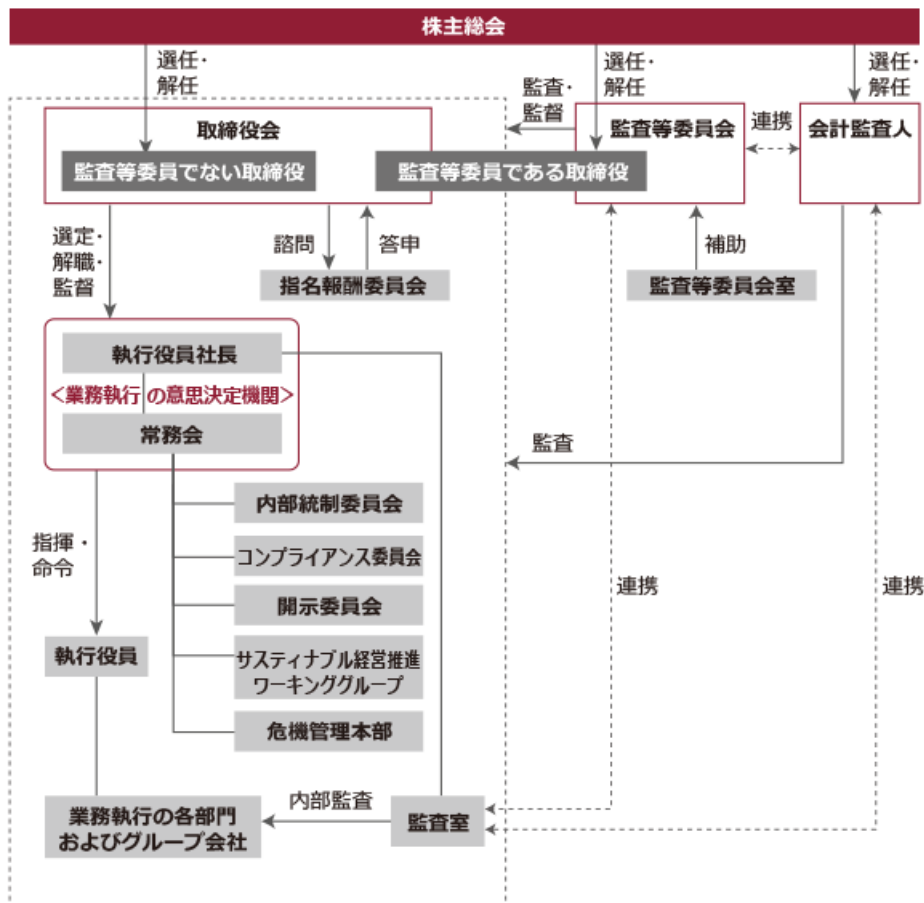
[コーポレートガバナンス基本方針](#) >

経営機構

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

アドバンテストは、2015年6月以降、監査等委員会設置会社を採用しています。監査等委員である取締役が取締役会において議決権を行使するなど監査等委員会設置会社の諸制度の下で、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（2020年6月25日時点）	
形態	監査等委員会設置会社
執行役員制度	有
取締役の人数	11名
うち、社外取締役の人数	5名
うち、外国籍取締役の人数	2名
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の人数	3名
うち、社外取締役の人数	2名
監査等委員である取締役の任期	2年
指名報酬委員会設置	有
指名報酬委員	3名（取締役） （うち2名は社外取締役）
指名報酬委員長	社外
業績連動報酬制度	有
執行役員制度	有
執行役員	24名
うち外国籍の執行役員	10名

コーポレートガバナンス報告書については下記をご参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書](#) >

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。2019年度において取締役会は14回開催し、吉田芳明氏、唐津治夢氏、ハンス コルゲン ヴァーグナー氏、塚越聡一氏、栗田優一氏および村田恒子氏は14回、占部利充氏、ニコラス ベネシユ氏、藤田敦司氏および難波孝一氏は11回、吉川誠一氏、明世範氏および山室恵氏は3回出席しており、いずれも出席率は100%です。なお、就任・退任時期の違いにより出席回数が異なっています。取締役会では、経営陣から提案された議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表明し、活発な議論が交わされています。取締役会は、月1回程度、1回につき3～5時間程度かけて、予算や決算、人事、企業結合案件等を検討しています。2020年6月25日現在の取締役会は、業務執行取締役（社内取締役）5名、非業務執行取締役（社内取締役）1名、非業務執行取締役（社外取締役）5名、計11名（いずれも監査等委員である取締役を含む）、うち2名は外国籍、1名は女性の取締役で構成されています。取締役の多様化にともない意思の疎通が取れないことがないように、取締役会には同時通訳を配し日本語、英語双方で自由に発言ができるよう配慮しており、資料および議事録についても英訳を準備しています。

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

（2018年度の実効性評価結果と2019年度の対応）

2018年度の実効性評価では、代表取締役等の後継者計画の策定、事業に影響するリスクの再分析および取締役のトレーニングメニューの検討があげられました。

代表取締役の後継者計画の策定については、指名報酬委員会にて審議の上、取締役会が主体となって取り組んでいく予定です。現在は、策定に着手しており、取締役会にもその旨を報告しています。

