

目次

目次	2
編集方針	3
アドバンテストのサステナビリティ	4
サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ	5
ESG 推進によるサステナビリティの実現	6
マテリアリティと ESG 行動計画	6
ESG 推進の基本方針と体制	9
2021 年度の活動実績	10
ステークホルダーエンゲージメント	12
外部イニシアチブとの関わり	13
外部からの評価	15
環境	18
気候変動の緩和（地球温暖化防止）	19
気候変動へのアプローチ	19
環境マネジメント	19
環境方針	21
環境教育	21
事業における環境への取り組み	23
グリーン製品	23
製品リサイクル	24
サプライチェーン排出量への取り組み	25
資源循環	28
環境リスク管理への取り組み	29
環境影響の遵法管理	29
化学物質管理	29
取引先への働きかけ	31
各国法令対応	32
環境コミュニケーション	34
環境貢献への取り組み	34
生物多様性への取り組み	35
ビオトープ	37
社会	39
雇用と多様性	40
多様な働き方の支援	43
ワークライフ・バランスへの取り組み	43
働きがいのある職場の実現	46
従業員エンゲージメント	47

人財の育成と公正な評価・処遇	49
人財育成への取り組み	49
公正な評価・処遇	51
従業員の健康と安全	53
健康経営の推進	53
労働安全衛生の推進	55
人権の保護・尊重	56
コミュニティ活動	59
製品責任への対応	62
製品安全・品質への対応	62
顧客満足への取り組み	64
イノベーションへの取り組み	66
知的財産の保護	68
サプライチェーン・マネジメント	69

ガバナンス	71
コーポレートガバナンス	72
経営機構の概要	72
役員報酬体系	76
内部統制体制	77
リスクマネジメント	78
リスクマネジメント体制	78
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示	79
事業継続への取り組み	80
コンプライアンス	82
倫理的な事業推進への取り組み	82
輸出管理	83
税務コンプライアンス	84
情報セキュリティ	85

ESG データ	87
マテリアルフロー	88
データ集	89
環境データ	89
社会データ	96
ガバナンスデータ	104
集計の考え方と第三者保証	105
環境データ集計の方法および考え方	105
第三者保証	106

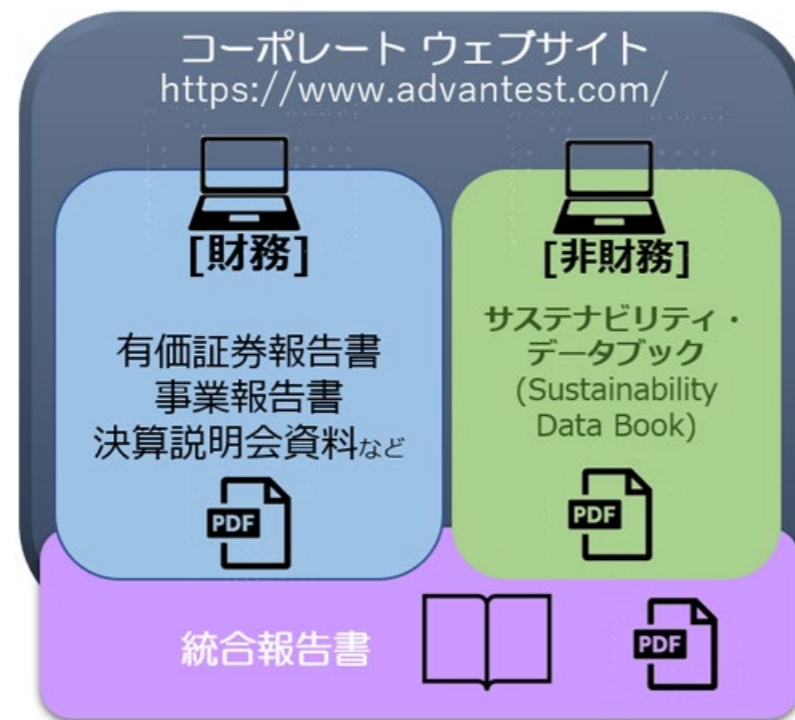
ガイドライン対照表	107
-----------	-----

編集方針

「サステナビリティ・データブック 2022」は、2022年8月末時点の当社サステナビリティ・ウェブサイトの情報を年次報告書として毎年PDF形式で公開したものです。本データブックならびにウェブサイトでは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションツールとして、第2期中期経営計画（2021-23）のE（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に対する当社のサステナビリティに対する考え方とその取り組みについて報告しています。なお、ウェブサイトは2022年8月末以降も随時更新しています。当社の活動を皆さまに一覧性を高めて参照いただくために、GRIスタンダードをはじめ複数のガイドラインを参照しています。気候変動については2021年度より「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に準拠した情報開示を行っています。

統合報告書との関係

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



情報開示について

レポートの報告対象範囲

対象期間	2021年4月1日から2022年3月31日 内容の理解を助けるため2022年8月までの活動についても一部記載しています。
対象組織	株式会社アドバンテストおよび国内外主要連結子会社
発行	年次報告として2022年10月発行

参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- SASB スタンダード
- ISO26000 ガイドライン
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- 環境省 環境報告ガイドライン（2018年度版）

第三者保証

社会・環境パフォーマンス指標については、報告数値の信頼性を高めるためウェブサイトのESGデータ集でKPMG あずさサステナビリティ株式会社より第三者保証を受けています。

お問い合わせ窓口

サステナビリティに関するお問い合わせ先
ESG 推進室

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

アドバンテストのサステナビリティ

サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ	5
ESG 推進によるサステナビリティの実現	6
マテリアリティと ESG 行動計画	6
ESG 推進の基本方針と体制	9
2021 年度の活動実績	10
ステークホルダーエンゲージメント	12
外部イニシアチブとの関わり	13
外部からの評価	15

サステナビリティ 経営推進担当役員メッセージ

社会の「安心・安全・心地よい」を目指して

世界では、米中間のハイテク分野や世界経済における覇権争いが続く中、追い打ちをかけるようにゼロコロナ政策を掲げる中国経済の減速、ウクライナ情勢の緊迫によるグローバルサプライチェーンの混乱と原材料や部品の不足、エネルギー価格の高騰などが起こり、世界的な景気後退懸念および物価上昇リスクが非常に高まりつつあります。さらに、気候変動問題や人口問題など社会課題が地球規模で顕在化し、我々の企業活動においてもこれら懸念に対して長短を問わず適切な行動が求められています。不確実性の高い事業環境のもと、当社はコア事業の半導体試験装置ビジネスにおいて、顧客ニーズを的確に捉えソリューションを提供することで顧客満足度の最大化に努めるとともに、長期的かつ持続的な視点から「Environment（環境）」「Social（社会）」「Governance（企業統治）」を重視したサステナブル経営を推進し企業価値向上に努めています。



ここで、2021年度に始めた第2期中期経営計画（MTP2）において、我々が取り組んできた ESG 活動を振り返ります。E（環境）分野では、GHG 排出量削減、再生エネルギー導入、生産プロセス見直しによる工期短縮、グリーン製品の開発／販売強化、資源循環や生物多様性への対応などを重点テーマとし、ゴールを設定するとともに KPI による評価と改善を行ってまいりました。S（社会）分野では、サプライチェーンにおける人権や安全衛生、紛争鉱物の不使用および公正な取引慣行と調達方針遵守などの企業が果たすべき社会的責任としてサプライチェーン全体で透明性や信頼性を高める活動の強化を図りました。また、グローバル人事施策として、ダイバーシティの推進、人権方針の浸透と教育の強化、従業員エンゲージメントの強化、顧客に対しては顧客満足度の向上に努めてまいりました。G（企業ガバナンス）分野では、取締役会の実効性を高めるために取締役会に対する事業戦略説明会を開催、経営陣のサクセッションプランの本格導入、また、全世界社員への「The Advantest Way」のさらなる浸透に努めるとともに、コンプライアンスおよびリスクマネジメント体制の強化を図ってまいりました。

一方、テクノロジーの急速な変化に代表されるコミュニケーション・ネットワークやデータセンターなどのデジタルインフラ領域におけるイノベーションとあらゆる電子機器に使用される半導体の高度化がその中核となって社会のデジタル・トランスフォーメーションを加速させています。当社は、自己のパーパス「先端技術を先端で支える」の実現により社会のデジタル・トランスフォーメーションを支え、「安心・安全・心地よい」社会の実現に貢献します。このような環境の下、半導体試験装置メーカーとしての重点課題は、半導体市場における「微細化による半導体の飛躍的進化に対応するテスト効率の向上」「2.5D/3D などの先端パッケージへの移行に伴うデバイス品質／性能の担保」「早期歩留り改善と先端製造ライン生産立ち上げ」「半導体に対する高信頼性要求の増大」「動作スピード等の飛躍的向上」などの半導体市場におけるテクノロジーおよび量産への進化に対応した高性能試験装置の開発とソリューションの提供です。こうしたテクノロジーメガトレンドを的確に捉え顧客に価値ある製品／サポートを提供していくことこそが、将来の地球環境保全、効率的な社会インフラやサプライチェーン構築への貢献につながり、これらの貢献と企業ガバナンスの強化が、当社の持続的な経営と企業価値の向上に繋がると考えています。

今後の ESG 活動としては、更なる気候変動課題への対応強化として、RE100 への取り組みのロードマップを作成し、自社の CO₂ 排出量を 2030 年度までに 2018 年度比で 60%削減させることを目指します。そして、顧客や取引先などのステークホルダーの皆さまとともに脱炭素社会の実現に向け努力していく所存です。また、人権・労働環境では、私たちの考え方を当社のバリューチェーン全体にご理解いただき、人権尊重・多様性・安全衛生などに取り組みます。さらに、従業員への人財育成・エンゲージメント向上にも注力します。事業の面においても、コア事業である半導体試験事業を強化しその周辺事業領域へ社業を拡大することにより、社会のテクノロジーイノベーションを幅広く支えサステナブル経営を力強く進めてまいります。

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。

2022 年 9 月
経営執行役員
経営企画本部長
サステナビリティ経営推進担当
三橋 靖夫

ESG 推進によるサステナビリティの実現

アドバンテストと社会のサステナビリティ実現のため、「ESG 推進によるサステナビリティ」を当社の経営理念体系である「The Advantest Way」の根幹としています。

そして、全社で ESG を推進するための ESG 推進基本方針を制定し、実行するための「ESG 行動計画 2021-2023」を策定しました。「ESG 行動計画 2021-2023」では E/S/G 合わせて 27 の目標と KPI を掲げています。それらの目標を全社のユニットに展開し、推進、実行しています。



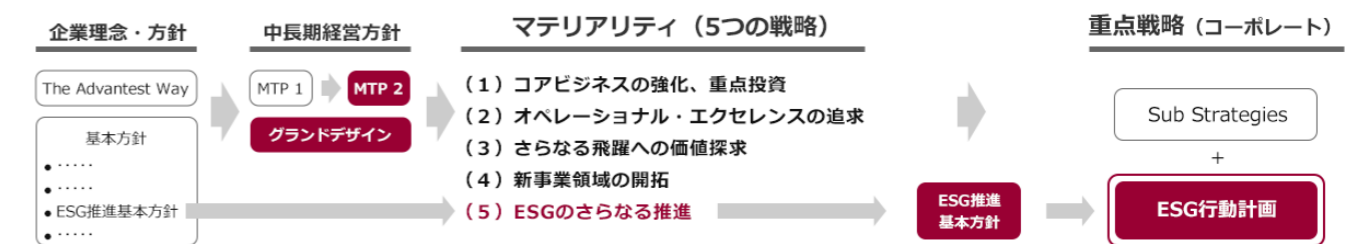
マテリアリティと ESG 行動計画

中期経営計画は、2027 年をゴールとするグランドデザインの達成と、その後も続く持続的な成長のための取り組みです。事業を通じてサステナブルな社会に貢献するために、2021 年度からスタートした第 2 期中期経営計画 (MTP2) ではマテリアリティの見直しを行い「5 つの戦略」そのものをアドバンテストにとってのマテリアリティとしました。

そのマテリアリティの一つが「ESG のさらなる推進」です。これを推進するために、ESG 推進基本方針を制定し、この方針に沿った ESG への取り組みとして「ESG 行動計画 2021」を決めました。その後、ESG グローバル・レビュー会議での議論により、人権課題の取り組み強化を盛り込み、ESG 行動計画をアップデートしました。

サステナビリティ・データブックでは、「ESG 行動計画 2021-2023」に基づく、サステナビリティへの取り組みについて報告します。

マテリアリティの詳細は、統合報告書 2022 を参照ください。



[統合報告書 2022](#)

ESG 行動計画 2021-2023

ESG	重点テーマ	担当役員 ¹⁾	目標	KPI	目標値				
					2021	2022	2023	2030	
E (環境)	気候変動 (Scope1+2)	Co-CSO	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60%削減する (2018 年度比)	GHG 排出量削減量・率	35%	38%	40%	60%	
			再生可能エネルギー導入率を全社で 2030 年までに 70%とする	再生可能エネルギー導入率	50%	53%	55%	70%	
	バリューチェーン (Scope3)	CPO	生産プロセスの見直しにより生産工期を 30%削減する(2020 年度比)	対象機種の工期短縮率 (2020 年度比)	15%	25%	30%	後日決定 ¹²⁾	
		CTO	1 テスト当たりの CO ₂ 換算排出量 (原単位) を 2030 年までに 50% 削減する	原単位削減率 (2018 年度比)	10	20	40	後日決定 ¹³⁾	
	グリーン製品	CTO	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	再エネを導入したサプライヤーの数	10	20	40	後日決定 ¹³⁾	
	資源循環	CFO	3R の推進によりリサイクル率を向上させる	冷却液の PFAS 全廃	開発計画策定・方式決定	→	→	リリース時期公表	次世代機種の PFAS 全廃
			全社の水使用量を 2016 年度の水準を維持する	廃棄物リサイクル率 (日本 / 海外)	国内: 90% 海外: 73% 以上	→	→	→	国内: 90% 海外: 73% 以上
生物多様性	Co-CSO	自然保護活動を推進する (ビオトープでの絶滅危惧種の保護、植林、ピーチクリーン等)	水資源使用量	288,000m ³ /年	→	→	→	288,000m ³ /年	
S (社会)	サプライチェーンにおける ESG 推進と管理	CPO	ESG 課題の共有と改善 (リスクマネジメント、人権・労働安全、環境、公正な取引、コンプライアンス等)	主要取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率	90%	95%	100%	100%	
	ダイバーシティ 人権の保護・尊重	CHO	ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率	9.0%	10.0%	10.5%	17.0%	
			人権方針の浸透・実践	人権教育・研修の実施 (参加率)	100%	→	→	100%	
			ワークライフ・バランス	産休・育児休暇後の復職率 (日本)	100%	100%	100%	100%	
			男性社員の育児休職取得率 (日本)	12%	20%	25%	50%		
	顧客満足度 従業員エンゲージメント	CCRO	New Normal 対応の充実による顧客満足度の向上	紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合 ¹⁴⁾	100%	100%	100%	100%	
		CHO	魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	TechInsights 社顧客満足度サーベイのランキング	1 位	→	→	1 位	
人財への投資	CFO	労働安全衛生の維持・向上	Gallup 社サーベイのスコア	3.5	→	3.75	4.1		
		健康経営推進	労働災害発生率 (度数率)	0	→	→	0		
	CHO	従業員の能力開発	ホワイト 500 認定 (日本)	In Process	→	→	Goal continuation		
			教育・研修費用 (億円)	-	5.0	6.0	10.0		

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

*1: CEO: Chief Executive Officer

CPO: Chief Production Officer

CFO: Chief Financial Officer

CTO: Chief Technology Officer

CHO: Chief Human Capital Officer

CCRO: Chief Customer Relations Officer

Co-CSO: Co-Chief Strategy Officer

*2: 将来の製品ライフサイクルを考慮した製品および目標値を設定

*3: 将来の主要サプライヤーを調査し目標値を設定

*4: 活動の実態に合わせ KPI を変更

ESG 推進の基本方針と体制

アドバンテストグループは、ESG 推進基本方針に基づき、環境・社会・企業統治に関する重点課題の長期目標設定と KPI を明確にし、社会課題の解決に貢献できるよう責任ある取り組みを推進します。

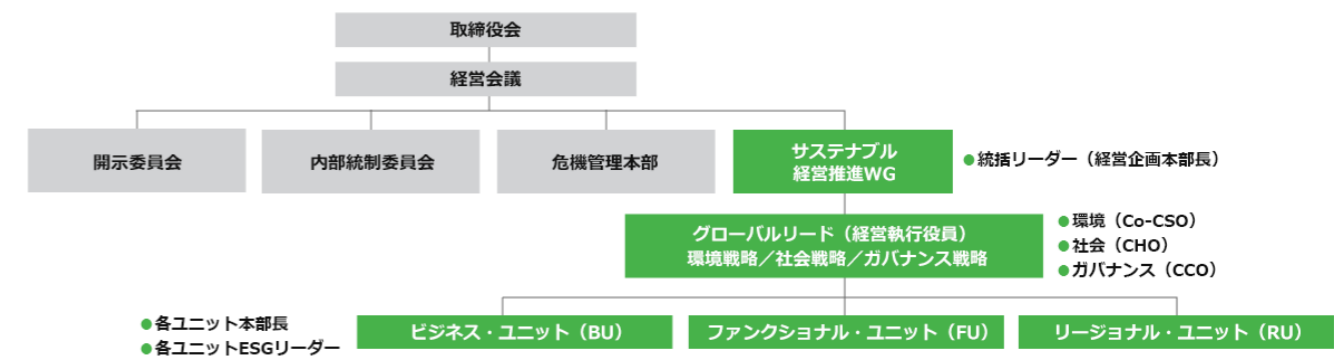
基本方針

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

推進体制

アドバンテストは、サステナブル経営のガバナンス機能を確立するために、2020 年度「サステナブル経営推進ワーキンググループ (SMWG)」を新設しました。この SMWG は経営会議直結の組織で、各本部の担当役員等のユニットリーダーによって構成されます。

SMWG のサポートのもと、各ユニットにおける ESG 課題をもとに、「ESG 行動計画」を策定しました。「ESG 行動計画」は経営会議での審議のもと承認され、その後、各ユニットでの具体的な施策として展開し、取り組みが遂行されます。「ESG 行動計画」の達成状況については、年に 2 度、経営会議および取締役会へ報告され、議論、評価されます。



報告と情報開示

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



2021 年度の活動実績

2021 年度の ESG 行動計画に対する活動実績です。

ESG 行動計画 2021-2023 の活動結果

ESG グローバル・レビュー会議での議論により、人権課題の取り組み強化を盛り込み、ESG 行動計画をアップデートしています。

ESG	重点テーマ	担当役員 ¹⁾	目標	KPI	2021	
					目標値	結果
E (環境)	気候変動 (Scope1+2)	Co-CSO	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60%削減する (2018 年度比)	GHG 排出量削減量・率	35%	34%
			再生可能エネルギー導入率を全社で 2030 年までに 70%とする	再生可能エネルギー導入率	50%	54%
		CPO	生産プロセスの見直しにより生産工期を 30%削減する (2020 年度比)	対象機種の工期短縮率 (2020 年度比)	15%	21%
	バリューチェーン (Scope3)	CPO	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する	再エネを導入したサプライヤーの数	10	12
		CTO	1 テスト当たりの CO ₂ 換算排出量 (原単位) を 2030 年までに 50%削減する	原単位削減率 (2018 年度比)	原単位算出定義決定	
	グリーン製品	CTO	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液の PFAS 全廃	開発計画策定・方式決定	
	資源循環	CFO	3R の推進によりリサイクル率を向上させる	廃棄物リサイクル率 (日本 / 海外)	国内: 90% 海外: 73% 以上	日本: 64% ¹²⁾ 海外: 77%
全社の水使用量を 2016 年度の水準を維持する			水資源使用量	288,000m ³ / 年	236,405m ³ / 年	
生物多様性	Co-CSO	自然保護活動を推進する (ビオトープでの絶滅危惧種の保護、植林、ビーチクリーン等)	自然保護活動の企画と実施率	企画 10 件 実施率 80%	企画 11 件 実施率 73%	
S (社会)	サプライチェーンにおける ESG 推進と管理	CPO	ESG 課題の共有と改善 (リスクマネジメント、人権・労働安全、環境、公正な取引、コンプライアンス等)	主要取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率	90%	100%
	ダイバーシティ 人権の保護・尊重	CHO	ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率	9.0%	9.6%
			人権方針の浸透・実践	人権教育・研修の実施 (参加率)	100%	99.5%
			ワークライフ・バランス	産休・育児休暇後の復職率 (日本)	100%	100%
		男性社員の育児休暇取得率 (日本)	12%	16%		
		CPO	紛争鉱物の不使用	紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合 ¹³⁾	100%	63.4%
	顧客満足度 従業員エンゲージメント	CCRO	New Normal 対応の充実による顧客満足度の向上	TechInsights 社顧客満足度サーベイのランキング	1 位	1 位
		CHO	魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	Gallup 社サーベイのスコア	3.5	3.64
人財への投資	CFO	労働安全衛生の維持・向上	労働災害発生率 (度数率)	0	0.35	
		健康経営推進	ホワイト 500 認定 (日本)	In Process	On Track	
	CHO	従業員の能力開発	教育・研修費用 (億円)	-	3.9	

ESG	重点テーマ	担当役員 ^{*1}	目標	KPI	2021	
					目標値	結果
G (企業統治)  	取締役会の実効性	CEO	社外取締役への情報提供強化（事業レクチャーなど）	3回/年実施	In Process	On Track
			オフサイト・ミーティングによる議論の活性化	2回/年実施	In Process	On Track
			サクセッション・プラン	方針・プロセス策定、プラン、更新	In Process	On Track
			取締役会の多様性	社外取締役（40%以上）、女性の参加	In Process	On Track
			取締役・執行役員報酬への ESG 評価導入	2021 年度から適用	In Process	On Track
	企業理念・行動規範 コンプライアンス リスクマネジメント	CFO	全従業員への教育研修の実施（The Advantest Way, 法令, 規制, 情報セキュリティーなど）	e-learning による受講率（100%）	100%	97.6%
			内部統制の徹底	内部統制案件の討議を定例化する	In Process	On Track
	活動支援・推進 (サステナブル経営推進 WG)	Co-CSO	グループ全体の方針・重点施策策定、活動支援、経営への報告	経営会議、取締役会への報告（2回/年）	In Process	On Track
			適時適切な情報開示（統合報告書、サステナビリティ・データブック等）	毎年発行	In Process	On Track

*1: CEO: Chief Executive Officer

CPO: Chief Production Officer

CFO: Chief Financial Officer

CTO: Chief Technology Officer

CHO: Chief Human Capital Officer

CCRO: Chief Customer Relations Officer

Co-CSO: Co-Chief Strategy Officer

*2: 主要開発拠点の汚泥リサイクル率の低下により目標値を未達成（自治体における汚泥処理方法の一時的な変更による）

*3: 活動の実態に合わせ KPI を変更

ステークホルダーエンゲージメント

以下のようなステークホルダーとのコミュニケーションを実施しています。

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

株主・投資家との対話

株主総会

アドバンテストは、株主総会を株主の皆さまとの対話のための機会と考えています。

2021年の株主総会は当社事業所内の大ホールで開催しました。

本年度もできるだけ多くの株主の皆さまが株主総会に参加できるよう、本総会の模様をライブ配信しました。招集通知だけでなく、封筒や同封チラシにおいても本ライブ配信の案内を記載することで、今年のライブ配信では昨年に比較して約2倍の株主の皆さまにご視聴いただくことができました。また、株主の皆さまとの対話を充実させるため、インターネットによる事前質問の受付を行うとともに、本総会のライブ配信でも株主の皆さまからのメッセージをオンラインにてお受けいたしました。

今後も、来場が難しい株主の方々にも配慮した上で、多くの株主の皆さまに対し、より開かれた株主総会を実現していきます。



株主総会の様子



役員詳細

IR 活動

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

具体的には、国内外の株主・投資家の皆さまに適時公正かつ適切な方法で重要情報の開示を行うほか、四半期ごとに経営トップをスピーカーとした決算説明会を開催しています。さらに国内外機関投資家との個別ミーティング（2021年度は約420件）や事業／技術説明会の開催を通じ、当社と関わりの深い半導体技術の変化や事業動向を株式市場へ機動的に伝達するよう心がけています。また、当社ウェブサイト上における情報開示の充実にも努めています。

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

お取引先との対話

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

2022年1月には、お取引先を招待して事業概況説明会を開催しました。新型コロナウイルス感染症対策のため、オンライン開催とし、新春懇談会は見送りました。今回は88社、約200名に参加いただき、社長、半導体試験装置担当役員、生産・調達担当役員から、ビジネス概況、新製品のリリース、生産見通しに加えて、環境・社会課題への取り組みの協力をお願いしました。半導体を中心とした調達懸念が強まる中、ウェブ会議等を有効に活用し、お取引先との良好なパートナーシップを維持継続しています。

従業員との対話

社長からのメッセージ発信、対話の場として、各事業所で毎月開催している朝礼および全体集会、毎年1月の年頭挨拶、毎年2月から開始の春季労働条件交渉、毎年7月に開催する創立記念式典、毎年9月に開催の中央労使協議会および懇親会などで従業員とのコミュニケーションが図られています。コロナ禍においては規模の縮小、ビデオ配信やオンライン会議形式への変更などの工夫を凝らしながら継続しています。2022年7月の創立記念式典の様子は、全世界の従業員にLive配信およびビデオ配信を行いました。



機関投資家・証券アナリストを対象に、2021年5月に第2期中期経営計画説明会、12月に技術説明会をオンライン開催

外部イニシアチブとの関わり

アドバンテストグループの外部イニシアチブとの関わりについてご紹介します。

外部イニシアチブへのコミットメント

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

国連グローバル・コンパクトへの参画

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

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



[国連グローバル・コンパクト](#)

国連グローバル・コンパクトの10原則

- 人権
 - 原則 1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する
 - 原則 2：企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保する
- 労働
 - 原則 3：企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持する
 - 原則 4：企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持する
 - 原則 5：企業は、児童労働の実効的な廃止を支持する
 - 原則 6：企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持する
- 環境
 - 原則 7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持する
 - 原則 8：企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受ける
 - 原則 9：企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励する
- 腐敗防止
 - 原則 10：企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組む

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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SBTi「1.5°C目標」認定を取得

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



*1 SBTi : Science Based Target Initiative

企業に対して、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進する国際的イニシアチブ。認定を受けた日本企業は247社（2022年5月23日現在）。

[Science Based Targets Initiative \(SBTi\)](#)

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同表明

アドバンテストは2020年4月、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」^{*2}の提言への賛同を表明しました。当社では、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会を、戦略・リスク管理・ガバナンスなどの観点から分析し、積極的な対策をグローバルに展開するとともに、TCFDの提言に基づく情報開示の強化を進め、当社グループの持続的成長と企業価値の向上、持続可能な社会の実現に繋げていきます。



*2「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」

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

[気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）](#)

RE100への加盟

アドバンテストは2020年8月、事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際イニシアチブ「RE100」^{*3}に加盟しました。

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



*3「RE100」

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

[RE100](#)

気候変動イニシアティブへの参加

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

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

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



[気候変動イニシアティブ（JCI）](#)

生物多様性のための 30by30 アライアンスに参加

当社は、地球環境保全の重要な取り組みである「生物多様性保全」に取り組む「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加しています。

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



[30by30 アライアンス](#)

RBA 行動規範

グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する企業同盟である RBA^{*4} が掲げる「RBA 行動規範」に準拠し、労働、安全衛生、環境、倫理に配慮した積極的な取り組みを推進しています。

*4 RBA : [Responsible Business Alliance](#)

紛争鉱物問題への対応

アドバンテストは、米国金融規制改革法 1502 条（紛争鉱物条項）の対象外ですが、毎年、お取引先に対して、RMI^{*5} 帳票（紛争鉱物レポーティング・テンプレート（CMRT））による紛争鉱物の使用状況の調査を実施しています。

*5 RMI : [Responsible Minerals Initiative](#)

外部からの評価

当社の活動に対する外部の皆さまからの評価についてご紹介します。

ESG 投資機関への対応による評価

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

当社は、MSCI「日本株女性活躍指数 (WIN)」および「日本株女性活躍指数 (セレクト)」の構成銘柄に選定されました。

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

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

MSCI ESG レーティングで「A」を獲得

当社は、2022 年の MSCI ESG レーティングにおいて、「A」評価を獲得しました。これまでの「BBB」から格上げされたもので、当社の ESG への取り組みが高く評価されました。

MSCI ESG レーティングは、環境 (Environment) 社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の各分野にわたる企業の取り組みを網羅的に分析し、7 段階で格付けするものです。



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

「FTSE4Good Index Series」に選定

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

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



「FTSE Blossom Japan Index」に選定

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

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



CDP「気候変動レポート2021」において「A-評価」を獲得、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定

当社は、CDP 気候変動レポート 2021 において、「A-」評価を獲得しました。この評価は、2020 年の「B」から格上げされ、当社の気候変動に関わる取り組みが高く評価されたものです。

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

また、同じく CDP が実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」において「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。

「サプライヤー・エンゲージメント評価」は、企業が気候変動課題に対して、効果的にサプライヤーと共同しているかを評価するもので、当社の気候変動に関連したサプライヤー協働による積極的な取り組みが高く評価されたものです。



「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定

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

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



活動に対する評価・表彰

TechInsights 社の顧客満足度にて 3 年連続で第 1 位を獲得

当社は、TechInsights 社（旧 VLSresearch 社）の顧客満足度調査において、3 年連続で第 1 位を獲得しました。また、半導体製造装置（ラージサプライヤー）部門の「10BEST Suppliers」についても 34 年連続の受賞を達成しました。TechInsights 社の顧客満足度調査は、1988 年から続く半導体メーカーからのフィードバックを得られる業界随一の調査として知られており、「サプライヤーとしてのパフォーマンス」「顧客サービス」「製品性能」の 3 つのキーファクターに基づく 15 項目で装置メーカーが評価、格付けされます。



「健康経営銘柄」に初選出

当社はこのほど、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄 2022」に初めて選定されました。あわせて経済産業省より、優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人 2022（大規模法人部門（ホワイト 500））」に 2 年連続で認定されました。



当社は、2019 年 9 月に「健康宣言」を制定して以来、会社、健康保険組合、労働組合と一体となり、健康診断の受診勧奨、特定保健指導実施率向上、メンタルヘルス対策などに取り組んできました。また、オンラインダイエット・禁煙プログラム、健康増進アプリを利用した運動促進や健康リテラシー教育など、従業員およびその家族の健康に直接働きかける活動を積み重ねてきました。



ワークライフ・バランスにも積極的に取り組み、2020 年 11 月に女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」を、2021 年 2 月に次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」をそれぞれ取得しました。新型コロナウイルスの感染拡大に際しては、経営トップによる健康最優先にする旨の通知を発信し、テレワーク環境の支援など感染拡大防止への取り組みも徹底してきました。こうした成果の積み重ねが、健康経営銘柄 2022 の 50 社に選定される榮譽へとつながりました。会社の最大の財産である社員のみなさんが心身とも健康で活き活きと能力を発揮できるよう、引き続き会社、健保組合、労働組合が一体となり健康増進活動を推進していきます。

Advantest Europe GmbH が「Germany's Best Employers」を 3 度目の受賞

Advantest Europe GmbH (AEG) は、2017 年、2019 年に続いて 3 度目となる「Germany's Best Employers」を受賞しました。

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



今年のコンテストには 700 社以上が参加しました。AEG は今回で 3 回目の参加となり、ランキングの順位をさらに上げ、「Germany's Best Employers」の部門で 6 位を獲得しました（2017 年は 19 位、2019 年は 11 位）。「Best Employer in ICT」（情報通信産業）と「Bavaria's Best Employer」（バイエルン州：AEG 本社 = ミュンヘンとアムラング・オフィスの所在地）では、さらに上位の 4 位にランクインしました。

Advantest Test Solutions 「働きがいのある職場」に3年連続ランクイン

Advantest Test Solutions (ATS) は、南カリフォルニアの地元紙「Orange County Register」の「Top Workplaces」に輝きました。3年連続の受賞です。

ランキングは、従業員を対象にオンラインで行った、企業文化や経営、リーダーシップに関する秘密厳守のアンケートの結果に基づきます。

アンケート回答では、多忙、Integrity（誠実）、集中、信頼、チームワーク、プロフェッショナル、イノベーション、インクルージョン、挑戦的、献身、エンパワーメント、団結などのキーワードが上がり、中でも「共感できる価値による運営」「異なる視点を持つことの奨励」「部下への配慮」といった点が評価され受賞につながりました。



Advantest (China) Co., Ltd. 「2020-2021 China Healthiest Work Place (美世卓越健康雇主)」の優秀実践賞を受賞

Advantest (China) Co., Ltd. (ATC) は、健康的な職場づくりを推進する企業に授与される「2020-2021 China Healthiest Work Place (美世卓越健康雇主)」の優秀実践賞を受賞しました。この表彰は、世界的な人事コンサルティング会社マーサーの中国法人 Mercer China (美世咨询公司) によって開催される隔年のイベントです。今回はノミネートされた 223 社が、健康管理システムの構築と個人の健康リスクの改善を中心に審査を受け受賞企業が決定しました。

表彰には4つのカテゴリーがあり、「Top Healthiest Workplace」は従業員のアンケートをもとに選考されるほか、「Outstanding Innovation Award」「Outstanding Practice Award」「Outstanding Women Care Award」の3部門は Mercer China の社内外から集めた人事や公衆衛生の専門家によって選ばれます。

ATC の受賞は、2019 年から始めた従業員の健康プロジェクトが評価されたものです。このプロジェクトはオンラインツールで心身の健康リスクを評価し、ハイリスク群と判断された人たちは医療専門家が直接面談しケアするもので、従業員と雇用主が健康リスクを早期に認識し、対策につなげることを支援します。中国ではこの手のサービスが乏しい中、当社の人事チームとマーサー社、そしてパートナーの専門家が多くアイデアを出し合い、ソリューションに結実しました。



環境

気候変動の緩和（地球温暖化防止）	19
気候変動へのアプローチ	19
環境マネジメント	19
環境方針	21
環境教育	21
事業における環境への取り組み	23
グリーン製品	23
製品リサイクル	24
サプライチェーン排出量への取り組み	25
資源循環	28
環境リスク管理への取り組み	29
環境影響の遵法管理	29
化学物質管理	29
取引先への働きかけ	31
各国法令対応	32
環境コミュニケーション	34
環境貢献への取り組み	34
生物多様性への取り組み	35
ビオトープ	37

気候変動の緩和（地球温暖化防止）

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

気候変動へのアプローチ

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

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

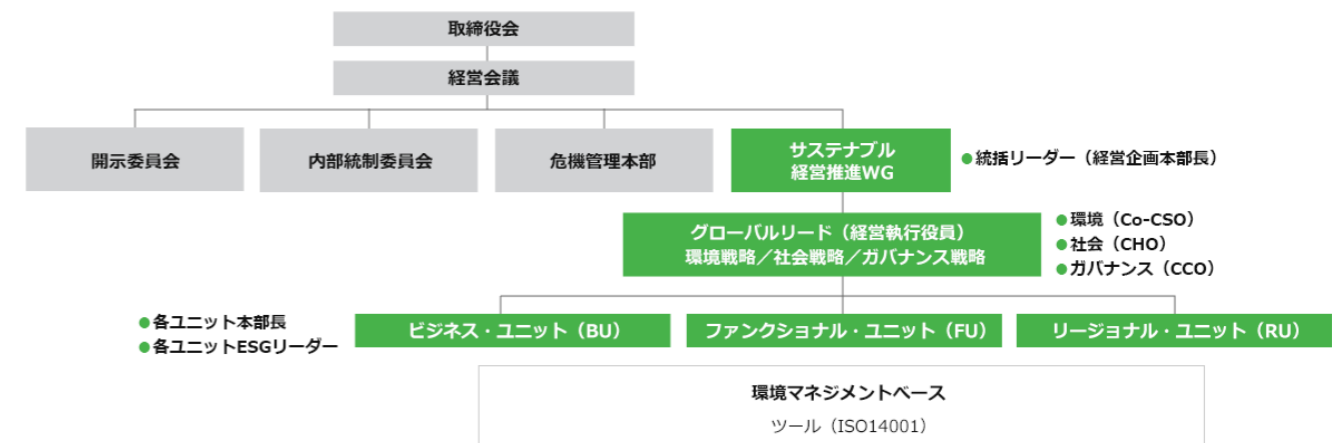
気候変動に関する国際的イニシアチブとアドバンテスの取り組み

機関名	アドバンテスの取り組み
TCFD The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures	IPCC の気温上昇シナリオに基づき、気候変動の影響による事業継続や新たな法規制などによる経営リスクと機会を分析し、TCFD 提言に沿った情報の開示に取り組んでいます。
SBTi Science-based Targets Initiative	パリ協定で採択された気温上昇抑制目標に対し、科学的な知見に基づく CO ₂ 削減目標を策定し、削減の実行に取り組んでいます。当社の GHG 削減目標は、2021 年 11 月に SBTi に認定されました。(Scope1,2 : 1.5°C、Scope3 : 2°C)
RE100 Renewable Energy 100%	事業運営およびサプライチェーンの上流下流で使用する電力を再生可能なエネルギーに移行する計画を策定し、取り組んでいます。
CDP Carbon Disclosure Project	TCFD、SBTi、RE100 など、気候変動リスクに関する取り組みについての積極的な情報開示に取り組んでいます。2020 年よりランクアップし、2021 年は A- ランクに格付けされました。そして、2022 年 2 月には、「サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER)」において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。
IPCC Intergovernmental Panel on Climate Change	IPCC は、気温上昇 2°C 未満の世界、気温上昇 4°C の世界、それぞれの将来予測（気温上昇シナリオ）に基づき、以下の気温上昇抑制目標値、温室効果ガス排出目標値を宣言しています。アドバンテスもこのシナリオを物理的リスク、移行リスク分析のベースとしています。 ▷ 2050 年までの気温上昇を 1.5°C 以下に抑制 ▷ 2030 年までに温室効果ガス排出 45%削減 2050 年までに 100%削減
パリ協定 (COP21) 2015 年「地球の平均気温上昇を産業革命前の水準に比べて 2°C よりはるかに低い水準に抑え、1.5°C に抑制する努力をする」ことを目的とする国際条約が採択	

環境マネジメント

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

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



ISO14001 認証の取得

アドバンテスグループは、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



2022年3月31日現在

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

(株) アドバンテストの ISO14001 認証範囲

2022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日群馬工場にて ISO14001:1996 を認証取得)
統合認証日	2000年12月8日に現在のアドバンテストグループとして統合
対象事業所	群馬 R&D センタ、本社、埼玉 R&D センタ、群馬工場、北九州 R&D センタ、アドバンテスト研究所・仙台工場 (各事業所内の関係会社を含む)

内部監査の実施

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



Bureau Veritas 認証書 (写し)

環境方針

アドバンテストは、グループとして環境方針を掲げて環境保全ならびにサステナブルな社会の実現を目指しています。ESG 推進基本方針に伴い、環境重点課題の長期の目標設定と MTP2 期間（2021、2022、2023）3 ヶ年における KPI を明確にし、気候変動対策や脱炭素社会への貢献に向け、責任ある取り組みを推進しています。

ESG 行動計画ならびに 2021 年度の実績については、それぞれ「[マテリアリティと ESG 行動計画](#)」「[2021 年度の活動実績](#)」を参照ください。

アドバンテストグループ環境方針

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

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

1. 環境マネジメントの推進

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

2. お客様の環境負荷低減

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

3. 事業プロセスの革新

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

4. 環境保護と資源の持続可能な利用

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

5. 環境関連法令の遵守、汚染防止

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

環境教育

環境教育の基本的な考え方

アドバンテストグループでは、従業員が環境問題に取り組むために以下の 2 つの視点を持つことが重要と考えています。

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

1 に対しては環境一般教育を実施すること、2 に対しては社内 SNS「My LIFE. ON.」による従業員一人ひとりの取り組みを共有する場を提供することで、グローバルな啓もう活動を推進しています。

主な環境教育プログラム

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

環境一般教育

アドバンテストグループでは、全従業員が環境保全活動に継続して取り組むことを目的とし、環境一般教育をグローバルで実施しています。

環境一般教育資料では、アドバンテストグループ環境方針に基づき 5 つの項目の取り組み内容とその環境影響を解説し、SDGs や地球温暖化などに対する理解をとおし環境意識の啓発に努めています。資料の最後には学んだ内容に関する複数の設問を設け、従業員一人ひとりの理解度を確認しています。2021 年度の受講率は 97.0%でした。

2021 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	2,741	2,741	100
海外	2,802	2,638	94.1
全体	5,543	5,379	97.0

環境教育をさらに充実させるため、当社は環境教育動画を作成しました。2022年度からは動画を使ってより分かりやすく親しみやすい環境教育を実施します。加えて、地球のデータをリアルタイムに映すインタラクティブ地球儀を購入・設置しました。地球の大気温度変化や、過去 / 現在 / 未来の地球を学べるこのツールをとおり、地球規模の環境教育を推進していきます。