事業に影響するリスクの再分析につきましては、執行側で議論ののち、有価証券報告書にてリスクの対応も含めて記載しました。

取締役のトレーニングメニューの検討に関連し、当社では役員のトレーニングに詳しい社外取締役を2019年度に新たに選任しました。ガバナストレーニング未受講の執行役員はガバナンスにかかる役員トレーニングを受講し、加えて、国内の取締役および執行役員対象にESGおよび企業価値向上にかかる専門家のレクチャーも開催しました。

（2019年度の実効性評価結果）

2019年度の実効性評価では、その構成については適切である旨、取締役会では自由闊達な意見交換がなされていることが確認できました。一方で、今後の改善事項について、以下の点があげられました。

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

取締役・執行役員 >

取締役のオフサイトミーティング

2019年度には全取締役10名で当社米国子会社を訪問し、買収した会社の状況を含め米国事業の現状および将来への取り組みを確認する機会を設けました。

取締役のトレーニング

取締役のトレーニングとして、以下のトレーニングを提供いたしました。

- 新たに就任した社外取締役に対しては、会社の事業、組織等に関する説明会および当社の事業所の見学会を実施しました。
- ガバナストレーニング未受講の執行役員を対象にガバナンスにかかる役員トレーニングを提供しました。
- 国内の取締役および執行役員対象にESGおよび企業価値向上にかかる専門家のレクチャーを開催しました。

指名報酬委員会

アドバンテストは2005年より任意機関として指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員は取締役会の決議により選任された社外取締役2名を含む3名の取締役で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。指名報酬委員会は、取締役会の諮問により、役員の指名および報酬に関する事項を議論し、取締役会に提案しています。2018年度は14回開催し、「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」や「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」の見直しや、それに沿った役員報酬体系の改訂についてなどを審議し、取締役会に提案しました。

* 人数は2020年6月25日現在

アドバンテストは、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 >](#)

[📄 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 >](#)

執行役員制度

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

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

また、グローバルな事業展開をより強化するため、計24名*の執行役員を選任し、うち外国籍は10名（米国：3名、欧州：3名、アジア：4名 外国籍比率41%）です。

* 人数は2020年6月25日現在

[役員一覧 >](#)

役員報酬

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

アドバンテストの2019年度の役員報酬は以下のとおりです。

区分	支給人数	報酬等の額
取締役（監査等委員を除く）	9名	405百万円
取締役（監査等委員）	4名	65百万円
合計	13名	470百万円

- 上記報酬等の額には、2019年6月26日に退任した取締役（監査等委員を除く）2名および取締役（監査等委員）1名を含んでおります。
- 上記報酬等の額には、業績連動型株式報酬およびストックオプションに関する報酬を含んでおります。
- 上記報酬等の額のうち、社外取締役（監査等委員を除く）4名、社外取締役（監査等委員）3名の報酬等の額は49百万円であります。

内部統制

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

またアドバンテストは、代表取締役が委員長を務め、社外取締役がオブザーバーとして参加できる内部統制委員会を設置し、アドバンテストグループの重要なリスクの全社横断的な洗い出しおよび分析を行い、リスクごとの責任部門と対応の方針と手順を明確にしております。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、取締役会へ報告することとしております。

監査体制

監査等委員会

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

* 人数は2020年6月25日現在

会計監査人

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

内部監査

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

リスクマネジメント

Sustainability Data Book 2020

災害等の緊急事態に関する体制

アドバンテストは、以下に該当する事態が発生した場合に備え、危機管理本部を設置し被害を最小限に食い止めるための対策を講じます。

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. 前記の他、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

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、上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。

常務会	
危機管理本部	
役職	役割
本部長	大規模災害発生時の対策の最終決定と指揮、統括
副本部長	本部長を補佐
事業所責任者	所轄事業所被災時の対策検討
ファンクショナルメンバー	所轄事項に関する情報収集と対策実施 (広報、人事、経理、IT、施設など)
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。

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	定期的を実施する防災訓練、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。

2019年度の取り組み

2019年度は、4月に危機管理本部の役割、方針および活動方針についてマネジメントレビューを実施しました。そのレビューに基づき、危機管理本部のファンクション毎に事業継続計画の見直し、共有化を進めました。また、海外グループ会社から危機管理担当を日本に招き、各国のBCP体制を確認、情報共有を図りました。

災害時の対応

2019年 6月 新潟県下越地震：国内全社安否確認を実施

2019年 9月 台風15号：国内全社安否確認を実施

2019年 10月 台風19号：国内全社安否確認を実施
 近隣の避難住民250名を群馬R&Dセンタ（洪水時指定避難場所）にて受入れ。安全を確保

2020年 2月 新型コロナウイルス感染拡大防止策として、発熱等の症状発生時の取扱い、出張制限、在宅勤務（テレワーク）の推進等を実施

サステナビリティ目標「顧客のプライバシー」へのアプローチ

お客様やお取引先からいただいた情報は、社会的に保護されるべき情報であり、かつ当社にとっての情報資産でもあります。これらの情報を適切に保護・管理する活動は重要であると認識しています。