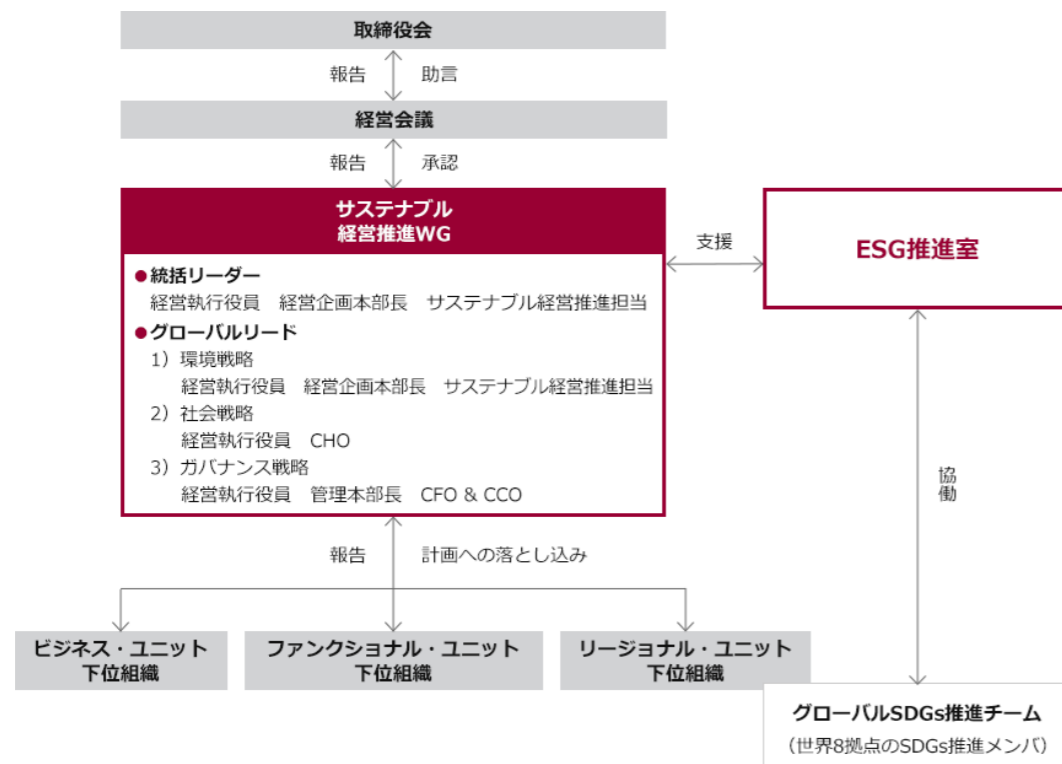
インタラクティブ地球儀

社内 SNS 「My LIFE. ON.」による、グローバルな啓もう活動

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

グローバルで推進体制を構築、イベント開催

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



2021年度は、6月5日の世界環境デーを記念し「環境絵画・写真コンテスト」を開催、世界中の従業員やその家族から、環境をテーマとした合計 353 点の絵画や写真が寄せられました。それらの作品は「My LIFE. ON.」に投稿され全社でシェア、従業員の環境意識の向上のみならず、コミュニケーション向上にも貢献しました。



「環境絵画・写真コンテスト」に寄せられた従業員の子供の作品

また、社内 SNS 「My LIFE. ON.」をとおり、従業員の貢献活動を積極的に応援している結果、世界中の従業員から環境・社会貢献に関するたくさんの活動が投稿されています。

献血 100 回をめざす従業員の活躍

2020年から継続して My LIFE. ON. に投稿されている、「生涯で献血 100 回を目指す」従業員の活動があります。この活動は大反響を呼び、約 400 ビュー、50 以上の「いいね」と共に SDGs を意識した仲間づくりにつながっています。



My LIFE. ON. 投稿画面とコメント画面

事業における環境への取り組み

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

グリーン製品

基本的な考え方

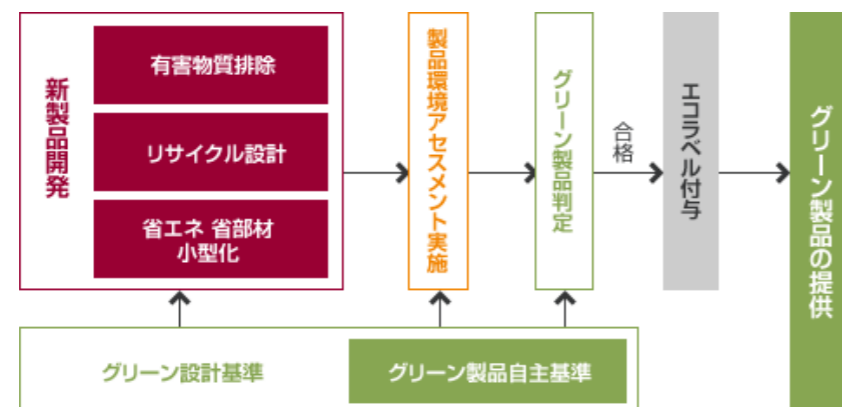
社会の持続可能な発展への貢献、地球環境に配慮した事業活動の展開は、今日の会社経営においては必須の事項となっています。アドバンテストグループでは高精度・高品質を第一に、環境保全という視点で製品開発に取り組み、「省エネルギー・省資源対策」「リサイクル性の向上」「有害物質の排除」の3つのポイントで環境に配慮した製品をグリーン製品と認定しています。グリーン製品においては環境負荷の低減と同時に経済的な価値の向上も見られるため、当社グループではグリーン製品の提供が社会的要求に応え、お客さまのメリットにもなるとの考えに基づき、取り組みを推進しています。

グリーン製品提供までの流れ

アドバンテストグループでは、すべての製品に対して製品環境アセスメントを実施しています。

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

グリーン製品提供までの流れのフロー



アドバンテストのエコラベル

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

省エネ、省資源

自主基準

省エネ設計
省部材設計
小型化設計



リサイクル設計

自主基準

再生可能な樹脂材料の使用
解体の容易性を考慮した設計
廃棄情報の開示

有害物質排除（グリーン調達）

自主基準

グリーン調達率の向上
使用禁止物質の排除

省エネ、省資源

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

リサイクル設計

リサイクル設計においては、製品廃棄の際、処理に注意が必要な部位の情報提供を行い、自社で設計した樹脂部品には、リサイクル可能な素材を90%以上使用しています。また、解体は一般工具で容易に解体を可能にし、二次電池類はリサイクルマークのある電池を使用しています。

有害物質排除（グリーン調達）

製品から有害物質を排除するために、IEC62474に基づいた禁止物質の社内基準を定め、製品に使用する部品、部材に含有する有害物質の調査を行っています。当社製品の一部は2017年7月よりRoHS指令の実行対象となっているため、対応体制を構築し、本調査結果を用いて対象有害物質の排除を行っています。なお、当社の主要製品は半導体の検査装置であり、製造製品ではないため、主要製品を通じたPFAS等のガスの排出はありません。

2021年度認定の「グリーン製品」

2021年度は、以下の3製品をグリーン製品として認定し、お客さまに提供しています。

- テスト・システム関係：2製品
- 新規事業製品関係：1製品

製品リサイクル

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

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

基本的な考え方

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

リサイクルポリシー

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

2021 年度実績

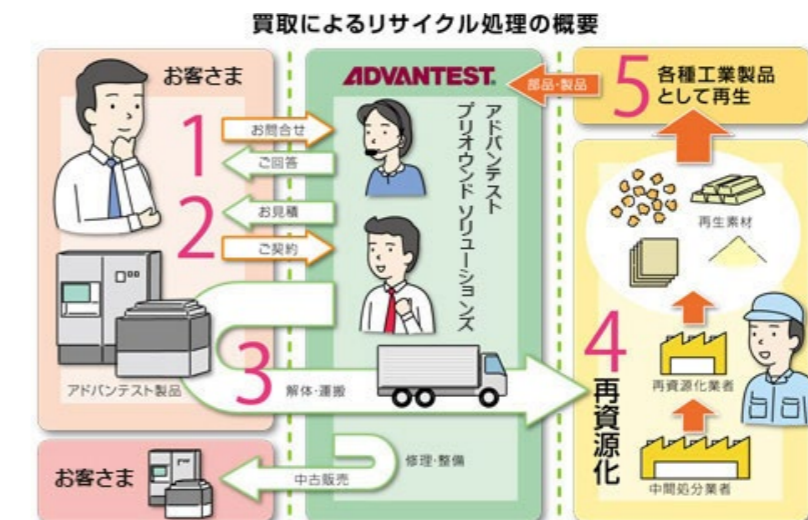
2021年度は半導体逼迫の市場環境下、お客さまの高稼働のため、リサイクル実績はありませんでした。

実際のリサイクルのフロー



製品リサイクル・システム

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



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

電子計測器

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

EB 露光装置ほか

- 電子ビーム露光装置
- パターン測長機 ほか

お問い合わせ窓口

運用実務、見積もり、お客さまとの個別契約、リサイクル費用精算など

【株式会社アドバンテスト プリオウンド ソリューションズ】

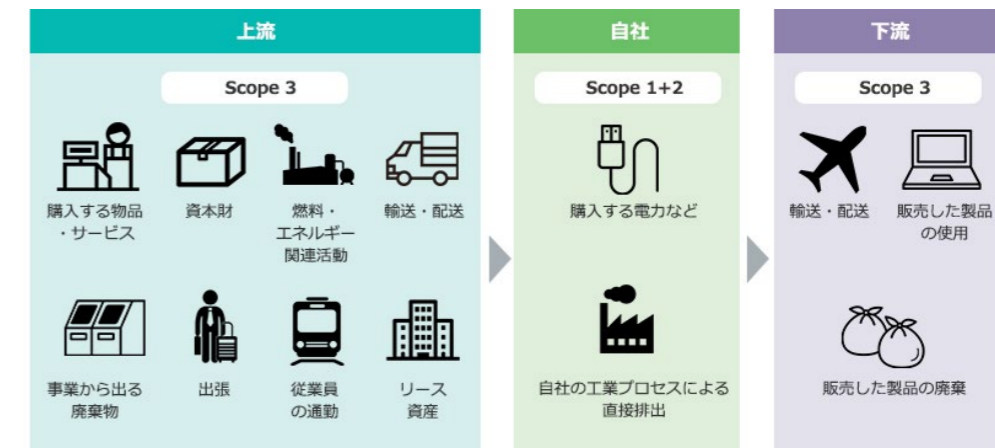
(古物商許可：東京都公安委員会 第 301011008681)

TEL：03-3214-7500

✉ pdl-afi-inq@advantest.com

サプライチェーン排出量への取り組み

アドバンテストグループは、気候変動への対応として温室効果ガスの排出量削減に向け、国内外の各拠点およびバリューチェーンにわたる、中長期的な省エネルギー対策、再生可能エネルギーへの転換などに取り組んでいます。



気候変動への取り組みについて

アドバンテストは、2020 年度に「サステナブル経営推進ワーキンググループ (SMWG)」を新設しました。SMWG は、当社グループ全体、各地域、部門における気候変動問題に関わる課題を特定し、重点施策と目標を「ESG 行動計画 2021-2023」に取りまとめ、活動を支援、推進します。

SMWG は開示委員会、内部統制委員会、コンプライアンス委員会など、関連する全社委員会と連携し、グループ全体のリスクおよび進捗を管理します。

「ESG 行動計画 2021-2023」の進捗状況は、年 2 回開催する ESG グローバル・レビュー会議で報告・確認し、経営会議および取締役会に報告され、議論・評価されます。

当社グループおよびバリューチェーンにわたる温室効果ガス排出量削減の具体的な取り組みとして、タスクフォース 1、2、3、4 (以下で説明) を立ち上げ、活動をスタートしています。

サプライチェーンにおける気候変動対応の取り組み

アドバンテストグループは、自社の事業活動による CO₂ 排出量 (Scope 1 + 2) の削減にグループ全体で取り組んでいます。また、アドバンテストグループ CO₂ 排出量の 95% 以上を占める、Scope 3 「Category 1: 購入した製品・サービス」「Category 11: 販売した製品の使用」を CO₂ 排出量削減の重点項目として目標を設定し、サプライチェーン排出量全体で温室効果ガス排出量の削減活動を推進しています。

(1) タスクフォース 1: 製品開発における CO₂ 削減活動 (Scope 3 Category 11)

ESG 行動計画 2021-2023

重点テーマ	目標	KPI	目標値				
			2021	実績	2022	2023	2030
バリューチェーン (Scope 3)	1 テスト当たりの CO ₂ 換算排出量 (原単位) を 2030 年までに 50% 削減する	原単位削減率 (2018 年度比)	原単位算出定義決定	→	20%	50%	

当社の販売する製品を、顧客が使用することで発生する CO₂ は、CO₂ 排出量全体の 63% を占めています。製品が消費する電力の削減、製品の使用による CO₂ 排出量の削減に向けて、グローバルの開発部門と連携し、低消費電力、低 CO₂ 排出量の次世代製品開発に取り組んでいます。

(2) タスクフォース 2: 取引先との協働による取り組み (Scope 3 Category 1)

ESG 行動計画 2021-2023

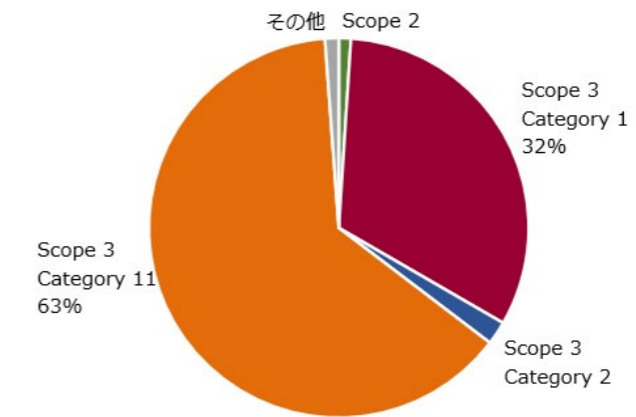
重点テーマ	目標	KPI	目標値				
			2021	実績	2022	2023	2030
バリューチェーン (Scope 3)	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する	再生可能エネルギーを導入したサプライヤーの数	10	12	20	40	後日決定

2021 年度サプライチェーン CSR 調査から、再生可能エネルギーの導入状況 (導入済み、導入計画など) および温室効果ガス排出量の実績調査を追加しました。

当社の主要取引先を対象としたこの CSR 調査結果の分析・評価に基づいた個別のフィードバックにおいて、温室効果ガス排出量削減の必要性・重要性を取引先の皆様と共有し、理解を得ることに努めており、取引先との協働によりサプライチェーン全体での温室効果ガスの排出量削減を目指した活動を開始し、取り組んでいます。

(3) タスクフォース 3: 顧客との協働による CO₂ 削減活動

サプライチェーン全体での温室効果ガスの排出量削減に向けて、顧客との協働による取り組みを開始しています。顧客の気候変動に対する方針・目標を当社の戦略に取り込むべく連携を図り、顧客がサプライヤーに期待する気候変動への対応の具体的な内容を調査しています。



※ < Category 1 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」に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 Category 4 「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 Category 1 排出量に含めて集計しています。

※ < Category 11 の算定方法 >

- 当社グループが販売する半導体試験装置のうち、SoC テスト・システムおよびメモリ・テスト・システムを対象に算定しています。
- CO₂ 排出量は、当該年度に販売した製品の生涯電力量合計に IEA が発行する「IEA Emissions Factors 2021」の World の排出係数を乗じて算定しています。
- 生涯電力量は、製品の使用期間を 10 年と仮定し、製品ごとに販売台数および算定対象システムの製品仕様に基づき算定した消費電力量を乗じて算定しています。

(4) タスクフォース 4: 事業活動による GHG 排出量の削減 (Scope 1 + 2)

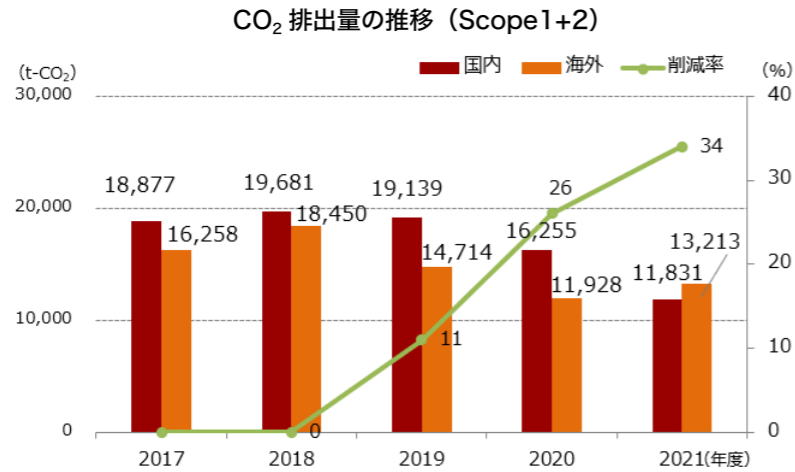
ESG 行動計画 2021-2023

重点テーマ	目標	KPI	目標値				
			2021	実績	2022	2023	2030
気候変動 (Scope 1+2)	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60% 削減する (2018 年度比)	GHG 排出量削減量・率	35%	34%	38%	40%	60%
	再生可能エネルギー導入率を全社で 2030 年までに 70% とする	再生可能エネルギー導入率	50%	54%	53%	55%	70%

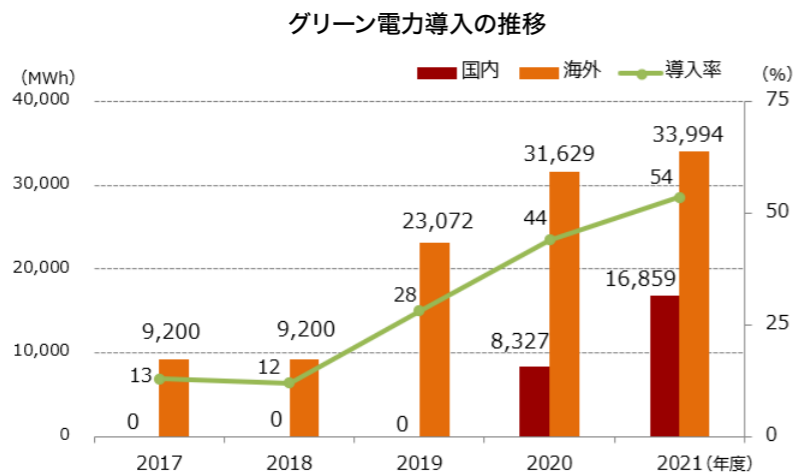
アドバンテストグループの事業活動により排出される CO₂ 排出量の削減に対して、グループ各国、各拠点で中長期的な目標を定めて、その達成に向けた活動を進めています。

グローバル各拠点で再生可能エネルギーの導入を推進しており、欧州、米州の拠点では 2020 年度から再生可能エネルギー導入率 100% を達成しています。日本でも 2020 年度から再生可能エネルギーの導入を開始し、国内の生産拠点である群馬工場では 2021 年度に再生可能エネルギー割合 100% を達成しました。

その他の拠点に関しても、各国の再生可能エネルギー導入に関する状況を調査し、制度が整い次第、再生可能エネルギーを活用できるような対応を進めています。



- * 排出係数等の見直しにより過年度の数値を遡及して訂正しています。
- * 2021年度の国内および海外のCO₂排出量の第三者保証に関しては、[ESGデータ集](#)をご参照ください。
- * 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。
- * 社有車の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。



- * 本数値はグリーン電力購入量とグリーン電力証書購入量の合算値です。
- * 2021年度の国内および海外のグリーン電力量の第三者保証については、[ESGデータ集](#)をご参照ください。

国内拠点における気候変動への取り組み

2021年4月より群馬工場の電力を再生可能エネルギー由来100%に切り替え

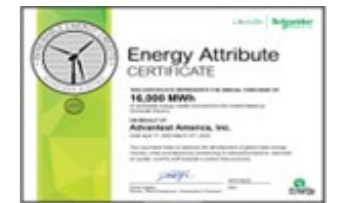
群馬工場で使用している電力を全て、再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。この再生可能エネルギーは、群馬県が保有する水力発電所を電源とする、CO₂フリーかつ地産地消の電力です。電気料金の環境付加価値分（上乘せ分）は、群馬県による未来創生に関わる取り組みに活用されます。群馬工場での切り替え電力量は年間約1,180万kWhとなり、CO₂排出量を年間約5,000t-CO₂削減できる見込みです。これは、スギの木約36万本が1年間で吸収するCO₂に相当します。（スギの木は年間14kg/本のCO₂を吸収：林野庁資料より）



海外拠点における気候変動への取り組み

再生可能エネルギー活用100%の事業所

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



グリーン電力証書（アメリカ）

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



グリーン電力証書（ドイツ）

電気自動車用充電スタンド設置の取り組み

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



充電スタンド（アメリカ）

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



充電スタンド（ドイツ）

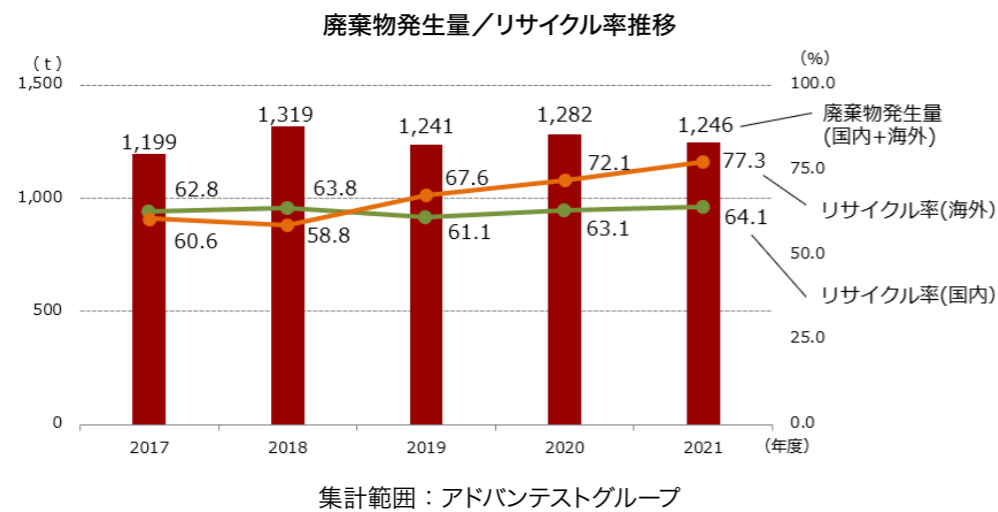
資源循環

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

廃棄物のリサイクル化への取り組み

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

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

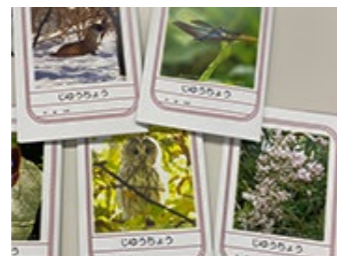


- ※ 国内廃棄物発生量およびリサイクル量について有価物を含んだ重量で集計し、開示しています。
- ※ 廃棄物発生量のうち、リサイクル量に計上していた一部について、処理委託先への問い合わせを通じリサイクルされていないことが判明したことから、過去データにさかのぼってデータを再集計しています。
- ※ 海外のオフィス 1 拠点については、集計が困難なため 2021 年度より廃棄物発生量及びリサイクル量の集計対象から除外し、過去に遡って再集計しました。

製紙機導入で、新たな循環サイクルを実現

アドバンテストは、2020 年より使用済の紙から新たな紙を再生する、製紙機を導入しています。この機械により、以前は外部で融解処分していた機密文書の大半を再生紙に生まれ変わらせ、再生紙から名刺を作成して社内で広く活用しています。

また、再生紙を使用してオリジナルのノートを作り、当社のビオトープ見学を訪れた地元の小学生たちや、会社見学を訪れた特別支援学校の生徒や先生たちにプレゼントするなど、再生紙の学習用途にも貢献しています。



再生紙を使用して作ったオリジナルノート



製紙機を操作する様子

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

障がい者雇用の詳細は、「雇用と多様性」から参照ください。

廃プラスチックの適正廃棄とマテリアルリサイクル

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



PCB 含有物の適正廃棄

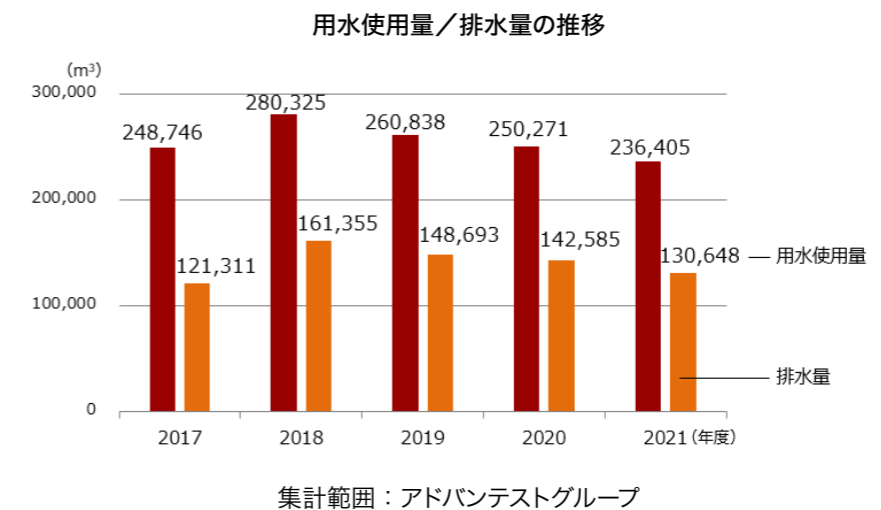
PCB（ポリ塩化ビフェニル）を含有するコンデンサ 3 台、蛍光灯/安定機器を保有していましたが、2017 年度内にすべての PCB 含有機器を適正に廃棄しました。

水資源の有効利用

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

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

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



環境リスク管理への取り組み

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

環境影響の遵法管理

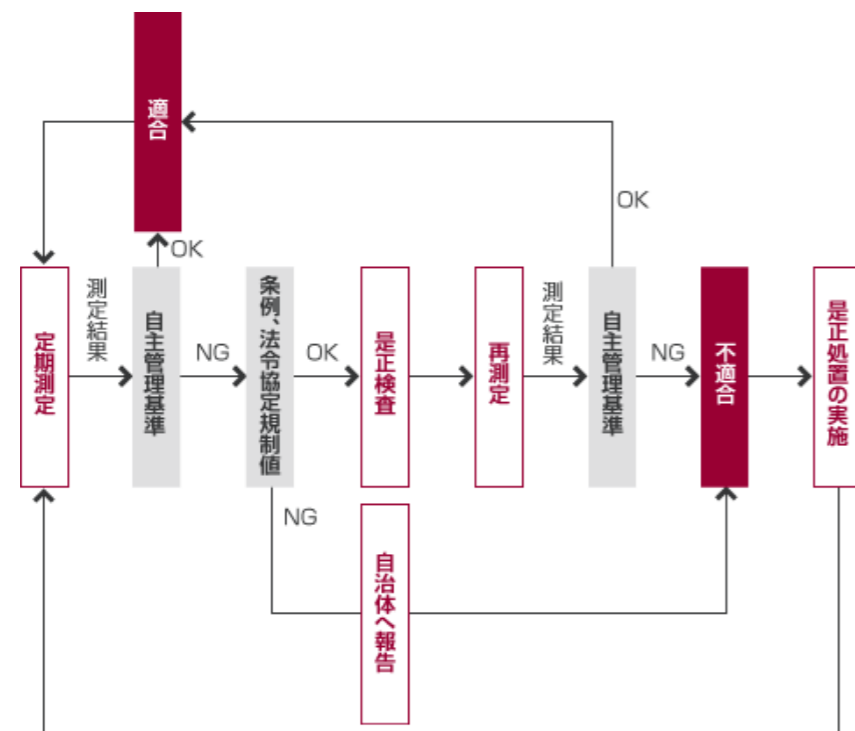
環境リスク管理の基本方針

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

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

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

事業所の遵法管理



2021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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
大気への排出	国内	0件	0件	0件	0件	0件
水域への排水	国内	0件	0件	0件	0件	0件

化学物質管理

化学物質管理の基本方針

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

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

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

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

化学物質管理のレベルアップ ～より精度の高い管理を目指して～

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

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

薬品の危険性に応じた、より精度の高い管理方法の導入

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



厳重な薬品管理



容器単位での管理

化学物質の管理ランク

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

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

PFAS 冷却液撤廃への取り組み

アドバンテストは、「環境破壊物質を使用しない製品開発を行う」ことを ESG 行動計画の目標の一つに掲げています。2030 年度までに冷却液の PFAS 全廃を KPI とし、次世代テスターに採用する冷却液には水を使用する計画です。2021 年度は、水を使用した間接冷却技術開発として、冷却配管や冷却プレート、クーラーの開発を行いました。

昨今の部材供給の課題に対しては、以下の対策を同時に進めることで組織横断的に取り組んでいます。

- 現在使用している PFAS の代替品評価
- 生産部門側による調達リスク対策

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

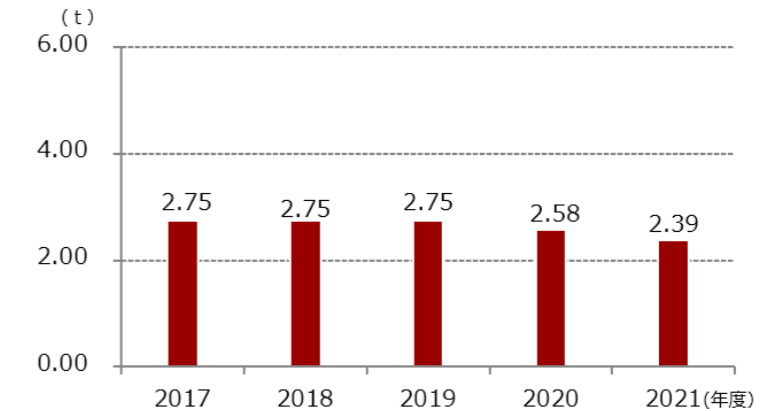
揮発性有機化合物 (VOC) の排出抑制への取り組み

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

電機・電子業界は、VOC の使用量が少ない業界ですが、経済産業省からの VOC 排出抑制のための自主的取組の要請に基づき、電機・電子 4 団体 (JEMA、CIAJ、JEITA、JBMA) として、2005 年から 2020 年まで調査協力しました。

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

VOC データ



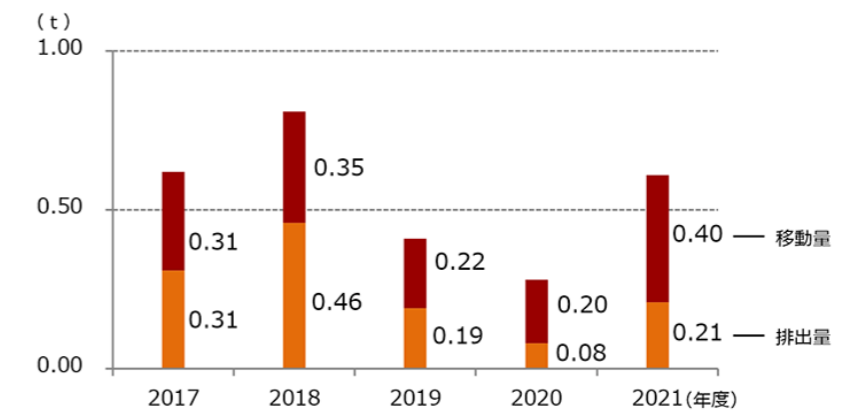
集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

* 集計対象物質は電機・電子 4 団体における VOC 調査対象物質である

PRTR 報告

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

PRTR データ



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

* 年間使用量が PRTR 法の報告量未満の対象物質も含む

e-learning による化学物質一般教育、化学物質専門教育の実施

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

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



化学物質教育資料

2021 年度は、一般教育を国内全新入社員に、また専門教育は化学物質使用者 711 名に実施しました。

<内容>

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

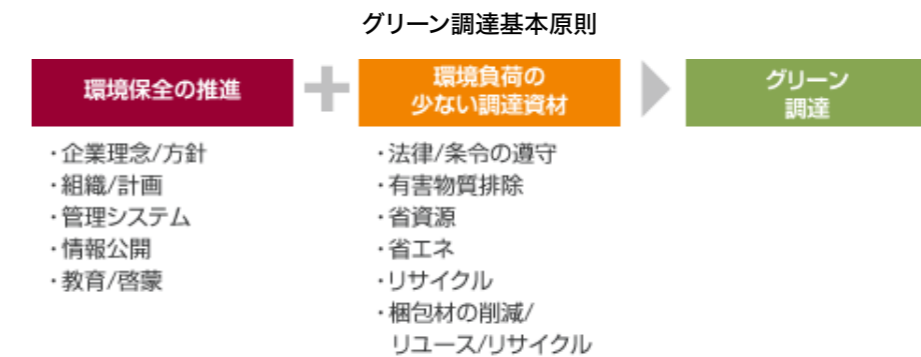
取引先への働きかけ

グリーン調達／製品含有化学物質規制への取り組み

アドバンテストは、部品の取引先や組立・加工協力会社を含めた生産活動全体で有害物質排除を徹底し、グリーン製品の開発につなげたいと考えています。取引先とのコミュニケーションを推進し、製品に組み込む部品・材料や製造プロセスにおいても、品質、コスト、納期に加えて環境保全の視点を取り入れるため、2002 年度より「アドバンテストグリーン調達ガイドライン」を策定し、運用しています。2021 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、IEC62474* に基づいて、先に述べたアドバンテスト製品含有化学物質の運用基準を定め、使用部品における含有調査および採用の可否に使用しています。

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

取引先の有害物質含有調査について

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

各国法令対応

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

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

欧州 RoHS 指令* についても、同指令に沿った対応を取っています。

海外との連携体制

アドバンテストでは、2020 年の中頃より、研究開発部門がある（日本、ドイツ、アメリカ）でグローバルチームを組織し、製品における環境・品質・安全等に関わる法規制遵守に取り組んでいく体制を構築しました。

現在は、グローバル会議を定期開催し、アドバンテストグループとしての認識の統一を図っています。それに基づき、各販社で製品群に合わせた、現地エンジニアへの環境法令教育資料の作成や実施を行うべく進めています。

欧州 RoHS 指令について

当社グループの製品中、テス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ます。

* 欧州 RoHS 指令は、欧州の「電気電子機器中の特定の危険物質の使用制限に関する指令 (2011/65/EU)」およびその修正指令 ((EU) 2015/863) を指すもので、規制適用除外用途を除き、最大許容量を超える、以下の物質（当社製品においては、2021/7/22 より 10 物質）を製品に含有することを禁止する指令です。

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

中国 RoHS について

中国 RoHS は、初期の EU_RoHS と同じ6物質を含有している製品の中国国内における販売の際、①有害物質を含有しているかどうかの識別表示（製品）②環境保護使用期限の表示（製品）③有害物質の種類、部位、含有量の記述（マニュアル）④包装材料の表示（包装材）⑤生産年月の表示、などを定めたものです。

アドバンテストにおいては、中国向け製品において、確実にこれらが表示できる体制を構築しています。

製品含有化学物質について

REACH 規則の SVHC

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

- 五酸化二ヒ素
- 三酸化二ヒ素
- ホウ酸
- 六価クロム化合物
- 四ホウ酸二ナトリウム無水物
- クロム酸鉛
- フタル酸ビス (2- エチルヘキシル) (DEHP)
- フタル酸ジブチル (DBP)
- フタル酸ブチルベンジル (BBP)
- フタル酸ジイソブチル (DIBP)
- リン酸トリス (2- クロロエチル) (TCEP)
- 4- (1,1,3,3- テトラメチルブチル) フェノール
- フタル酸ビス (2- メトキシエチル)
- 塩基性亜硫酸鉛
- 1,2- ジメトキシエタン；エチレングリコールジメチルエーテル (EGDME)
- 四塩基性硫酸鉛
- 三酸化ニホウ素
- N,N- ジメチルホルムアミド
- フタル酸ジイソペンチル (DIPP)
- フタル酸 n- ペンチル - イソペンチル
- チタン酸鉛、三酸化チタン鉛
- チタン酸ジルコン酸鉛
- オキシ硫酸鉛
- フタル酸ジオキソ三鉛
- フタル酸ジ -n- ヘキシル (DnHP)
- メチルヘキサヒドロ無水フタル酸
- カドミウム

- 酸化カドミウム
- フタル酸ジベンチル (DPP)
- 4-ノニルフェノール、分岐及び直鎖のエトキシレート
- 硫化カドミウム
- イミダゾリジン-2-チオン、2-イミダゾリン-2-チオール
- 1,2-ベンゼンジカルボン酸、ジ-C6 ~ 10-アルキルエステルまたはデシル・ヘキシル・オクチルジエステルとの混合物
- フタル酸ジシクロヘキシル (DCHP)
- 4,4'-イソプロピリデンジフェノール (BPA)
- 1,6,7,8,9,14,15,16,17,18,18-ドデカクロロペンタシクロ [12.2.1.16,9.02,13.05,10] オクタデカ-7,15-ジエン ("デクロランプラス"™)
- オクタメチルシクロテトラシロキサン (D4)
- デカメチルシクロペンタシロキサン (D5)
- ドデカメチルシクロヘキサシロキサン (D6)
- 鉛

過塩素酸塩について

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

<表示文章>

Perchlorate Material - special handling may apply, See www.dtsc.ca.gov/hazardouswaste/perchlorate.

以下のアドバンテスト製品には過塩素酸塩を含有している可能性があります。

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

プロポジション 65 について

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

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

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

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

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

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

環境コミュニケーション

アドバンテストの環境貢献活動や生物多様性に関する活動についてご紹介します。

環境貢献への取り組み

環境情報開示の基本方針

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

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

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

環境コンプライアンス件数

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
利害関係者からの苦情	0件	0件	0件	0件	0件
環境関連の重大な法令違反	0件	0件	0件	0件	0件

* 集計範囲：アドバンテストグループ

環境情報開示の実績

[サステナビリティ・データブックの発行](#)

環境貢献活動

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

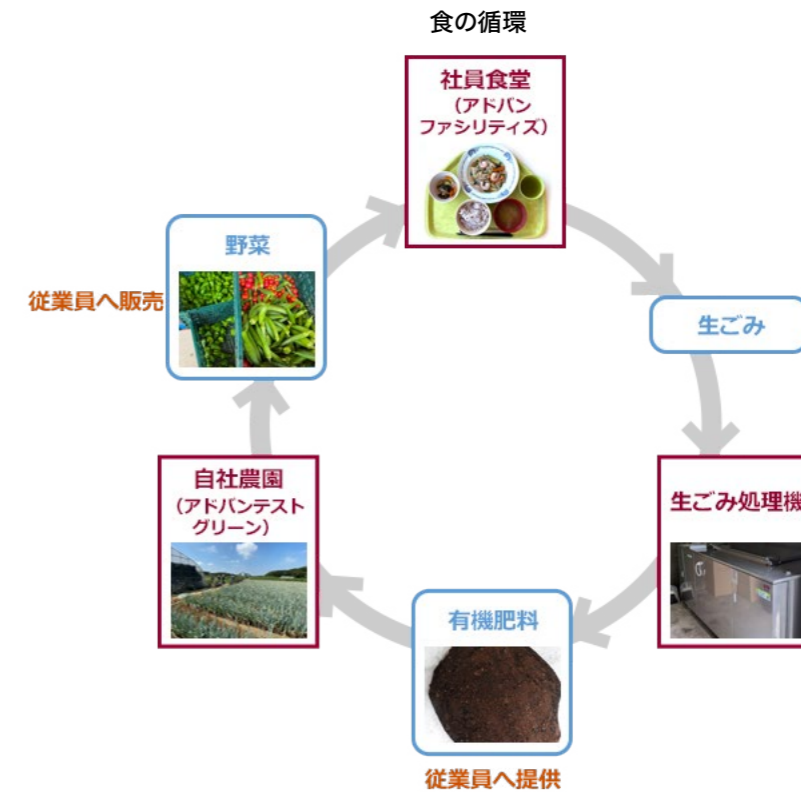
食の循環

アドバンテスト群馬 R&D センタでは、2020年9月に生ごみ処理機を刷新し、群馬・埼玉地区の3事業所の社員食堂から排出される生ごみを活用して食の循環に取り組んでいます。生ごみは処理後にコンポストに生まれ変わり、希望する従業員に無償で配布するほか、熟成後には、たい肥として群馬 R&D センタ敷地内の約 2,000㎡の自社農園での野菜作りに活用されます。自社農園ではアドバンテストグリーンが、四季を通じて無農薬野菜を栽培し、収穫した野菜はアドバンファシリティズが運営する社員食堂の食材に利用され、従業員にも販売しています。



群馬 R&D センタ敷地内の自社農園

アドバンテストは関係会社と協力しながら、従業員の健康づくりを推進するとともに、食品廃棄物の削減と食の循環を実現しています。



MSC/ASC 認証のサステナブル・シーフード提供

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

現在、群馬および埼玉の合計3事業所の社員食堂で、サステナブル・シーフードを使ったメニューを定期的に提供し、水産資源の持続可能性に貢献しています。2021年度は、のべ1,000名以上の従業員がサステナブル・シーフードを食しました。社員食堂でサステナブル・シーフードを知ることにより、従業員が日常生活の中でもスーパーで MSC・ASC 認証ラベルのついた水産物を購入するなど、SDGs を意識した選択につながっています。