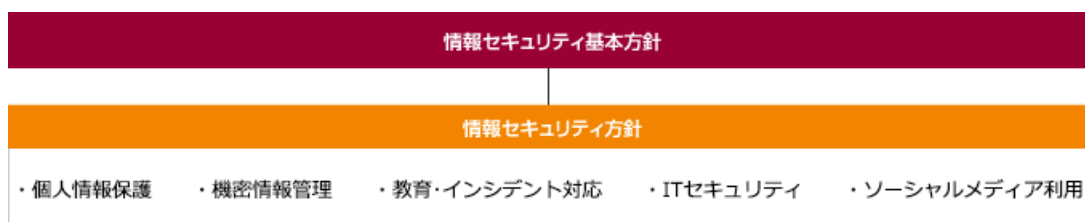
担当部署	セキュリティ部門
KPI	情報セキュリティに関するクレーム件数
2019年度目標	0件
2019年度実績	0件
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	情報セキュリティ基本方針、個人情報保護方針
関連するコミットメント	—
責任部署・部門	—
関連する苦情処理制度	問合せ・苦情は以下のメールアドレスを社外向けWebで公開し受け付けている。 informationSecurityCommittee@advantest.com
評価	○

情報セキュリティ対策

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

情報セキュリティに関する方針およびルール

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

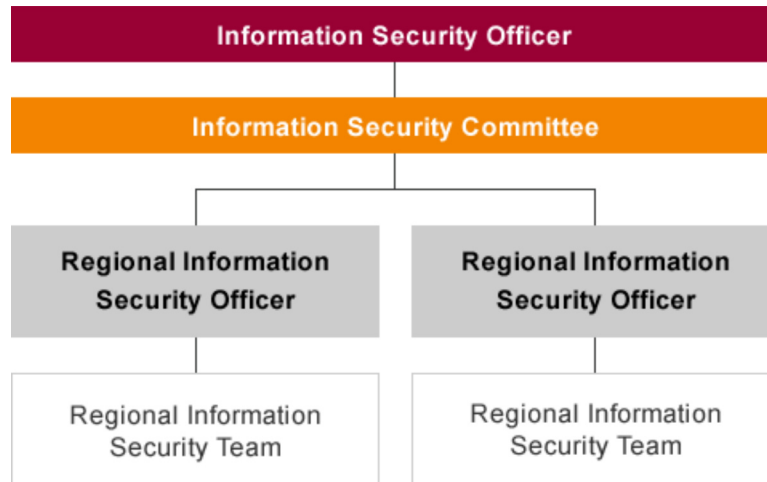


情報セキュリティ管理体制

当社は、情報セキュリティ管理を経営の重要課題と捉え、管理本部長をグローバルな体制の情報セキュリティ管理責任者としています。

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

具体的には、各社の管理部門長がRegional Information Security Officerとして、担当地域における情報セキュリティ管理に責任を負うとともに、実行担当者として各国の関連部門からメンバーを任命し実務にあたります。



情報セキュリティ教育

当社では、情報セキュリティにおける最後の砦は「人」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。

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

情報セキュリティの一環で実施した訓練・注意喚起

- e ラーニング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
- 全体集会での注意喚起：1回
- 注意喚起の情報発信：9回

情報セキュリティの強化に向けた取り組み

2011年度より、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ました。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りました。

本年度より全社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。

また、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。

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、お客様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。2019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。2019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 >

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。

コンプライアンス

Sustainability Data Book 2020

コンプライアンスの考え方

基本方針

アドバンテストは、企業の持続性には、社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 >](#)

コンプライアンスのサステナビリティ目標

[サステナビリティ目標「非差別」へのアプローチ >](#)

[サステナビリティ目標「腐敗防止」へのアプローチ >](#)

[サステナビリティ目標「独占禁止法の遵守」へのアプローチ >](#)

[サステナビリティ目標「コンプライアンス（社会）」へのアプローチ >](#)

サステナビリティ目標「非差別」へのアプローチ

アドバンテストは、グローバルに事業を遂行していくにあたり、人種・性別・年齢・国籍・宗教などによる差別を排除し、すべての人々がいきいきと働ける企業であることが重要であると考えます。

担当部署	人事部
KPI	ヘルプラインへの問い合わせに対する解決件数
2019年度目標	全件解決
2019年度実績	4件
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	The ADVANTEST Way
関連するコミットメント	—
責任部署・部門	企業倫理相談室、コンプライアンス委員会
関連する苦情処理制度	企業倫理ヘルプライン（グローバル）、人権擁護委員会（国内のみ）
評価	○

サステナビリティ目標「腐敗防止」へのアプローチ

アドバンテストは、ステークホルダーからの信用・信頼を得るためには、不正行為を見逃さず、社会的責任を遂行することが重要であると考えています。

担当部署	法務部
KPI	不正行為の確認件数
2019年度目標	0件
2019年度実績	1件
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	The ADVANTEST Way
関連するコミットメント	FCPA、不正競争防止法
責任部署・部門	監査チームおよび法務部門
関連する苦情処理制度	企業倫理ヘルプライン
評価	○

サステナビリティ目標「独占禁止法の遵守」へのアプローチ

アドバンテストでは、反競争的行為をやめ、公正な取引を行うことが社会からの信頼を得るために重要なことだと認識していません。

担当部署	営業管理統括部
KPI	関連する法的措置事例件数
2019年度目標	0件
2019年度実績	0件
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	—
関連するコミットメント	独占禁止法
責任部署・部門	内部監査部門
関連する苦情処理制度	企業倫理ヘルプライン
評価	○