サステナブル・シーフードメニューの一例



ASC-C-02276-075



MSC-C-57334-075

赤城山国有林「アドバンテスト令和の森」で森林保全活動

アドバンテストは、2007年から毎年、森林保全活動を実施しています。2019年には、赤城山を活動エリアとする協定を群馬森林管理署と締結し、当社の活動エリアを「アドバンテスト令和の森」と名付けました。保全活動では、森全体に光が取り込まれるようにのこぎり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。2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響に伴い中止となりました。



ネット張りの様子



環境影響度評価

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

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

[アドバンテスト・ビオトープ](#)

生物多様性への取り組み

アドバンテストグループ生物多様性行動指針

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

1. 環境影響の把握

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

2. 生物多様性への理解

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

3. 環境影響の低減

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

4. ステークホルダーとの連携

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

「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加

アドバンテストは、2022年4月、「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加しました。ネイチャーポジティブというゴールに向け、ビオトープの適正管理や自然保護をとらして生物多様性の保全に貢献してまいります。

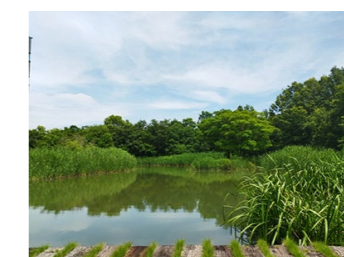
* 生物多様性のための 30by30 アライアンス：2030年までに陸と海の30%の保全を目指す国際約束である「30by30」の国内達成に向けて、環境省を含めた産官民17団体が発起人として設立された有志の連合。



ビオトープ

アドバンテストは、自然との共生をテーマに、失われつつある昔ながらの関東平野の原風景の復元を目指し、2001年に研究開発拠点である群馬 R&D センタに、総面積 17,000m² の国内企業では最大級のビオトープを創設しました。

アドバンテスト・ビオトープは、従業員が地球環境の大切さを学ぶ環境教育の場として、また、地域住民とのコミュニケーションの場として活用されています。創設から21年を経た今では、地域の生態系保全に最適な環境となり、絶滅危惧種の保護育成に大きな役割を果



ビオトープ正面



上空から見たビオトープ



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) : ギリシャ語で、生物を意味する「Bio」と、場所や地域を表わす「Tope」とを合成した言葉。

[アドバンテスト・ビオトープ](#)

貴重な植物の保護育成の場

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

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

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

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



フジバカマ



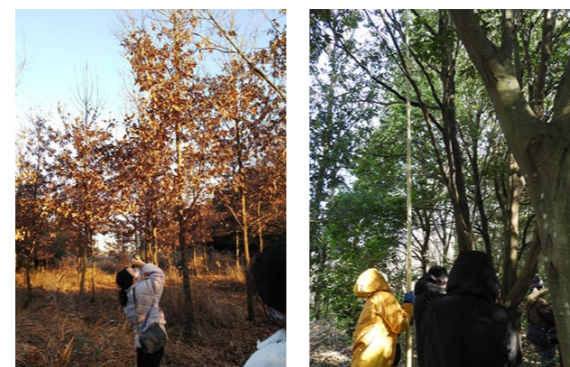
アサザ



チョウジソウ

ビオトープの CO₂ 固定速度を算定開始

アドバンテストは 2020 年度から、ビオトープ内の林における CO₂ 蓄積量および CO₂ 固定速度を算定する取り組みを再開しました。これは群馬大学との共同研究の一環で 3 年間にわたり行います。2021 年度は、落ち葉の重量測定に加え毎木調査を行いました。レーザー樹高測定器や測竿 (樹高を測るポール) を用いて、林内の樹木約 600 本の樹高と胸高直径を測定しました。今後その値から CO₂ 固定量を算出します。そして前回 10 年前に行われた調査結果と今回の調査結果を比較し、ビオトープの林が 10 年間でどれくらい CO₂ を蓄積し、どれくらい変化したかを報告する予定です。



ビオトープの樹高を測る様子

落葉の重さ、樹木の体積から CO₂ 蓄積量と放出量を推定

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



専用ネットで落葉を回収

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

群馬大学情報学部 石川真一教授よりメッセージ

ビオトープは、身近な自然の再生や環境教育の場、絶滅危惧種の系統維持など、生物多様性の保全において重要な役割を担っています。アドバンテストのビオトープは、周辺に生態系が豊かな休耕田が多く存在するなど、環境にも恵まれていることから、フジバカマやミゾコウジュといった絶滅危惧種の生育にも適した場所となっています。2021 年度は在来種 111 種、外来種 34 種が確認され、ビオトープの目標となるべき里山の植物も確認されていることから、アドバンテストのビオトープは生物の保護上からも重要性の高い場所であると言えます。

2020 年度からは、地球温暖化対策としてビオトープの林における CO₂ 固定速度の算定を再開しました。今後も CO₂ 吸収や植物の保護育成を通し、アドバンテストのビオトープが生物多様性の保全においてますます重要な役割を果たすことを期待しています。

群馬大学情報学部 教授 石川真一

ビオトープ



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

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

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

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

ビオトープだより

ビオトープに生息する草花や生きものたちの様子を、季節ごとに動画や写真とともに紹介します。最新情報はビオトープだよりからご覧ください。

[☞ ビオトープだより](#)

ビオトープ概要

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

* エコトーン：水辺、草地、樹林など、異なる環境の境界にある環境の推移帯

ビオトープ草花図鑑

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

これらの草花の多くは、今もビオトープを彩ります。

[PDF 全ページダウンロード \(PDF 3.14MB\)](#)

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

[PDF 夏の植物 \(19 ～ 36 ページ, PDF 1.23MB\)](#)

[PDF 秋冬の植物 \(37 ～ 45 ページ, PDF 637KB\)](#)

[PDF 索引、開花期グラフ \(PDF 92KB\)](#)



ビオトープ装置

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

* ビオトープ装置：伐採木や石などを積み上げたもの

枯枝落葉のビオトープ装置

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

< 確認された生き物 >

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



伐採竹ビオトープ装置

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

< 確認された生き物 >

コクロアナバチ、オオフタオビドロバチ、ヒゲジロハサミムシ、など



石積みビオトープ装置

大・小の石を積み上げた装置。石の下や石の隙間に、昆虫類が生息しています。

< 確認された生き物 >

エンマコオロギ、ハラオカメコオロギ、ヨツボシゴミムシ、など



「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」に認定

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

[関東・水のネットワーク拠点百選](#)



「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」選定書授与式

社会

雇用と多様性	40
多様な働き方の支援	43
ワークライフ・バランスへの取り組み	43
働きがいのある職場の実現	46
従業員エンゲージメント	47
人財の育成と公正な評価・処遇	49
人財育成への取り組み	49
公正な評価・処遇	51
従業員の健康と安全	53
健康経営の推進	53
労働安全衛生の推進	55
人権の保護・尊重	56
コミュニティ活動	59
製品責任への対応	62
製品安全・品質への対応	62
顧客満足への取り組み	64
イノベーションへの取り組み	66
知的財産の保護	68
サプライチェーン・マネジメント	69

雇用と多様性

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

人事基本理念

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

また、当社は国連グローバル・コンパクトの10原則、世界人権宣言およびビジネスと人権に関する指導原則を支持し、人権、労働の各原則に十分配慮しながら事業活動を行っています。

アドバンテスト人事基本理念

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

1. 成果重視
チャレンジ精神の発揚により、困難を乗り越え革新的な成果を出した社員が評価され、正当に処遇される人事制度を推進します。
2. 公平性と納得性への配慮
あらゆる施策や制度が客観的に公平で、高い納得性が得られるよう、それにより最大、最適な効果が得られるよう常に配慮します。
3. 人財開発の積極的支援
たゆまぬ努力をもって自己研鑽に励み、高度な専門知識や幅広い教養を身につけようとする社員を積極的に支援します。

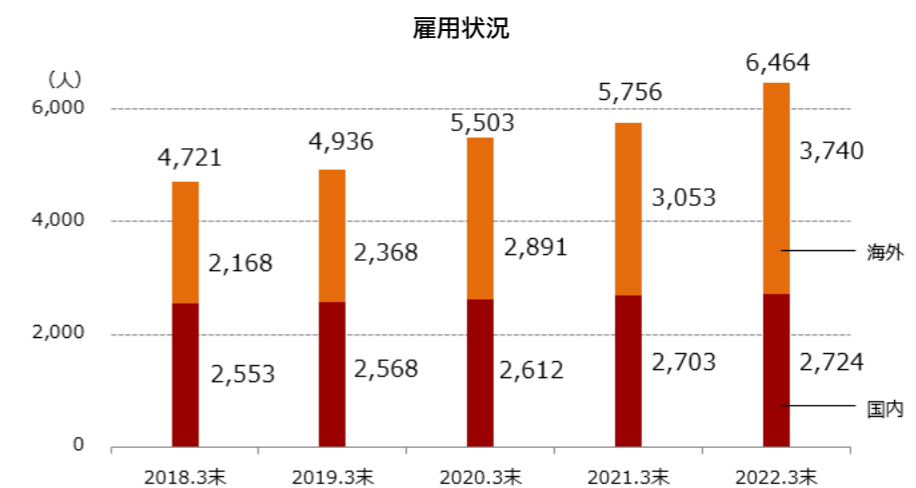
ダイバーシティマネジメント

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

雇用の状況

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

従業員数の推移は以下のとおりです。



地域別従業員数

		2019年度			2020年度			2021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	2,146	466	2,612	2,213	490	2,703	2,220	504	2,724	18.5%	42.1%
	アジア	836	273	1,109	905	290	1,195	959	321	1,280	25.1%	19.8%
海外	ヨーロッパ	676	143	819	720	153	873	763	157	920	17.1%	14.2%
	北米	764	199	963	756	229	985	1,178	362	1,540	23.5%	23.8%
	海外計	2,276	615	2,891	2,381	672	3,053	2,900	840	3,740	22.5%	57.9%
合計		4,422	1,081	5,503	4,594	1,162	5,756	5,120	1,344	6,464	20.8%	

* 集計範囲：アドバンテストグループ

地域別管理職数

	2019年度			2020年度			2021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	483	13	496	486	15	501	465	18	483	3.7%	38.0%	483	100.0%	
海外	アジア	218	40	258	226	43	269	225	45	270	16.7%	21.2%	257	95.2%
	ヨーロッパ	183	17	200	200	19	219	214	23	237	9.7%	18.6%	232	97.9%
	北米	204	21	225	198	24	222	246	36	282	12.8%	22.2%	276	97.9%
	海外計	605	78	683	624	86	710	685	104	789	13.2%	62.0%	765	97.0%
合計	1,088	91	1,179	1,110	101	1,211	1,150	122	1,272	9.6%		1,248	98.1%	

* 集計範囲：アドバンテストグループ

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

雇用形態別従業員数

	2019年度			2020年度			2021年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正社員	4,108	940	5,048	4,242	1,019	5,261	4,739	1,202	5,941
非正規社員	314	141	455	352	143	495	381	142	523
合計	4,422	1,081	5,503	4,594	1,162	5,756	5,120	1,344	6,464

* 集計範囲：アドバンテストグループ

年齢別社員数

	2019年度			2020年度			2021年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30歳未満	380	156	536	443	156	599	627	215	842
30～40歳未満	752	225	977	793	258	1,051	969	291	1,260
40～50歳未満	1,394	318	1,712	1,347	334	1,681	1,328	356	1,684
50～60歳未満	1,355	208	1,563	1,415	228	1,643	1,519	289	1,808
60歳以上	227	33	260	244	43	287	296	51	347
合計	4,108	940	5,048	4,242	1,019	5,261	4,739	1,202	5,941

* 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

	2019年度			2020年度			2021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	43	14	57	41	15	56	49	18	67	26.9%	6.2%	
海外	アジア	97	47	144	110	30	140	147	45	192	23.4%	17.7%
	ヨーロッパ	62	18	80	58	17	75	67	12	79	15.2%	7.3%
	北米	223	84	307	77	33	110	563	181	744	24.3%	68.8%
	海外計	382	149	531	245	80	325	777	238	1,015	23.4%	93.8%
合計	425	163	588	286	95	381	826	256	1,082	23.7%		

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

離職者数

	2019年度			2020年度			2021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	32	12	44	13	2	15	21	4	25	16.0%	7.3%	
海外	アジア	34	11	45	37	16	53	89	15	104	14.4%	30.2%
	ヨーロッパ	18	1	19	9	4	13	17	6	23	26.1%	6.7%
	北米	29	8	37	84	9	93	144	48	192	25.0%	55.8%
	海外計	81	20	101	130	29	159	250	69	319	21.6%	92.7%
合計	113	32	145	143	31	174	271	73	344	21.2%		
退職率	2.95%	3.99%	3.13%	3.48%	3.30%	3.45%	6.39%	7.16%	6.54%			

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

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

グローバル人材の採用・活用

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

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

2022年7月現在、経営幹部である執行役員24名中11名が外国籍であり、アドバンテスト単体では、10カ国の国籍の社員が働いています。今後も、優秀な人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。2022年3月現在で全従業員のうち女性の割合は全体の20.8%（前年度20.2%）、管理職における割合は9.6%（前年度8.3%）、アドバンテスト単体では、女性従業員割合16.5%（前年度16.3%）、女性管理職割合は3.4%（前年度2.8%）であり、いずれも前年度より改善は見られるものの、女性従業員の採用と管理職に占める女性比率のさらなる向上が課題です。

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

2021年度はSEMICON JAPANとYouTuberとの提携企画である“半導体業界の若手社員による座談会”に参加し、技術系の女性社員にエピソードを披露してもらいました。女性社員がリアルなエピソードを語るこの動画を見ていただくことで、特に女性の若年層に対しアドバンテストを始めとする半導体装置材料業界への興味をきっかけづくりを行いました。

アドバンテスト単体においては、2018年度から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画で管理職に占める女性割合を産業ごとの平均値以上とする数値目標をかかげ、目標達成に向けた取り組みを推進しています。2020年11月には、女性活躍推進法に基づく「えるぼし 認定段階2（2つ星）」を取得しました。女性社員には様々なライフステージの変化があることを踏まえ、個々人の状況に応じて柔軟な働き方ができるよう家庭と仕事の両立支援制度に力を入れています。女性社員が長く働き続けられる環境整備を進めることで、女性社員の活躍の機会を後押ししています。

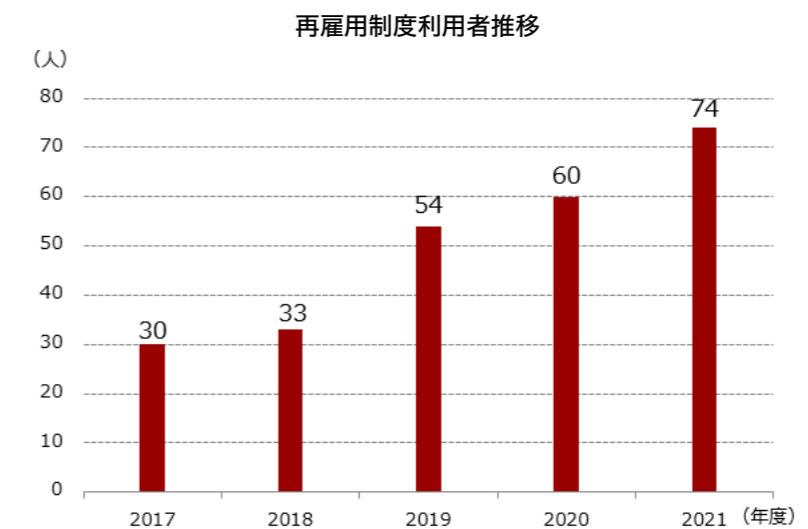


当社は、今後も継続して女性比率を上げる取り組みと長く働き続けられる制度の両輪を進めることで、女性管理職比率の向上にもつなげていきたいと考えています。

シニア人材の積極活用（国内）

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

2021年度に新たに再雇用制度を利用開始した74名のうち、短時間勤務を2名、短日勤務を8名、それぞれ利用しています。この制度の導入により、シニア人材は個々のライフスタイルに応じてフレキシブルに勤務することが可能となり、さらなるワークライフ・バランスの実現につながっていくと考えます。



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

障がい者の雇用

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

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

また、海外グループ会社においても13名の障がい者が就労しており、意欲高く業務に取り組んでいます。

2021年6月現在、アドバンテストの障がい者雇用率は、2.83%と法定雇用率を上回る状況ですが、今後の法定雇用率見直しも念頭に積極的に雇用を促進していきます。

新規雇用への取り組み

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

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

製紙機によるリサイクルの詳細については、環境ページの「資源循環」から参照ください。

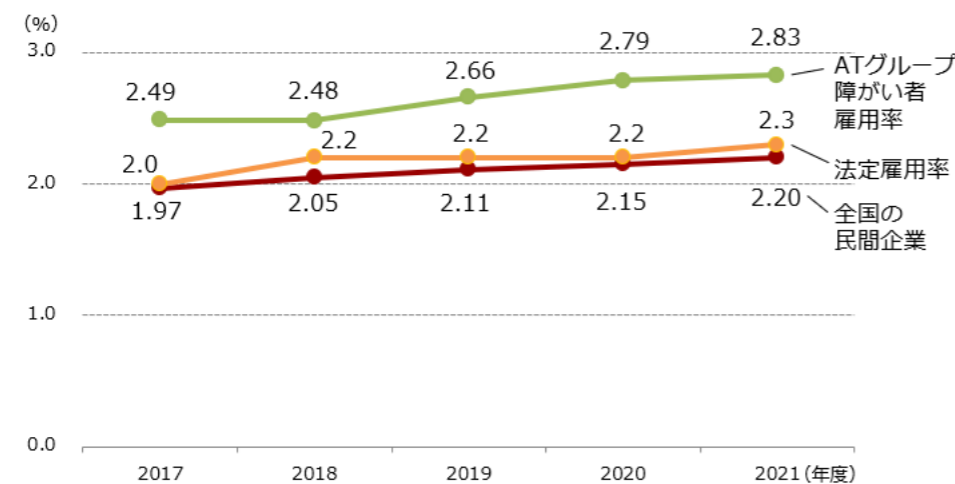
働きがいへの取り組み

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

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

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

障がい者雇用率の推移



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

多様な働き方の支援

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

ワークライフ・バランスへの取り組み

アドバンテストは、ワークライフ・バランスの実現が最終的には企業価値の向上に寄与すると考えています。従業員がプライベートと仕事を両立しながら能力を最大限に発揮し、働きがいを維持し続けていくためにも、メリハリのある働き方の実現が必要だと考えています。そのような考えのもと、柔軟な勤務制度や働きやすい環境整備を進めています。

国内では、定時退社奨励日の実施や年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度（全従業員対象）の積極利用といった既存制度のさらなる活用を進めています。年次有給休暇消化率（年間付与 23 日（勤続 10 年未満は 22 日））は毎年 70% 近い高い水準を維持し続けており、2021 年度は 73.7% でした。

2020 年 4 月には全従業員を対象としたテレワーク制度や、ホームオフィス勤務制度を新たに導入し、2021 年度には新型コロナウイルス感染症による従業員の子の小学校等の休業等による子の看護のための有給休暇制度を導入しました。多くの従業員が個々の業務や働き方、ライフスタイルに応じて、より柔軟で効率的に働ける制度の拡充を図っています。

テレワーク制度

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

テレワーク制度は新型コロナウイルス感染拡大による事業の停止を防ぐだけでなく、新しい働き方が広がったことにもなり、子育てや介護等に関わる従業員にとって、業務と家庭を両立する一助となっています。