サステナビリティ目標「コンプライアンス（社会）」へのアプローチ

アドバンテストは、ステークホルダーからの信用・信頼を得るためには、社員一人ひとりが高い倫理観を持って社会的責任を遂行することが重要であると考えています。

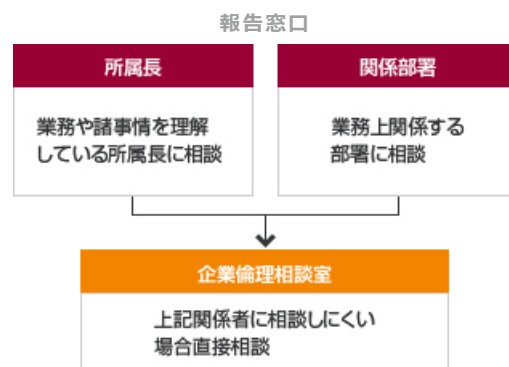
担当部署	コンプライアンス委員会
KPI	社会的側面におけるコンプライアンス違反件数
2019年度目標	0件
2019年度実績	3件
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	The ADVANTEST Way
関連するコミットメント	—
責任部署・部門	企業倫理相談室、コンプライアンス委員会
関連する苦情処理制度	企業倫理ヘルプライン
評価	×

コンプライアンス推進体制

アドバンテストは、全グループ社員が「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。

社員が日々の業務のなかで、「The ADVANTEST Way」に違反・矛盾を感じる問題などが起こった場合、まずは所属長、さらに必要に応じて関係部署に報告・相談するよう徹底していますが、所属長や関係部署に相談しにくい場合の窓口として、2006年より「企業倫理ヘルプライン」を設置し、グローバルで運用しています。設置後、国内外のグループ社員から、さまざまな投書が寄せられましたが、相談者のプライバシーを厳守することを約束したうえで、解決を図ってきました。2019年度は4件の投書があり、担当部門が対応にあたりました。これからもアドバンテストの健全性を保つため、寄せられた投書に真摯に対応していきます。

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



コンプライアンス教育

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

このため、当社では監査チームおよび法務部門の連携により、各国法令に関する啓発活動の強化を図っています。また、グループ社員全員に対し「The ADVANTEST Way」と「汚職防止および贈収賄防止」の定期的なe-learning教育と、遵守合意取り付けを実施しています。

2019年度は、グループ社員全員がe-learning教育を受け、遵守に合意しています。

タックス・ポリシー

Sustainability Data Book 2020

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事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おります。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事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。

アドバンテストグループについて

Sustainability Data Book 2020

会社概要

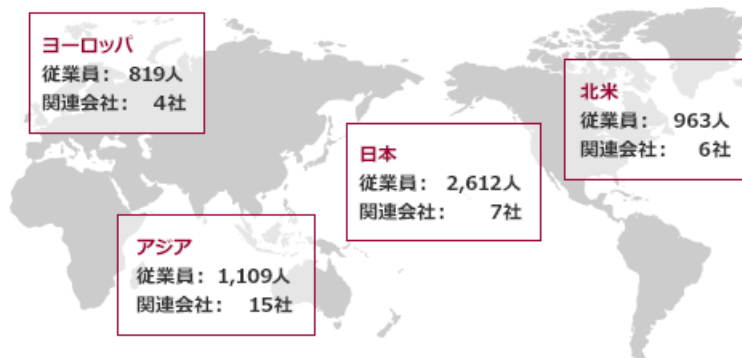
組織のプロフィール

社名	株式会社アドバンテスト
本社所在地	〒100-0005 東京都千代田区丸の内1丁目6番2号 新丸の内センタービルディング
代表取締役 兼 執行役員社長	吉田 芳明
資本金	32,363百万円（2020年3月31日現在）
上場証券取引所	東証一部（コード：6857）
株主数	31,584人
発行済株式総数	199,566,770株
連結対象子会社数	32社（国内7社、海外25社）

（2020年3月31日現在）

アドバンテストグループのグローバルなネットワーク

（2020年3月31日現在）



The Advantest Way

「The Advantest Way」は、アドバンテストグループがグローバルな企業活動を推進するにあたって、社員一人ひとりが企業倫理の面から自ら取るべき行動の指針を示したものです。私たちは、グローバルな視点で、企業経営や社会・環境活動に取り組み、最先端の「計測・試験技術」で、お客様をはじめ、すべてのステークホルダーの期待に応えていきます。



The Advantest Way >

事業領域と主要製品

半導体・部品テストシステム事業部門

ATEビジネス

半導体は、スマートフォン、パソコン、家電、自動車、ロボットなどさまざまな機器で使われる、人々の暮らしに不可欠な基幹電子部品です。その種類はロジックIC、アナログIC、メモリICなど多岐にわたります。それぞれが固有の機能と回路構造を持っており、またその性能も日進月歩で向上しています。

半導体試験装置（ATE：Automated Test Equipment）は、そうした複雑多様な半導体を高精度に電気試験することで、半導体の品質・性能・信頼性保証を行う装置です。アドバンテストの業界最高峰の自動化テスト技術は、顧客の生産効率向上、エレクトロニクス産業の技術革新、そして社会の「安心・安全・心地よい」に貢献しています。

SoCテスト・システム



V93000
SoC テスト・システム



T2000
SoCテスト・システム



T6391
ディスプレイ・ドライバ・テスト・システム

メモリ・テスト・システム



T5503HS2
メモリ・テスト・システム



T5833
メモリ・テスト・システム



B6700
バーイン・テスト・システム

メカトロニクス関連事業部門

デバイス・インタフェース/テスト・ハンドラビジネス

テスト・システムと半導体を電氣的に接続する際に必要となる「デバイス・インタフェース」や、パッケージ済み半導体をテスト・システムに搬送する「テスト・ハンドラ」など、半導体試験の周辺機器を提供しています。



HIFIX



M4872
SoCテスト・ハンドラ

ナノテクノロジービジネス

シリコンウエハやフォトマスクに対して、EB（電子ビーム）を用い微細露光・加工・計測を行う装置を提供しています。これら装置は、大手半導体メーカーの量産工程や、先端半導体プロセスの開発に使われています。



E3640
MASK MVM-SEM[®]

サービス他部門**フィールド・サービス**

テスト・システムの設置サポートやメンテナンスをはじめ、新デバイスの量産テストの早期立ち上げやテストフロア全体の稼働率向上など、お客様の生産性改善に貢献する包括的サービスを提供しています。

SLTビジネス

ハイエンド・データサーバへの導入が拡大しているエンタープライズSSD（ソリッド・ステート・ドライブ）やIoT時代を支えるクライアントSSDを、システムレベルでテストする装置を提供しています。



MPT3000
SSDプロトコル・テスタ


上記以外に、半導体・部品テストシステム製品・メカトロニクス関連事業製品の中古品販売および装置リース事業、および新企画事業等が当部門の事業内容に含まれます。

第三者保証

Sustainability Data Book 2020

| 第三者保証について

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

*第三者保証の対象となる数値には、マークを付しています。



独立した第三者保証報告書


2020年11月24日

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 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役




当社は、株式会社アドバンテスト（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成したサステナビリティ・データブック 2020 (PDF 版)（以下、「データブック」という。）に記載されている2019年4月1日から2020年3月31日までを対象とした  マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告基準（以下、「会社の定める基準」という。データブックに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてデータブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- データブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した株式会社アドバンテスト研究所及び株式会社アドバンテスト コンポーネントに対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証憑等の文書の閲覧
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、データブックに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

対象となる指標

環境パフォーマンス指標

- エネルギー使用量（GJによる合計値）
- グリーン電力購入量
- CO₂排出量（スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 [カテゴリ1および11]）
- PFC類およびSF 6 排出量
- PRTR移動量・排出量
- VOC大気排出量
- 廃棄物発生量
- リサイクル率
- 廃棄物最終処分量
- 用水使用量・排水量
- 超純水使用量

社会パフォーマンス指標

- 地域別管理職数
- 女性管理職割合
- 離職者数
- 障がい者雇用率
- 一人当たりの平均残業時間
- 有給休暇取得率
- 総研修時間
- 国内労働災害発生率（度数率）

 [独立保証報告書はこちら](#) >

ガイドライン対照表

Sustainability Data Book 2020

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

102 : 一般開示項目

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 102 : 一般開示項目 2016				
1. 組織のプロフィール				
102-1	組織の名称			▶ アドバンテストグループについて
102-2	活動、ブランド、製品、サービス			▶ アドバンテストグループについて ▶ 製品情報 ▶ グローバル・サービス
102-3	本社の所在地			▶ アドバンテストグループについて ▶ 拠点・関係会社
102-4	事業所の所在地			▶ アドバンテストグループについて
102-5	所有形態および法人格			▶ アドバンテストグループについて
102-6	参入市場			▶ アドバンテストグループについて ▶ 投資家の皆様へ
102-7	組織の規模			▶ アドバンテストグループについて ▶ 雇用と多様性
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	6.4 労働慣行		▶ アドバンテストグループについて ▶ 雇用と多様性
		6.4.3 雇用及び雇用関係		
102-9	サプライチェーン			▶ 調達方針 ▶ サプライチェーンマネジメント
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化			▶ 投資家の皆様へ
102-11	予防原則または予防的アプローチ	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Our Strategy - マテリアリティ
102-12	外部イニシアティブ	6.2 組織統治		▶ 外部イニシアティブとの関わり
102-13	団体の会員資格	6.2 組織統治		▶ 外部イニシアティブとの関わり ▶ サプライチェーンマネジメント
2. 戦略				
102-14	上級意思決定者の声明	6.2 組織統治		▶ サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	6.2 組織統治		▶ サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ ▶ 統合報告書 : Our Strategy - リスクマネジメント ▶ 有価証券報告書
3. 倫理と誠実性				
102-16	価値観、理念、行動基準・規範			▶ アドバンテストグループについて ▶ The Advantest Way

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 102 : 一般開示項目 2016				
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度			▶ コンプライアンス
4. ガバナンス				
102-18	ガバナンス構造	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス
102-19	権限移譲			
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任			
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	6.2 組織統治		▶ ステークホルダーエンゲージメント
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス
102-23	最高ガバナンス機関の議長	6.2 組織統治		▶ コーポレートガバナンス報告書
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス
102-25	利益相反	6.2 組織統治		
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割			
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見			
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス
102-29	経済、環境、社会項目へのインパクトの特定とマネジメント	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス ▶ 統合報告書 : Our Strategy - リスクマネジメント
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性			▶ 統合報告書 : Our Strategy - リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Our Strategy - マテリアリティ
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割			▶ 統合報告書 : Governance
102-33	重大な懸念事項の伝達	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス ▶ コンプライアンス
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数			
102-35	報酬方針	6.2 組織統治		▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス ▶ 有価証券報告書
102-36	報酬の決定プロセス			▶ 統合報告書 : Governance - コーポレートガバナンス ▶ 有価証券報告書
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	6.2 組織統治		
102-38	年間報酬総額の比率			