育児・介護の両立支援制度

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

日本の支援例

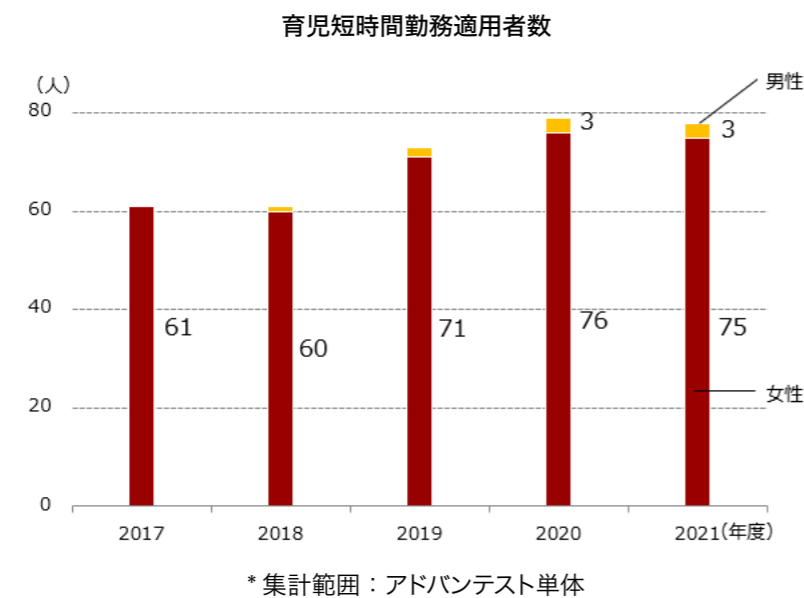
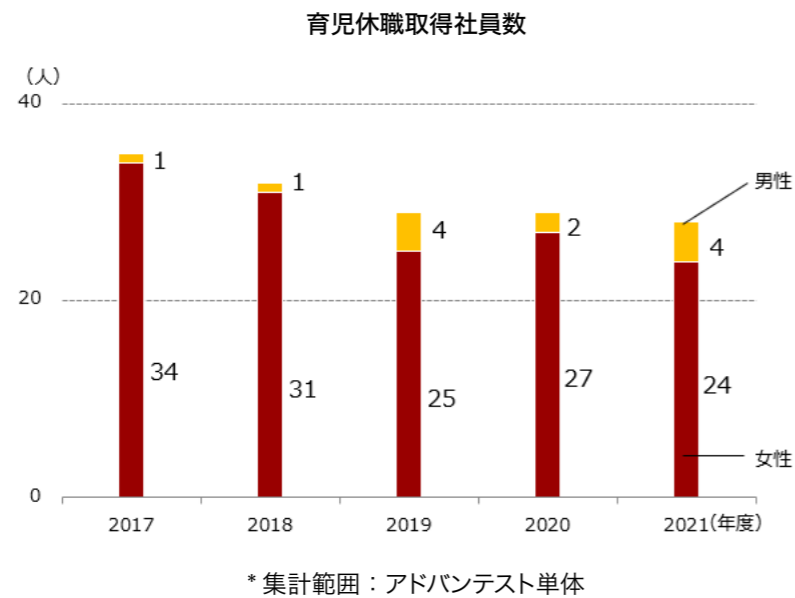
妊娠中の社員は、100%有給保証の妊娠通院・妊娠障害休暇制度が利用でき、医師からの指導がある場合は短時間勤務制度を選択することも可能です。育児休職や介護休職も法定を上回る水準で整備しており、育児休職は最長で子供が 2 歳 3 か月に達するまで、介護休職は最長 3 年まで取得できます。配偶者の出産、育児、不妊治療、看護・介護等の目的で取得できる積立休暇などの休暇制度も広く活用されています。また、子育て中や介護にあたる社員を対象に、育児・介護短時間勤務を可能にしており、育児短時間勤務は子供が小学校 6 年生まで利用でき、多くの子育て期の社員が制度を活用し、育児と仕事の両立を図っています。介護短時間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

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

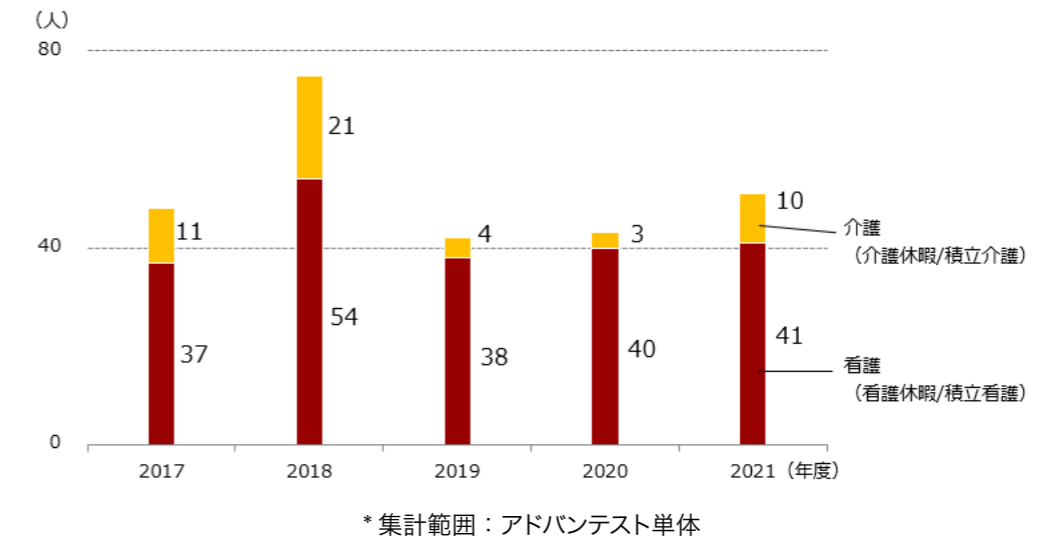
男性の積極的な育児参加支援にも取り組んでおり、子育て中の男性社員やその上司向けの個別相談、育児関連制度の案内、育児休職取得の意思確認や取得する際のサポートを行っています。

なお、2021年度の育児休職からの復職率は100%、男性の育児休職取得率は16%でした。

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



看護・介護休暇取得者数



両立支援活動への評価

国内では、次世代育成支援対策推進法に基づき、2020年4月～2022年3月の行動計画期間の取り組み（男性の育児休職取得率向上や両立支援の環境づくりのための施策・取り組み、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進の取り組み）を行いました。これまでの活動が認められ、アドバンテストは2021年2月に「くるみん」認定を受けました。今後も、従業員一人ひとりのワークライフ・バランスを重視し、多様な人材がより活躍できる職場環境を目指してさまざまな取り組みを推進していきます。

両立支援制度の利用促進

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

時間外労働時間の短縮

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

時間外労働時間縮減の目標値

月間時間外労働 80 時間以上

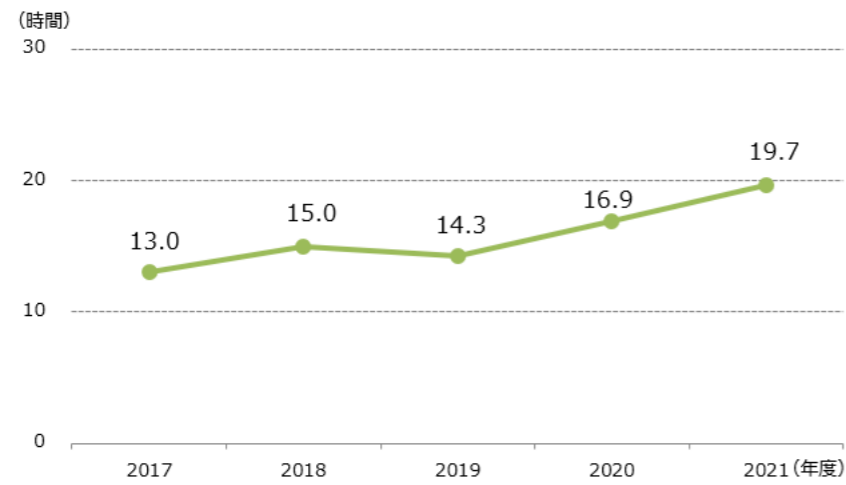
0 人

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

こうした取り組みを行ってきましたが、2021年度は月間時間外労働 80 時間以上を 0 人にする社内計画は未達成となりました。未達成の理由は、増産対応や納期対応等に追われたこと、および突発的なトラブル対応によるものでした。

2021年度の一人当たり時間外労働時間は、2022年3月時点の平均で 20.6 時間（アドバンテスト単体）となっています。昨年に引き続き、新型コロナウイルスの影響に加え、増産対応や納期対応等も影響し、残業時間は増加傾向となりました。

一人当たりの平均残業時間



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

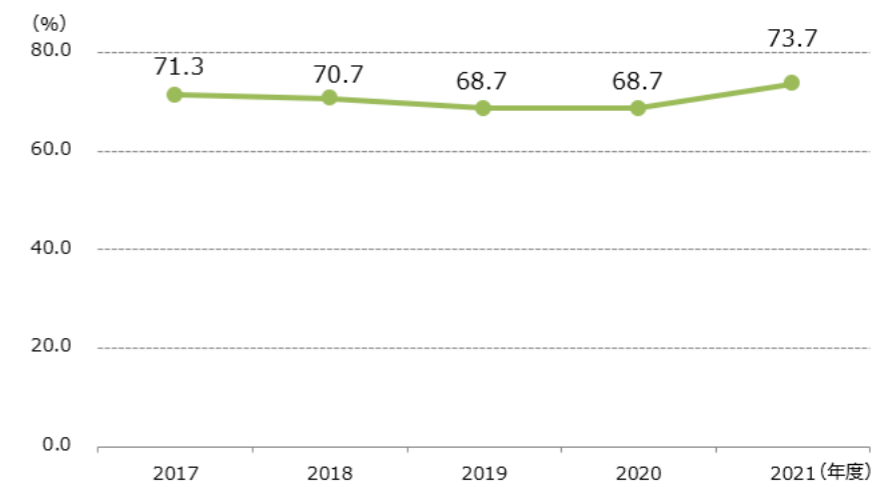
年次有給休暇とその他の休暇制度

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

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

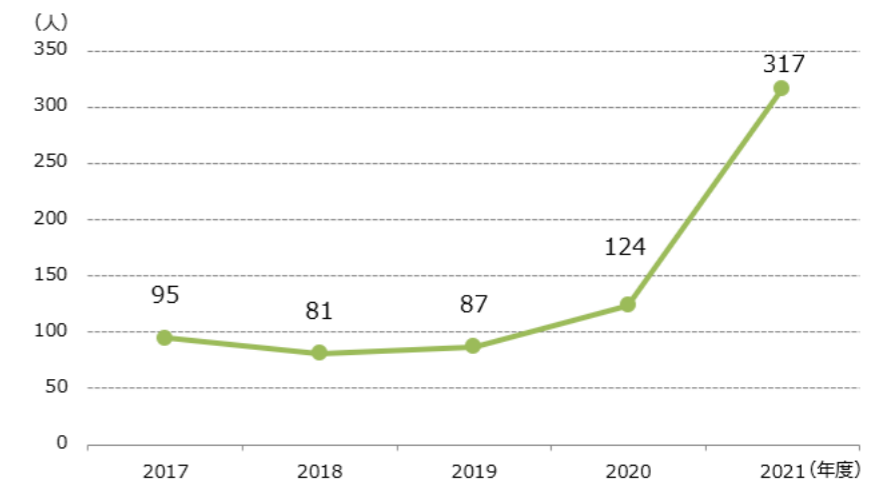
ワクチン接種に関しては、積立休暇のほか、ワクチン接種休暇制度も導入しました。接種のための休暇取得や、接種後翌日までに副反応がでた場合に、接種 1 回につき 1 日取得できます。

有給休暇取得率グラフ



* 集計範囲：アドバンテスト単体

積立休暇取得者数



* 集計範囲：アドバンテスト単体

働きがいのある職場の実現

アドバンテストは、あらゆる従業員がワークライフ・バランスを実現し、従業員一人ひとりが働きがいを持ちながら働ける職場の実現に向けて取り組んでいます。

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

新しい働き方の実現に向けたオフィスリニューアル

丸の内本社では、今後もテレワークが継続することを前提に、従業員が「その日の業務内容によってふさわしい席を自由に選ぶ」をコンセプトとした ABW (Activity Based Working) の考え方を取り入れ、全面フリーアドレスのオフィスにリニューアルしました。

設計段階では本社の各部門から推薦された従業員 20 名で構成されたワークショップを開催し、新オフィスのコンセプトとして、EXITING WORKPLACE・毎日がワクワクする、来なくなるオフィス、を設定。実現したいオフィスについて議論を重ね、オフィスのレイアウト案を完成させました。

自由に高さが変えられる電動昇降席をはじめ、遮音性のあるパーテーションで囲まれた高集中席、隣の人と意見交換をしながら共同作業が進められる席、対面でのちょっとした打合せが可能なボックス席、1 人用 WEB 会議ブース、リフレッシュも可能なパーソナルチェアやカウンター席など、バリエーション豊富な席を設けました。席の配置は、新型コロナウイルス感染防止として、ソーシャルディスタンスを踏まえています。席が固定されていないことから、部門やフロアの垣根を越えたコミュニケーションがとりやすくなりました。

在席管理・会議室予約システムをはじめ、新しい規格の Wi-Fi やミーティングエリアへの大型ディスプレイの導入など、IT による業務の効率化、オフィスの利便性の向上を目指した取り組みもなされています。

ABW のコンセプトを取り入れたオフィスリニューアルは、2021 年度に(株)アドバンテスト研究所が入居する仙台研究所や Advantest (Singapore) Pte. Ltd. の本社オフィス移転においても実施され、職場環境の改善・向上が図られています。

デジタルワークプレイス活動「#myADV」の推進

アドバンテストは、グローバルな事業展開と従業員の多様な働き方を推進するため、「#myADV デジタルワークプレイス活動 (#myADV)」を 2020 年 5 月から継続的に進めています。

#myADV は、Global IT Collaboration チームが推進役となって、ボランティアの #myADV ガイド (2022 年 6 月末現在、200 名以上) を支援する仕組みをとっています。具体的には、Global IT Collaboration チームが、#myADV ガイドに対する定期的なコーチングセッションや、特定の事業体に対する組織別ユースケース分析・トレーニングを実施し、コラボレーションツールの全社的な普及・活用を支援しています。

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

COVID-19 の世界的な流行が続く中、#myADV の活動は順調に進み、新しいハイブリッドワークモデルに適応しています。

今後は、グループ全体の従業員を対象としたハイブリッドワークのトレーニングや、新しいツールや機能の導入を進め、デジタル技術を活用したチームコラボレーションを最大化することで、グローバルなコラボレーションのレベルを高めていきます。

「働きがいのある職場」として表彰 (ドイツ)

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

グループ各社においても、従業員一人ひとりが働きがいを持ちながら働ける職場の実現に向け、働き方改革に取り組んでいます。

3 年連続で「働きがいのある職場」にランクイン (アメリカ)

Advantest Test Solutions, Inc. (アメリカ) は、2021 年、南カリフォルニアの地元紙「Orange County Register」の「Top Workplaces」に輝きました。3 年連続の受賞です。

ランキングは、企業文化や経営、リーダーシップに関する秘密厳守の従業員アンケートの結果に基づき行われます。アンケートの回答から、従業員の意識として、多忙、Integrity (誠実)、集中、信頼、チームワーク、プロフェッショナル、イノベーション、インクルージョン、挑戦的、献身、エンパワーメント、団結といったキーワードが浮かび上がりました。中でも「共感できる価値による運営」「異なる視点を持つことの奨励」「部下への配慮」といった点が評価され受賞につながりました。

従業員エンゲージメント

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

実施の目的

アドバンテストは、すべての従業員が価値を認められ、尊重され、共通の目標を達成するために共に働くという文化を継続的に追求しています。このサーベイの目的は、従業員が私たちの会社や組織についての考えを共有できるような機会を提供することです。それはマネージャーとチームとの対話を促進し、あらゆる階層の従業員が私たちの会社や組織を改善するためのアイデアを生み出すことにつながります。サーベイの結果は、従業員が自分の仕事や職場環境についてどのように考え、また、会社が従業員をどのようにサポートできているかを知るための1つの手がかりとなります。従業員からのオープンなフィードバックにより強みのある分野と改善が必要な分野を特定することができ、改善のためのアクションを取ることで、仕事に対するエンゲージメント・レベルの向上や職場環境の改善につなげ、個々の従業員のパフォーマンスを向上させるとともに会社全体としての業績向上を目指します。このような「個人の力」と「組織の力」を両輪とした取り組みは、従業員エンゲージメントだけでなく人的資本の総合力を高めると考えています。

エンゲージメントとは

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

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

調査の結果と今後

2021年度のサーベイは10月12～26日に、その時点で3カ月以上在籍しているアドバンテストグループ全従業員を対象に実施し、回答率は90%でした。Gallup社のプラットフォームを用いており、匿名性を担保したオンライン形式で実施しました。

結果

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

しかし、一方で Gallup 社のサーベイに参加している企業との比較では、当社のスコアは高いものではなく、まだ改善の余地が

あります。各部門に結果を共有し、その要因についてディスカッションし、それぞれの課題に対応したアクションプランの作成・実施を進めています。

今後

2023年にも同じ Gallup 社によるサーベイを予定しています。改善活動の成果を数値として確認するとともに、エンゲージメントへの意識を企業文化として定着させることに、サーベイを継続的に実施する意義があると考えています。エンゲージメントはその国の風土や文化によって大きく異なるものであり、ローカライズした展開が必要になる一方で、当社の企業理念「The Advantest Way」やそれに含まれるコア・バリュー「INTEGRITY」はグローバル共通のものです。各部門の特性、課題に対応したアクションプランを実行しつつ、活動状況をグローバルに情報共有し、企業文化の醸成に向けて投資や取り組みを継続していくことがエンゲージメントの向上に不可欠と考えています。

エンゲージメント向上に向けた活動：全社

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

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



2021年秋に実施された2回目の Gallup 社によるサーベイの結果を受け、会社からは部門に応じたエンゲージメント向上への取り組みをするよう促しました。会社としてアプローチ方法を決めないことに戸惑う部門もありました。しかし、マネージャー層での交流がワークショップによって活発になったことで、各部門の取り組みが共有しやすくなったのも事実です。初回のサーベイ後にさまざまな部門で自然発生的に生まれた職場改善への小さな取り組みは、影響の輪が部門外に広がることで、チームとしてのありたい姿を目指す様々な活動へと進化しています。

取り組み事例 1 : The INTEGRITY Award 受賞例

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

2020 年に ATE ビジネスグループ（日本）でスタートしたこの活動の参加者は回を追うごとに増え、当初の 10 名から 6 クール目には 90 名近くになりました。INTEGRITY の EMPOWERMENT を実践する取り組みと、その輪の広がりが評価され、21 年度の The INTEGRITY Award の社長賞の 1 つに選ばれました。

取り組み事例 2 : 可視化ツールの導入

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

生産本部（日本）では、2019 年度から従業員がマネージャーに対して毎月業務や人間関係、健康面のコンディションやコメントを報告できるアンケートツールを活用しています。組織や個人が抱えている問題をタイムリーに把握し、面談等のフォローを実施しており、21 年度には過半数の部門が利用しました。職種や組織形態もさまざまのため、それぞれの部門に沿ったエンゲージメント向上の施策がとれるようにしています。

また感染症対策のためのテレワークの導入等で実際に会う機会が制限され、コミュニケーションが取りづらい状況の中、本部長メッセージや各部門の取り組みを紹介するオンライン配信や、従業員の感想や意見を聞く毎月のアンケート等、積極的に取り組んでいます。

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

フィールドサービス本部（FS）が 2020 年 7 月より開催していた FS Global Coffee Talk¹ は、2022 年 7 月でちょうど 2 年を迎えました。その間、8 件の FS INTEGRITY Award² の表彰があり、FS 以外の他部署の協業者も表彰されました。国や部門をまたがる TEAMWORK によるビジネスの成功を称えあい、認め合うことで、グローバルとローカルそれぞれのビジネスを展開するスタッフのモチベーション向上の機会となっています。

2022 年 7 月度からは、FS INTEGRITY Award によるチームの活動の表彰だけでなく、個人（Single Contributor）の優れた活動、功績に対してもスポットライトを当てて表彰する「FS INTEGRITY MVP Award」を設けています。各国のサービス・デリバリー・マネージャー、各ファンクショナルチームのマネージャーが、INTEGRITY の価値観を優れた手法で体現し、企業文化の変革やビジネスの成功、オペレーショナル・エクセレンスの実践に欠かせないスタッフを推薦し、本部長が表彰します。個人の優れたノウハウや、実現において苦労した点を共有することで、他の部門や国で同じ悩みを抱えているスタッフの一助になると考えています。

FS Global Coffee Talk では、顔も知らない、声も聞いたことがないスタッフ同士で新たなコミュニケーションの場が

生まれ、それが本部としてのより一層の連帯感の強化へとつながっています。

- *1 FS Global Coffee Talk : 本部長や各リージョンのトップの考えを聞き、双方向コミュニケーションできる場として四半期ごとにオンライン開催されている。
- *2 FS INTEGRITY Award : 各ファンクショナル・ユニットのマネージャーが推薦した活動に対してチーム全体を表彰する制度。コア・バリュー「INTEGRITY」のどこに貢献する活動かを明示して申請する。

人財の育成と公正な評価・処遇

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

人財育成への取り組み

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

リーダーシップ研修

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

リーダーシップの4つのあり方

- リーダー： 自らビジョン、ミッションを掲げ、方向性を示し、周囲にインスピレーションを与えること。
- マネージャー： 目標達成のためにチームを組織し、オーケストラの指揮者のように率いること。そしてコンプライアンスを遵守すること。
- コーチ： 周りの人に学習を促し、勇気づけることにより、可能性・パフォーマンスを最大限に引き出すこと。
- エキスパート： 自分の専門知識を提供し、周囲を教育し手助けすること。

サクセッションに向けた活動

将来会社をマネジメントする人財をプールしていくため、管理職の中から選抜されたメンバーに対し経営、財務、リベラルアーツといったカリキュラムを含む「タレントマネジメントプログラム」を9か月間実施しました。