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 102 : 一般開示項目 2016				
102-39	年間報酬総額比率の増加率			
5. ステークホルダー・エンゲージメント				
102-40	ステークホルダー・エンゲージメントのリスト	6.2 組織統治		▶ ステークホルダーエンゲージメント
102-41	団体交渉協定	6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利	1 人権擁護の指示と尊重	▶ 人権の保護・尊重 ▶ 有価証券報告書
		6.4 労働慣行		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係	3 結社の自由と団体交渉権の承認	
		6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件および社会的保護		
	6.4.5 労働慣行に関する課題3：社会対話			
102-42	ステークホルダーの特定および選定	6.2 組織統治		▶ ステークホルダーエンゲージメント
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	6.2 組織統治	1 人権擁護の指示と尊重	▶ ステークホルダーエンゲージメント ▶ 製品安全・品質への対応
		6.7 消費者課題	2 人権侵害への非加担	
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護	3 結社の自由と団体交渉権の承認	
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費	4 強制労働の排除	
		6.7.6 消費者課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	5 児童労働の実効的な廃止	
		6.7.8 消費者課題6：必要不可欠なサービスへのアクセス	6 雇用と職業の差別撤廃	
		6.7.9 消費者課題7：教育及び意識向上	7 環境問題の予防的アプローチ	
			8 環境に対する責任のイニシアチブ	
			9 環境にやさしい技術の開発と普及	
			10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み	
102-44	提起された重要な項目および懸念	6.2 組織統治		
6. 報告実務				
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	6.2 組織統治		▶ 有価証券報告書
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定			
102-47	マテリアルな項目のリスト			▶ 統合報告書：Our Strategy - マテリアリティ
102-48	情報の再記述			
102-49	報告における変更			
102-50	報告期間			▶ 編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付			▶ 編集方針

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 102 : 一般開示項目 2016				
102-52	報告サイクル			▶ 編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口			▶ 編集方針
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張			▶ ガイドライン対照表
102-55	GRI内容検索			▶ ガイドライン対照表
102-56	外部保証	7.5.3 社会的責任に関するコミュニケーションの種類		▶ 第三者保証
GRI 103 : マネジメント手法 2016				
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明			▶ 統合報告書 : Our Strategy - マテリアリティ
103-2	マネジメント手法とその要素			▶ 統合報告書 : Our Strategy - マテリアリティ
103-3	マネジメント手法の評価			▶ 統合報告書 : Our Strategy - マテリアリティ

200 : 経済

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016				
201-1	創出、分配した直接的経済価値	6.8 コミュニティ参画及び開発		▶ 有価証券報告書
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題1 : コミュニティ参画		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7 : 社会的投資		
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	6.5.5 環境に関する課題3 : 気候変動緩和及び適応	7 環境問題の予防的アプローチ	▶ 統合報告書 : Our Strategy - リスクマネジメント ▶ 気候変動の緩和 (地球温暖化防止) ▶ 環境行動計画 ▶ グリーン製品 ▶ 環境会計 ▶ 有価証券報告書
			8 環境に対する責任のイニシアチブ	
			9 環境にやさしい技術の開発と普及	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度			▶ 人財の育成と公正な評価・処遇
201-4	政府から受けた資金援助			
GRI 202 : 地域での存在感				
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	6.4.4 労働慣行に関する課題2 : 労働条件及び社会的保護		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	6.8 コミュニティ参画及び開発		▶ 雇用と多様性
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3 : 雇用創出及び技能開発		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト				
203-1	インフラ投資および支援サービス	6.3.9 人権移管する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利	8 環境に対する責任のイニシアチブ	
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題1 : コミュニティ参画	9 環境にやさしい技術の開発と普及	
		6.8.4 コミュニティ参画及び開発の課題2 : 教育及び文化		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3 : 雇用創出及び技能開発		
		6.8.6 コミュニティ参画及び開発の課題4 : 技術開発及び最新技術の導入		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7 : 社会的投資		
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	6.3.9 人権移管する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題 5 : 財産権の尊重 6.7.8 消費者課題 6 : 必要不可欠なサービスへのアクセス 6.8 コミュニティ参画及び開発 6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題 3 : 雇用創出及び技能開発 6.8.6 コミュニティ参画及び開発の課題 4 : 技術開発及び最新技術の導入 6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題 5 : 富及び所得の創出 6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題 7 : 社会的投資		
204 : 調達慣行				
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	6.6 公正な事業慣行 6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進 6.8 コミュニティ参画及び開発 6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題 5 : 富及び所得の創出		
205 : 腐敗防止				
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	6.6 公正な事業慣行 6.6.3 公正な事業慣行に関する課題 1 : 汚職防止	10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み	▶ 統合報告書 : Sustainability - サプライチェーンマネジメント
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	6.6 公正な事業慣行 6.6.3 公正な事業慣行に関する課題 1 : 汚職防止 6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進	10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み	▶ コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	6.6 公正な事業慣行 6.6.3 公正な事業慣行に関する課題 1 : 汚職防止 6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進		▶ コンプライアンス
206 : 反競争的行為				
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	6.6 公正な事業慣行 6.6.5 公正な事業慣行に関する課題 3 : 公正な競争 6.6.7 公正な事業慣行に関する課題 5 : 財産権の尊重		▶ コンプライアンス
207 : 税				
207-1	税へのアプローチの説明			▶ タックス・ポリシー
207-2	税のガバナンスと管理の枠組みの説明			▶ タックス・ポリシー
207-3	税に関するステークホルダーへのアプローチ			▶ タックス・ポリシー
207-4	税務上所在している全税管轄区域			