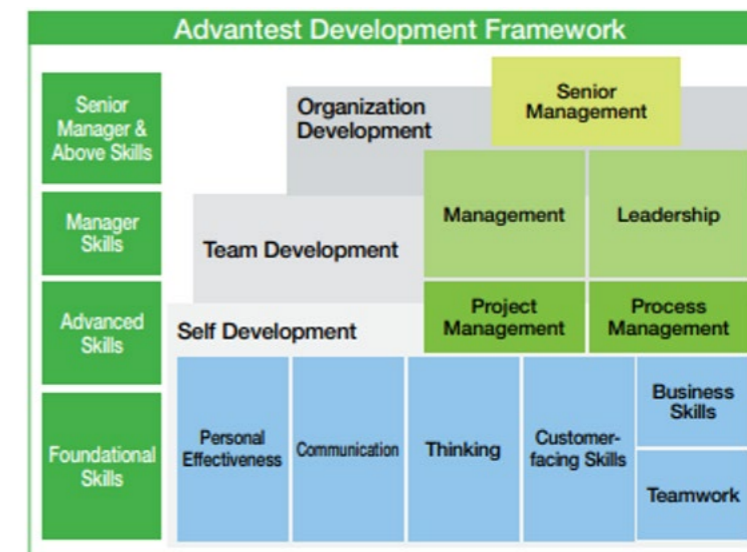
アドバンテストの課題とその対策を考え経営陣に提案するというグループワークを進める中で、参加者は経営陣や自部門以外のメンバーとより連携が強まり、アドバンテストのありたい姿の1つである「学習する組織」（Learning Organization）としても成長しました。

従業員に求める能力の見える化とサポート体制

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

アドバンテストでは自己研鑽に励み、高度な専門知識や幅広い教養を身につけようとする従業員を積極的に支援しています。

Advantest Development Framework



従業員を称える制度の導入

2019年の変革時に導入された企業文化の更なる醸成のため、アドバンテストのコア・バリューである「INTEGRITY」を職場で体現した行動に対し「The INTEGRITY Award」としてグループ全体から模範となった従業員を表彰する制度を導入しました。2021年度はAdvantest (China) Co., Ltd.で「トレーニングデイ」を企画運営してきた従業員等が受賞しました。同社では7年にわたり社内講師によってセミナーが実施されており、社内講師に対して評価が行われると同時に表彰制度もあり、「学習する組織」の実現にも貢献しています。

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應したものとなるよう、また優秀な人財育成となり業界最先端の人財を惹きつけるよう、従業員教育を専門に扱う（株）アドバンテストアカデミーと協力し、さらなる改善を続けています。

グローバルで大きく変化するビジネス環境に適應するために、中長期経営方針に沿って人財教育を強化しています。また内容の充実化を図るため、1on1などの対話力強化研修の拡充など、新規プログラムの企画、実施に取り組んでいます。また、研

修内容に応じて、内部・外部の講師を使い分けるなど、各分野の専門家による効果的なプログラムを用意しています。

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

例えば、Advantest Europe GmbH では、アプリケーションエンジニアをはじめ、営業など他部門の従業員も含めて参加者100名以上でテストソリューション等を学ぶイベント「AEG Application Days」を開催。イベントを通して、アプリケーションに関連する情報を共有しアイデアを交換、また新しい市場動向やソリューションについても学ぶことで、従業員自身の成長や日常の業務の改善にも役立っています。アドバンテスト全体の底上げとなるよう、このような取り組みをグループ会社間で情報共有し発展導入できるような仕組みづくりを目指しています。

国内研修

2021年度は、引き続きコロナの感染の状況に応じて対面型の研修とオンライン研修を臨機応変に実施しました。コロナ禍でも変わらぬ学習の機会を提供し体系的に技術スキル・知識が学べるよう、多くの研修においてオンライン会議システムを使用し、出社せずとも研修を受けられる環境を用意しました。オンラインでもグループワークを増やすことで、従業員の学習へのモチベーションを維持すると共に、部署をまたいだ受講者同士の相互啓発の推進や勤務地を問わないつながりを拡げることができました。

語学教育については、従業員への講座紹介と事前勉強会を開催するなど社内マーケティングにも力を入れ、広く受講者を募りました。コロナ禍により家で過ごす時間が長くなったことと、空き時間でも学習を続けられるマイクロラーニングを導入し、学習時間を確保しやすい環境となったことから、語学教育に昨年度より約300名多い890名が参加し、語学力アップに取り組みました。

リーダー育成の一環としては、新任管理職が教養を養い、自ら「考える力」を身につけることを目的にリベラルアーツ研修を実施しています。パンデミック後の新しい時代を迎えるにあたり、宗教や哲学などの幅広い観点からリーダーに求められる姿など大局観を養います。コロナ禍の影響でオンライン実施ではありましたが、全3回の研修の間に2回のゼミを実施し、グループメンバー同士で課題意識を深め、意見交換をしながら、成果発表に向かって交流の活性化も進みました。

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

研修時間について

アドバンテスト単体の研修として、2021年度は、のべ5,436名の従業員が何らかの研修を受講し、総研修時間は40,116時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約7時間でした。なお、日本を含むグローバルで実施したe-Learningは、のべ7,863人が受講し、総研修時間39,870時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約5時間でした。合計して従業員一人あたりの平均研修時間は約12時間でした。

研修カテゴリー	対象	受講者数	研修時間
ビジネス研修（人財マネジメント等）	管理職・一般従業員	726名	6,158H
テクニカル研修（技術）	管理職・一般従業員	1,045名	2,454H
e-learning（人財マネジメント等）	管理職・一般従業員	2,573名	1,573H
新人研修（階層別）	一般従業員	44名	17,019H
語学 / TOEIC（グローバル）	管理職・一般従業員	890名	9,641H
外部セミナー（ビジネススキル等）	管理職・一般従業員	158名	3,271H
合計		5,436名	40,116H

* 集計範囲：アドバンテスト単体

エンジニアの育成（日本）

アドバンテストでは、当社製品が世の中の先端技術を支え続けることを目的に、特にエンジニアの教育に力を入れています。基礎知識から最新の技術動向について幅広く学ぶことができる、独自のプログラムを用意しており、グループの従業員であれば、誰でも参加することができます。

2021年度も、各種の技術セミナーやテクニカル研修を行い、1,045名のエンジニアが受講しました。プログラムのなかには、ベテランのエンジニアが社内講師として登場する講座もあります。例えば、設計品質をテーマとした講座では、設計業務を担当する社員が自身の経験を基に、品質維持と向上に欠かせない基礎技術について講義します。社外から講師を招く講座は、エンジニアやマネジメント層からのテーマの要望を元に実施し、変化の激しいビジネス環境にも順応できるよう支援しています。

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

ソフトウェア関係

「ソフトウェアエンジニアリングフォーラム」を30年に渡り年間6回開催しています。海外を含む社内外の講師から、アジャイル、CI（Continuous Integration）、GPUなど最新の技術情報はもちろん、セキュリティ関連や世の中の時事情報まで幅広く学べる場になっています。また2019年10月から気づきを継続的に共有しあえる場として「Advantest Engineering Friday」が始まりました。ここでは複数の分科会が生まれ、金曜日の午後に定期的に集まり、組織とは異なるコミュニティとして互いに研鑽しあう場となっています。2021年度は、SEやハードウェア開発部門とも交流を深め、競合他社など業界の状況やハードウェアの制御等に関する知識を得たことから従業員自身や業務に新たな視点を取り入れることができました。

その他高度技術講座

外部講師を招いて従業員の関心が高いテーマや最新動向を学ぶ講座、また技術ノウハウを伝承するための講座を実施しています。

2021年度は外部講師による講演会として、オープンイノベーションに関するオンライン講演会や、「学習する組織」に関する講演会を開催しました。オンライン講演会では、講演後に新規事業やイノベーションの進め方について講師と参加者が交流するパネルディスカッションの時間も設け、一方的な学びにならないよう工夫しました。

今後は、多様な研修や講演会等を開催することで受講者を増やすことはもとより、受講者が学びたいときに学習できる環境（オンデマンド教育）を構築し、従業員自らの自主的な学習意欲をサポートしていきます。

新入社員の教育・研修（日本）

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

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

若手従業員の基礎能力育成のため、毎年新入社員の特性および会社の方針を反映した研修となるよう見直しを行っています。2021年度の新入社員はコロナ禍での入社ということで、研修が全てオンラインで行われたため、配属後に同期同士でよりコミュニケーションを図れるよう対面でチームビルディング研修を追加実施しました。

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

新入社員研修の構成

	4月	5月	6月	配属後1年間
技術系	集合研修	技術系基礎研修 ● 安全研修 ● 品質保証研修 ● ハードウェア研修	● ソフトウェア研修 ● デバイステスト研修 等	OJT 期間 チームビルディング研修
事務系		事務系基礎研修 ● Microsoft 研修 ● 部署研修 等		
製造系 他		製造研修 ● ねじ締め・はんだ付け 等		

公正な評価・処遇

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

ARMS 人事制度

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



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

複線型の資格制度とし、多様な人財をマネージャーとして処遇できる体制としています。

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

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

グローバル・ジョブレベル & タイトル

Job Level	Job Title		Descriptions
1	Entry		上位者の直接の監督下で…
2	Career		特定の組織領域において…
3	Associate		専門家/技術者のエントリーレベル…
4	Developing		業務遂行の過程で専門性…
5	Senior		専門分野における経験…
6	Expert		シニアレベルの専門性…
7	(Sr.)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本立てとなっています。

従業員の健康と安全

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

健康経営の推進

アドバンテストは、これまで生活習慣病予防対策や、メンタルヘルス対策、禁煙対策など、従業員の健康維持・増進に取り組んできましたが、これを一層推進するために、「健康経営」の導入を決め、2019年9月に「健康宣言」を制定しました。

健康宣言を制定して以来、アドバンテストおよび国内グループ会社、健康保険組合、労働組合が一体となり、健康診断の受診勧奨、特定保健指導実施率向上、健康ポータルサイト導入などに取り組むと同時に、オンラインダイエット・禁煙プログラム、健康増進アプリを利用した運動促進や健康リテラシー教育など従業員の健康に直接働きかける活動を積み重ねてきました。

ワークライフ・バランスにも積極的に取り組み、アドバンテストは2020年11月に女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」、2021年2月に次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」を取得しました。(株)アドバンファシリティズも2022年7月に「えるぼし」を取得しました。

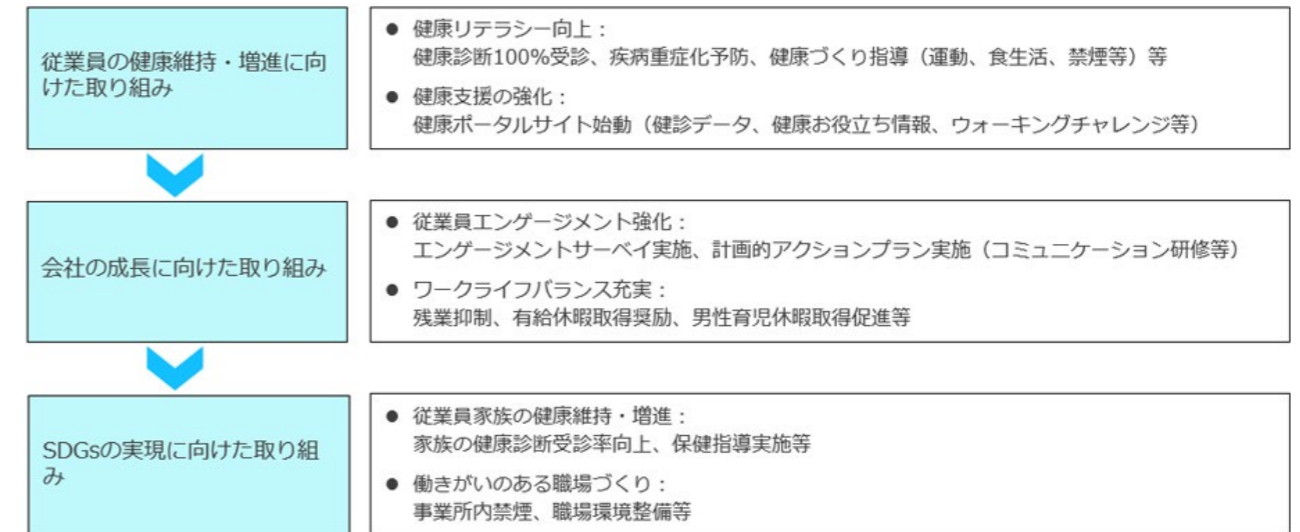
また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、経営トップによる健康最優先にする旨の通知発信、テレワークの徹底など感染拡大防止への取り組みも徹底してきました。この結果、アドバンテストは経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄2022」に初めて選定されました。あわせて経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として、健康経営優良法人の中でも上位500社のみが選ばれる「健康経営優良法人2022（大規模法人部門（ホワイト500）」に2年連続で認定されました。



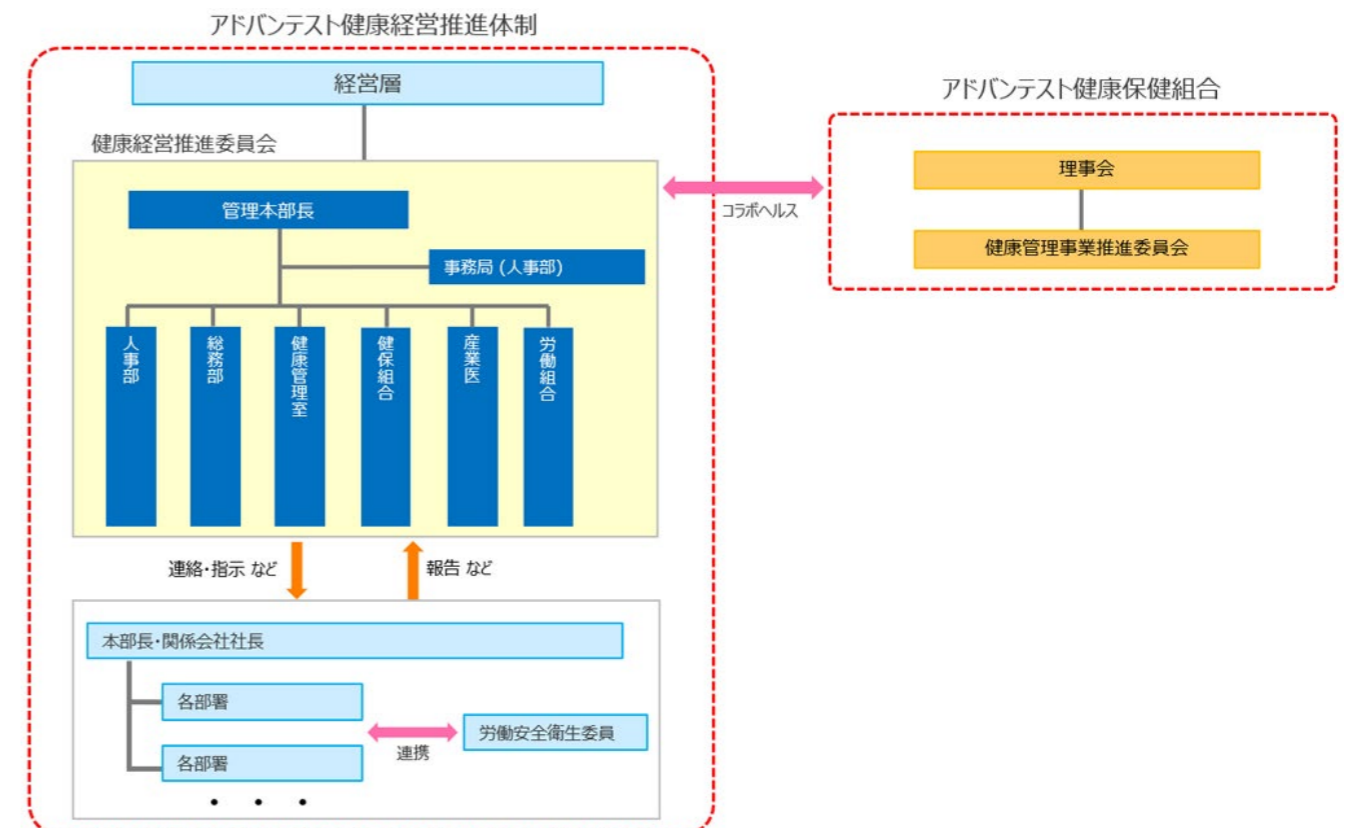
健康宣言

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

健康宣言に基づき、以下の3つの視点から健康経営に取り組んでいます。



推進体制



健康的な職場づくり推進企業として中国子会社が受賞

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

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

メンタルヘルス

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

2021 年度のストレスチェックでは 85% の回答があり、その結果ストレスが高かった個人の 7.9% にこころの健康相談を案内し、うち 8.2% の来談がありました。また、セルフケアの強化を図るためのセミナー（2021 年度は e-learning）も開催し受講率は 72.9% でした。

組織分析結果でストレス度の高い職場は、2017 年度の 17.2% から 4% 台に減少しました（2021 年度は 4.7%）。2019 年度からは、対象をストレス度の高い職場の管理職にしぼり、より実践的な研修で職場環境改善に取り組み、継続的なフォローアップでストレス度改善を目指し、メンタルヘルス不調者の発症しにくい職場の形成に努めています。

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

健康相談

アドバンテストの健康管理室では、産業医、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラーが、身体的なこと、精神的なこと、さまざまな悩み事の相談に応じています。電話やメール、イントラネットから相談を申し込めるので、気軽に利用できます。2021 年度は、のべ人数で 800 件の相談がありました。

健康診断と健康指導

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

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

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

活動事例

「オンライン健康カーニバル」をグローバルで開催

アドバンテストは、2021 年 10 月～2022 年 1 月、世界の従業員の健康と元気な職場環境を応援する健康増進イベント「オンライン健康カーニバル (Online Well-being Carnival)」を世界 8 拠点で開催し、グローバルで健康増進に取り組みました。このイベントは、コロナの影響でテレワークが増え、世界中の従業員の生活環境が大きく変化したことをきっかけに中国の従業員が提案し、世界 8 拠点の ESG 推進メンバーたちが協議して実施しました。

イベントは、社内で行っている健康活動に参加する、アプリで体重管理、机に植物を置く、スポーツを始める等、誰もができる小さなアクションを従業員が楽しみながら実行し、それを社内 SNS「My LIFE. ON.」に投稿してシェアするという内容でした。その結果「スポーツを頑張っています」などたくさんの方の活動・投稿が各国から寄せられ、従業員の心と体の健康増進に役立ちました。

おうちでオリンピック大会（台湾）

Advantest Taiwan Inc. (ATI) の EWC (Employee Welfare Committee) は主に従業員の心とからだのケアに取り組んでいます。2021 年 5 月に台湾で COVID-19 の感染が拡大して以来、ATI の従業員はテレワークを強いられました。コントロールのできない Ct 値（コロナウイルスの数値）もさることながら、ステイホーム期間中の体重増により従業員の BMI が制御不能になることも心配です。そこで EWC は「おうちでオリンピック大会」というイベントを企画しました。皆で体を動かしてゲーム機を獲得しよう! というものです。

このオリンピックでは、まず EWC から全従業員の自宅に健康グッズのパックを配布したのち、従業員が自宅でのエクササイズの様子をそれぞれ写真やビデオに収め、EWC のフェイスブックに投稿して皆で楽しみました。テレワーク期間中、直接会うことはできませんでしたが、多くの方が積極的に参加し、写真や動画をシェアしたことにより、困難な時期においても互いにつながり励まし合うことができました。



オンライン健康カーニバル告知のポスター



バスケットボールを楽しむ従業員

労働安全衛生の推進

アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針

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

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

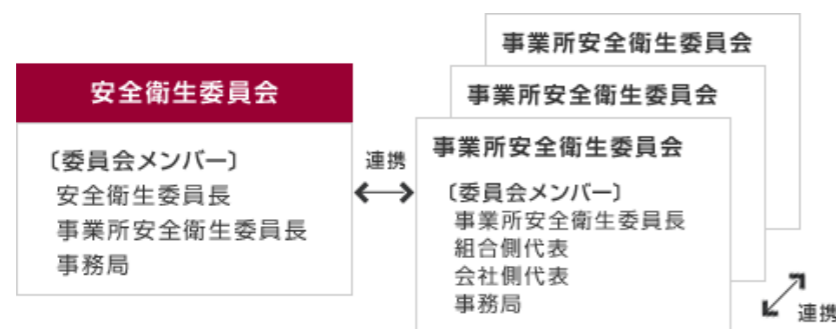
推進体制

アドバンテストでは、グループ全体の安全衛生に関する方針・施策を決定する「全社安全衛生委員会」を毎年開催しています。ここで決定される重点活動テーマを基に各事業所の安全衛生委員会で年間目標や計画を策定し、安全衛生活動に取り組んでいます。