300 : 環境

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 301 : 原材料 2016				
301-1	使用原材料の重量または体積	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 環境データ
301-2	使用したリサイクル材料	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 資源循環
301-3	再生利用された製品と梱包材	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 製品リサイクル
GRI 302 : エネルギー				
302-1	組織内のエネルギー消費量	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 環境データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		
302-3	エネルギー原単位	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		
302-4	エネルギー消費量の削減	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 環境行動計画 ▶ 気候変動の緩和 (地球温暖化防止) ▶ 環境データ
		6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用	9 環境にやさしい技術の開発と普及	▶ 環境行動計画 ▶ グリーン製品 ▶ 気候変動の緩和 (地球温暖化防止)
		6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		
GRI 303 : 水と廃水 2018				
303-1	共有資源としての水と相互作用	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 資源循環 ▶ 環境データ
303-2	排水に関するインパクトのマネジメント	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 資源循環 ▶ 環境データ
303-3	取水	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 資源循環 ▶ 環境データ
303-4	排水	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 資源循環 ▶ 環境データ
303-5	水消費	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		▶ 資源循環 ▶ 環境データ
GRI 304 : 生物多様性				
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	6.5.6 環境に関する課題 4 : 環境保護及び自然生息地の回復		▶ ビオトープ
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	6.5.6 環境に関する課題 4 : 環境保護及び自然生息地の回復		
304-3	生息地の保護・復元	6.5.6 環境に関する課題 4 : 環境保護及び自然生息地の回復		▶ ビオトープ
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	6.5.6 環境に関する課題 4 : 環境保護及び自然生息地の回復		
GRI 305 : 大気への排出				
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		▶ 気候変動の緩和 (地球温暖化防止) ▶ 環境データ
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		▶ 気候変動の緩和 (地球温暖化防止) ▶ 環境データ
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		▶ 気候変動の緩和 (地球温暖化防止)

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	6.5.5 環境に関する課題 3：気候変動緩和及び適応		▶ 気候変動の緩和（地球温暖化防止）
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	6.5.5 環境に関する課題 3：気候変動緩和及び適応		▶ 気候変動の緩和（地球温暖化防止） ▶ 環境データ
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防		
		6.5.5 環境に関する課題 3：気候変動緩和及び適応		
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ 気候変動の緩和（地球温暖化防止） ▶ 環境データ
GRI 306：排水および廃棄物				
306-1	排水の水質および排出先	6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ 資源循環 ▶ 環境データ
		6.5.4 環境に関する課題 2：持続可能な資源の使用		
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ 資源循環 ▶ 環境データ
306-3	重大な漏出	6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ 環境マネジメント ▶ 環境コミュニケーション／環境貢献活動
306-4	有害廃棄物の輸送	6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ 環境データ
306-5	排水や表面流出によって影響を受ける水域	6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ 資源循環
		6.5.4 環境に関する課題 2：持続可能な資源の使用		
		6.5.6 環境に関する課題 4：環境保護及び自然生息地の回復		
GRI 307：環境コンプライアンス				
307-1	環境法規制の違反	4.6 法の支配の尊重		▶ 環境マネジメント ▶ 環境コミュニケーション／環境貢献活動
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント				
308-1	環境基準により選定したサプライヤー	6.3.5 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ サプライチェーンマネジメント
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		7.3.1 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断		
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	6.3.5 環境に関する課題 1：汚染の予防		▶ サプライチェーンマネジメント
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		7.3.1 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断		

400 : 社会

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

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	6.4 労働慣行		▶ 労働安全衛生
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-6	労働者の健康増進	6.4 労働慣行		▶ 労働安全衛生 ▶ 統合報告書：Sustainability - 労働安全・健康経営
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	6.4 労働慣行		▶ サプライチェーンマネジメント ▶ 製品安全・品質への対応
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	6.4 労働慣行		▶ アドバンテスタグループについて ▶ 人権の保護・尊重 ▶ 労働安全衛生
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-9	労働関連の傷害	6.4 労働慣行		▶ 労働安全衛生
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-10	労働関連の疾病・体調不良	6.4 労働慣行		▶ 労働安全衛生
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
404：研修と教育				
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	6.4 労働慣行		▶ 人材の育成と公正な評価・処遇
		6.4.7 労働慣行に関する課題5：職場における人材育成および訓練		
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	6.4 労働慣行	6 雇用と職業の差別撤廃	▶ 多様な働き方の支援 ▶ 人材の育成と公正な評価・処遇
		6.4.7 労働慣行に関する課題5：職場における人材育成および訓練		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3：雇用創出及び技能開発		
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	6.4 労働慣行		▶ 人材の育成と公正な評価・処遇
		6.4.7 労働慣行に関する課題5：職場における人材育成および訓練		
405：ダイバーシティと機会均等				

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者	1 人権擁護の指示と尊重	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 雇用と多様性 ▶ 統合報告書：Sustainability - 人権の保護・尊重、労働安全・健康経営
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利	6 雇用と職業の差別撤廃	
		6.4 労働慣行		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
405-2	基本給と報酬総額の男女比	6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		
		6.4 労働慣行		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件及び社会的保護		
406：非差別				
406-1	差別事例と実施した救済措置	6.3 人権		<ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーンマネジメント ▶ コンプライアンス ▶ 人権の保護・尊重 ▶ 統合報告書：Sustainability - 人権の保護・尊重
		6.3.6 人権に関する課題4：苦情解決		
		6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
407：結社の自由と団体交渉				
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		▶ 人権の保護・尊重
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジエンス		
		6.3.4 人権に関する課題2：人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.3.8 人権に関する課題6：市民的及び政治的権利		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.4.5 労働慣行に関する課題3：社会対話		
408：児童労働				
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		<ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーンマネジメント ▶ 調達方針 ▶ 統合報告書：Sustainability - 人権の保護・尊重
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジエンス		
		6.3.4 人権に関する課題2：人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		
409：強制労働				
409-1	強制労働に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		<ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーンマネジメント ▶ 調達方針 ▶ 統合報告書：Sustainability - 人権の保護・尊重
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジエンス		
		6.3.4 人権に関する課題2：人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
410 : 保安慣行				
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	6.3 人権		
		6.3.5 人権に関する課題3 : 共謀の回避		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1 : 雇用および雇用関係		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進		
411 : 先住民族の権利				
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	6.3 人権		
		6.3.6 人権に関する課題4 : 苦情解決		
		6.3.7 人権に関する課題5 : 差別及び社会的弱者		
		6.3.8 人権に関する課題6 : 市民的及び政治的権利		
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5 : 財産権の尊重		
412 : 人権アセスメント				
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	6.3 人権		▶ サプライチェーンマネジメント
		6.3.3 人権に関する課題1 : デューディリジェンス		
		6.3.4 人権に関する課題2 : 人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3 : 共謀の回避		
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	6.3 人権	1 人権擁護の指示と尊重	▶ 人権の保護・尊重
		6.3.5 人権に関する課題3 : 共謀の回避		
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	6.3 人権		▶ サプライチェーンマネジメント ▶ 調達方針
		6.3.3 人権に関する課題1 : デューディリジェンス		
		6.3.5 人権に関する課題3 : 共謀の回避		
		6.3.6 人権に関する課題4 : 苦情解決		
413 : 地域コミュニティ				
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	6.3.9 人権に関する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利	8 環境に対する責任のイニシアチブ	▶ 市民社会の一員として
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5 : 財産権の尊重		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3 : 雇用創出及び技能開発		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのイ	6.3.9 人権に関する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利	7 環境問題の予防的アプローチ	
		6.5.3 環境に関する課題1 : 汚染の予防	8 環境に対する責任のイニシアチブ	

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
	ンパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	6.5.6 環境に関する課題4：環境保護及び自然生息地の回復 6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7：社会的投資		
414：サプライヤーの社会面のアセスメント				
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー			<ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーンマネジメント ▶ 調達方針
414-2	サプライチェーンにおける社会的インパクトと実施した措置			<ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーンマネジメント ▶ 調達方針
415：公共政策				
415-1	政治献金			
416：顧客の安全衛生				
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	6.3.9 人権に関する課題7：経済的、社会的及び文化的権利	9 環境にやさしい技術の開発と普及	▶ 製品安全・品質への対応
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.7 消費者課題		
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費		
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	6.3.9 人権に関する課題7：経済的、社会的及び文化的権利		▶ 製品安全・品質への対応
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.7 消費者課題		
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費		
417：マーケティングとラベリング				
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	6.7 消費者課題		<ul style="list-style-type: none"> ▶ グリーン製品 ▶ 環境リスク管理／化学物質管理 ▶ 製品安全・品質への対応
		6.7.3 消費者課題1：公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費		
		6.7.6 消費者課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題7：教育及び意識向上		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	6.7 消費者課題		
		6.7.3 消費者課題 1 : 公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.4 消費者課題 2 : 消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題 3 : 持続可能な消費		
		6.7.6 消費者課題 4 : 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題 7 : 教育及び意識向上		
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	6.7 消費者課題		
		6.7.3 消費者課題 1 : 公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.6 消費者課題 4 : 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題 7 : 教育及び意識向上		
418 : 顧客プライバシー				
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	6.7 消費者課題		▶ リスクマネジメント
		6.7.7 消費者課題 5 : 消費者データ保護及びプライバシー		
419 : 社会経済面のコンプライアンス				
419-1	社会経済分野の法規制違反	6.6 公正な事業慣行		▶ 製品安全・品質への対応 ▶ コンプライアンス
		6.6.3 公正な事業慣行に関する課題 1 : 汚職防止		
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題 5 : 財産権の尊重		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題 5 : 富及び所得の創出		