また、各事業所の安全衛生委員会事務局との横断的な連絡会を定期的で開催し活動状況などの情報共有により、各事業所の安全衛生活動の強化を図っています。

日本国内の全社安全衛生委員会のメンバーは、各事業所の安全衛生委員会の委員長である役員や国内グループ会社の社長で構成しています。また、各事業所安全衛生委員会のメンバーは、その事業所勤務者の会社側・組合側、双方同数の代表者で構成しています。

労働安全管理体制（国内）



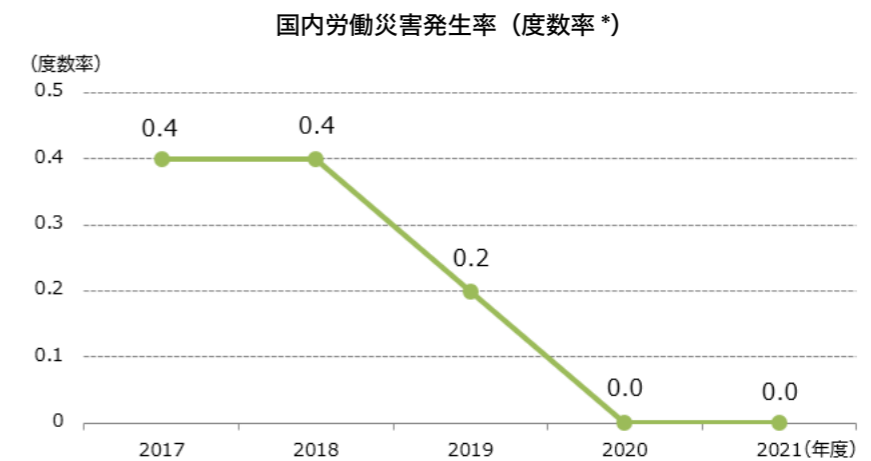
労働安全衛生活動の推進

2021 年度

2021 年度は 2020 年度に引き続き、度数率 0 を達成しました。外部機関による国内事業所の安全診断を実施し、当社の危険有害性リスクの低減に寄与することができました。

2022 年度

2022 年度は、安全啓発を継続して実施し、安全意識のさらなる向上を目指します。さらに群馬工場において、労働安全衛生マネジメントシステムを整え、ISO45001 の認証取得を目指します。



* 度数率：100 万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

* 集計範囲：アドバンテスト単体

* 2019 年度よりデータに派遣社員を含みます。

過去 5 年間の業務上の死亡者はいません。

また、国内、海外グループ会社を含めた 2021 年度の労働災害発生率（度数率）は 0.4 となりました。

海外での消火訓練実施

Advantest Test Solutions, Inc. では消防署員を招き、消火器を用いた消火訓練とともに、火災予防や万が一火災が起きた場合の対処法について指導を受けました。

なお、日本国内の各事業所では、法令に基づき、毎年消防署に届出の上で防災訓練を実施しています。

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を実施し、労働災害の未然防止と安全衛生意識の向上により、安心で安全な職場づくりに努めています。社内独自の安全衛生教育の一部では、e-learning 形式を採用しています。より多くの従業員の受講を目指しています。

2021 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	4,870 名	2,600H
専門教育	管理職・一般社員	1,136 名	3,167H

人権の保護・尊重

「アドバンテストグループ人権宣言」を掲げ、会社の財産である従業員はもちろん、事業活動を行う中で影響を受けるすべての人の人権が守られなければならないと考えています。

アドバンテストグループ人権方針

アドバンテストグループは、「先端技術を先端で支える」ことで「安心・安全・心地よい」社会の実現に貢献しています。私たちは、グローバルに事業活動を行う中で影響を受けるすべての人の人権が守られなければならないことを認識しています。その考え方はアドバンテストグループの「The Advantest Way」で明文化されており、この「アドバンテストグループ人権方針」（以降、本方針）は、「The Advantest Way」に基づき、アドバンテストグループの人権尊重の責任を表明するものです。

(1) 国際的規範の尊重

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

(2) 人権尊重の責任

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

(3) 適用の範囲

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

(4) 適用法令の遵守

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

(5) 人権デュー・ディリジェンス

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

(6) 教育

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

(7) 情報の開示

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

(8) 対話・協議

人権に関する当面の重点課題を、別に定める「アドバンテストグループ人権に関する重点課題」として、本方針に基づい

で適切に実施していきます。なお、当該重点課題については、社会や事業の動向などの変化により適宜見直す必要があることを理解しています。

2021年7月1日制定

株式会社アドバンテスト

代表取締役兼執行役員社長 吉田 芳明

 アドバンテストグループ人権に関する重点課題 (PDF 142KB)

人権の保護・尊重を推進する体制

アドバンテストでは、企業倫理相談室、人権擁護・人事苦情処理委員会を中心に、人権問題の啓発、施策、差別的取り扱いに関する相談および苦情対応に努めています。

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

人権を尊重した職場づくり

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

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

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

2013年度からは、アドバンテストグループ全社員に対し「The Advantest Way」のe-learningを実施しています。2021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。法改正に基づき妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやパワーハラスメントについても追加し、改訂を行いました。従業員がいつでも参照できるように、イントラネットに掲載しています。

主な内容は、以下のとおりです。

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

上記については、各自でセルフチェックができるように工夫を凝らしています。

ハラスメント防止について従業員へ理解を促すため、2006年4月より新入社員研修と新任 Manager 研修において、ハラスメント防止など人権をテーマとした教育を毎年行っています。また、2019～2020年度には全管理職向けにハラスメント研修を

実施しました。

労使の対話

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

アドバンテストおよび国内連結子会社では、アドバンテスト労働組合等が組織されています。すべての組合とも労使協議を真摯に実施しています。

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

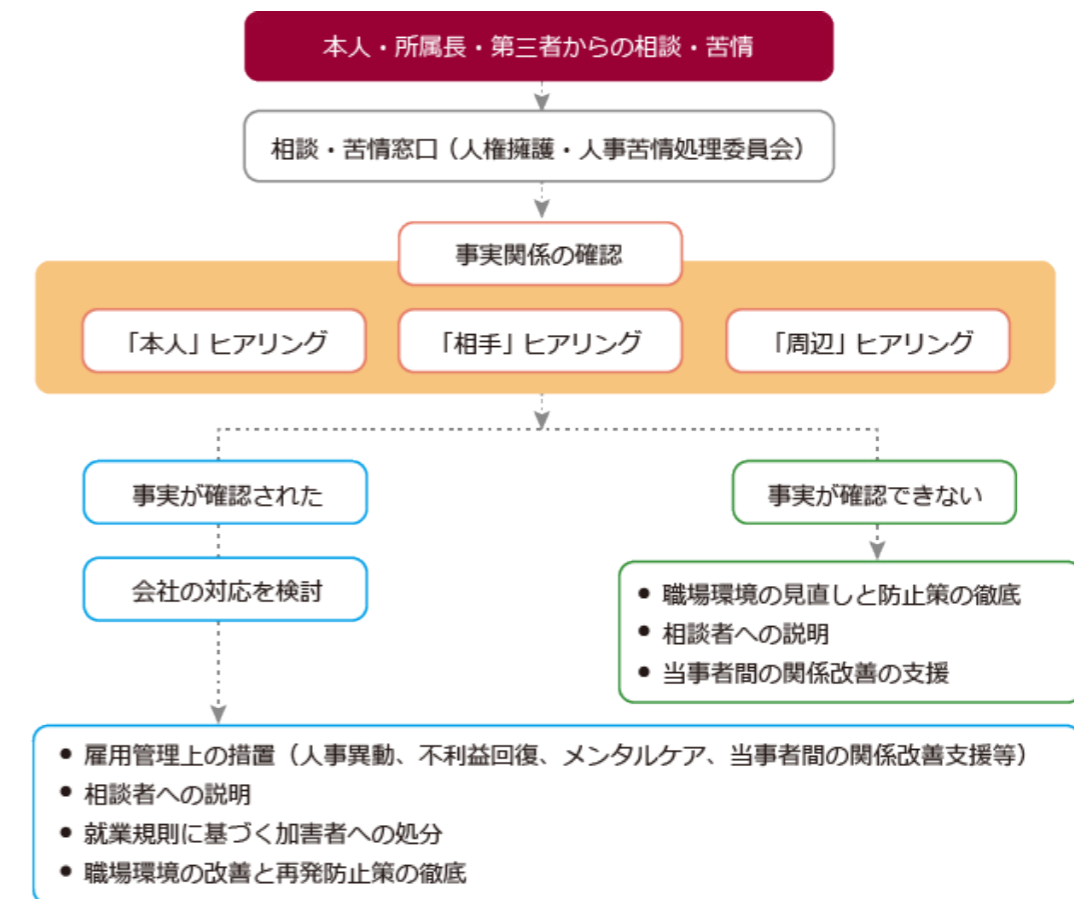
人権問題に関する報告・相談窓口（内部通報窓口）の設置

アドバンテストは、企業倫理ヘルプラインを設置し、職場だけでは解決が難しい人権についての問題や相談がある場合に、企業倫理相談室に報告・相談できる制度を設けています。報告・相談事項は企業倫理相談室が中心となって対応し、報告者・相談者が不利益な扱いや報復行為を受けることがないよう、名前を匿名化するなど、万全な注意を払っています。また、ヘルプラインの相談・報告をより行いやすくするため、外部の法律事務所（弁護士）への通報窓口を設けています。なお、これらのヘルプラインは海外からおおよび英語でも利用が可能であり、グローバルイントラネットのトップページにリンクを貼っています。

また、国内においては、労働組合とともに人権擁護・人事苦情処理委員会も設置し、国内の人権問題についての相談を受け付けています。2021年度のヘルプラインおよび人権擁護・人事苦情処理委員会で受け付けたハラスメント関係の相談は2件でした（解決済）。相談者のプライバシーに十分配慮したうえで人権擁護・人事苦情処理委員会が適切な対応を実施し、迅速な解決を図っています。

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

相談・苦情への対応の流れ



コミュニティ活動

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

社会貢献活動への取り組み

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

社会貢献活動にあたって、ステークホルダーの皆さまや社会のニーズを追求し、豊かな社会の実現のため、グローバル企業として社会的な責任を果たしていきます。

学術支援、次世代育成支援に対する取り組み

「先端技術を先端で支える」アドバンテストの事業活動は、世界各地ではぐまれた多数のエンジニアの力と事業を営む地域からの理解に支えられています。これを踏まえ、科学技術を担う人財の幅広い育成に貢献すべく、アドバンテストは学術・科学教育に対する支援を研究・開発拠点を設けた地域を中心に行っています。例えば日本では、東京大学システムデザイン研究センター(d.lab)に設置された「アドバンテスト D2T 寄附講座」を通じ、日本全国の学生にVLSIの設計からテストまで一貫した研究・教育環境を提供することで、テスト設計の専門家となりえる人材の育成とSoC(システム・オン・チップ)の設計に関する研究を支援しています。そのほか、直近ではコロナ禍による制約が生じていますが、日本の事業所近隣の小学生を対象とした理科工作教室の開催や、電子工学に興味を持つドイツの女子学生を事業所に招待しての職場体験会(ガールズデー)など、地域に根差した活動を継続して行っています。

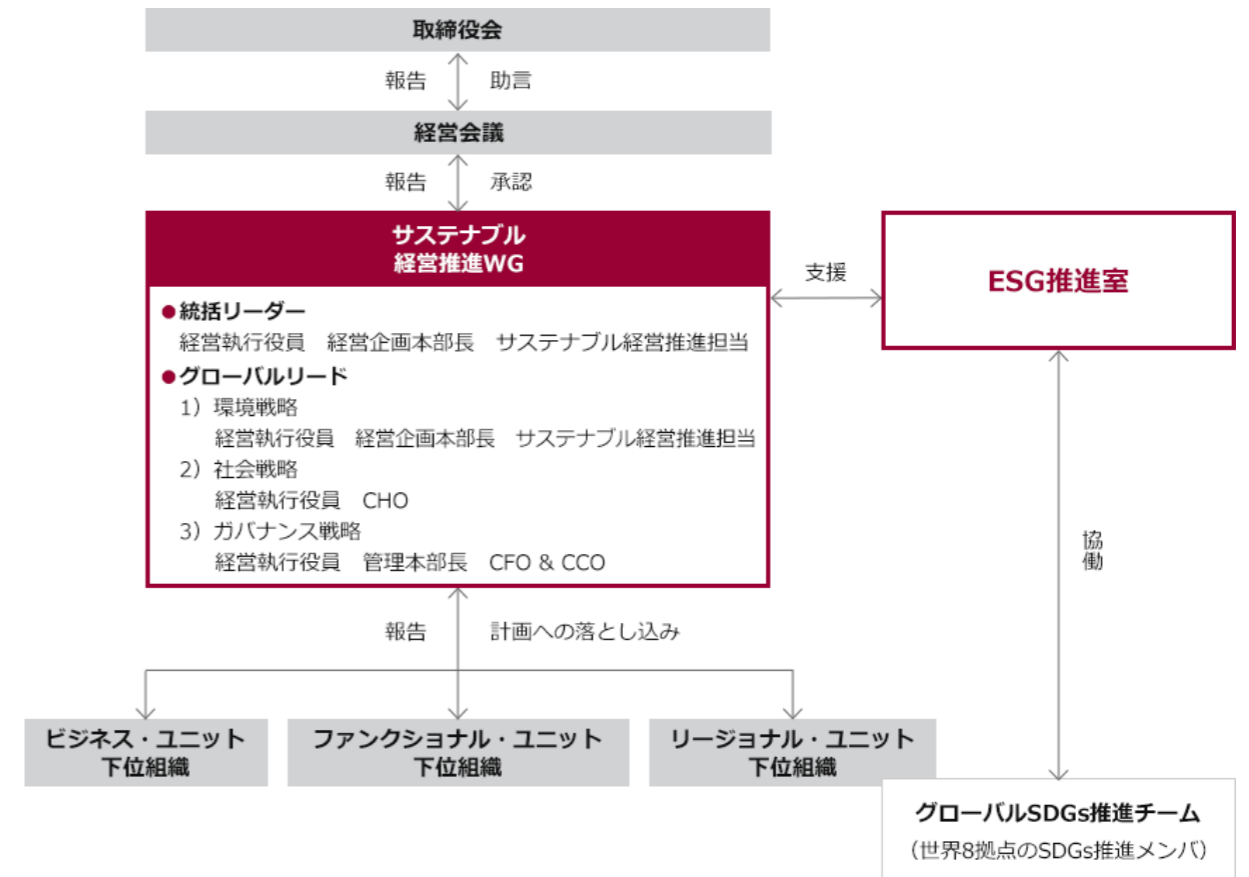
新型コロナウイルス感染症拡大に対する取り組み等の人道的支援

アドバンテストは、「The Advantest Way」に基づき、世界各地で多くの社会支援活動や慈善活動を長年実施しています。とりわけ新型コロナウイルスが世界的に拡大した2020年は、グループ全体の寄付予算を増額するとともに、医師会、看護協会、医療機関、赤十字社、NPO団体等への寄付を通じ、医療支援や困難な状況にある社会的弱者への支援を日本、アメリカ、ドイツ、シンガポールなどで行いました。また、当社の微粒子計測器「nanoSCOUTER™」を研究機関に寄付し、社会のウイルス検出能力の向上につながる直接的な貢献を行いました。

これらパンデミックに関する支援活動以外にも、アドバンテストは大規模災害が発生した際に被災者に対する支援を実施しています。また世界中の従業員が事業活動と並行して、障がい者支援、難民支援、生活困窮者支援などの慈善活動を継続して行っています。

推進体制

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



従業員の参加を推進する仕組み

アドバンテストグループは、従業員のボランティア活動への参加を積極的に推進しています。

社会貢献活動の場を提供するボランティア活動については、イントラネット掲示板などを通じ参加者を募集しています。また、社内報や社内SNS(My LIFE. ON.)に各地域の活動報告や参加者の声の寄せられるなど、参加の輪が着実に広がっています。ボランティア活動の参加にあたり、従業員は年次有給休暇が繰り越されず切り捨てとなる日数を積み立て、ボランティア休暇として利用することができます。

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

2021 年度の社会貢献活動事例

アドバンテストグループでは、世界各地の拠点でさまざまな社会貢献活動を行っています。2021 年度は年間合計 50 件以上の活動を実施しました。以下にその一例を紹介します。

地域貢献

日本

群馬 R&D センタで、事業所周辺のゴミ拾いを年 4 回実施しました。当社役員や管理職を含むのべ 111 名の従業員が参加し、ペットボトルやたばこの吸い殻等、年間合計 77.7kg のゴミを回収しました。この清掃活動は 10 年以上継続しています。



ゴミ拾いの様子

アメリカ

環境保護団体「Open Space Authority」と協力し、サンノゼにある最大湿地の 1 つ、Spreckles Hill の除草作業を行いました。従業員とその家族・友人 22 名が参加し、1 日の活動で約 70 袋、重さ約 1.3 トン相当の雑草を除去しました。



湿地での雑草除去

貧困支援

日本

アフガニスタンの子どもたちに学用品を贈って支援する「高校生 1 万本えんぴつ運動」に参加し、従業員から集められた 120 本の鉛筆を同プロジェクトに寄付しました。同じくアフガニスタンの子供たちにランドセルを寄付する「SAKURA」プロジェクトにも参加し、従業員から集められた 20 個のランドセルを同プロジェクトに寄付しました。



寄付された鉛筆とランドセル

台湾

春節に台湾事業所恒例のチャリティーイベントを開催し、バザーの収益金 57,135 台湾ドルを福祉団体に寄付しました。この活動には台湾の社員 110 名が参加しました。



チャリティーイベントの様子

障がい者支援

シンガポール

オンラインの決済プラットフォームを利用して従業員に寄付を呼び掛け、従業員からの寄付金 4,525 シンガポールドル、および会社から拠出された同額を加え合計 9,050 シンガポールドルを、視覚障がい者支援団体 (SAVH = Singapore Association of the Visually Handicapped) に寄付しました。

台湾

聴覚障がい者の家族を支援する NGO「聾暈協會」と協力し、難聴の学生たちに向けた模擬面接を企画・実施しました。模擬面接では「動画で学ぶ」「面接の受け方」「模擬面接」「経験の共有」など 4 つのプログラムを行い、難聴の学生たちの意思疎通に貢献しました。このプログラムには、従業員や学生 23 名が参加しました。



模擬面接プログラムの様子

韓国

視覚障がい者支援団体 Chungcheongnam-do Rehabilitation Center for the Blind に、7,200,000 ウォンを寄付しました。

医療支援

ドイツ

廃棄処分が決定した IT 機器を社員に払い下げる抽選会を開催し、集まった 3,515 ユーロを「Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e.V.」（がんの子供たちを支援する協会）、「Ambulanter Kinder- und Jugendhospizdienst」（子供と若者のためのホスピス外来サービス）に寄付しました。



中国

上海、西安、北京、蘇州の 4 都市で、社員とその家族約 200 名が参加し「子供の日」チャリティーイベントを開催しました。参加者が中古品を販売するフリーマーケットを開き、その売上金 4,900 人民元を子供の医療・物資の支援を行う NGO「上海ベビーホームプロジェクト」に寄付しました。



災害支援

ドイツ

2021 年夏にドイツで発生した洪水被災者を支援するため、人道支援団体 Aktion Deutschland Hilft e.V. に、10 万ユーロを寄付しました。

ウクライナ支援

ウクライナ情勢の影響で困難な状況に陥っている方々への人道支援として、日本赤十字社、国境なき医師団（日本、米国、ドイツ）、International Rescue Committee（米国）、Aktion Deutschland Hilft e.V.（ドイツ）に総額 9,000 万円を寄付しました。

次世代育成

日本

群馬県の2校の小学校でスピーカーづくりの理科工作教室を実施し、合計 101 名の児童が参加しました（2022 年 2 月）。またホバークラフトの原理を用いたおもちゃ作りをオンラインで開催し、児童 18 名が参加しました（2021 年 7 月）。これらのアドバンテスト主催の理科工作教室は、2005 年から開催され 2021 年に 16 年目を迎えました。



仙台市教育委員会から感謝状をいただいた様子



授業風景

また、仙台市内の2校の小学校にて実施した理科特別授業「光でつながる、光で省エネ～光通信を体験しよう～」に対して、市教育委員会から感謝状をいただきました。

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

アドバンテストは、群馬 R&D センタ近隣の小学校を皮切りに、発明の考え方や日本の大発明に関する授業を実施することにしました。2021 年度には 101 名の児童が授業を受けました。子どもたちは人の暮らしが発明によって豊かになっていることを知り、学校からも好評を得ました。もっと多くの子供たちに知財創造教育が実施できるよう、活動を続けていきます。

* 知的創造教育の詳細は内閣府の知的創造教育の資料を参照ください。

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tizaikyoku/pdf/s-1.pdf>



実施した小学校での授業の様子と授業スライド

アドバンテストの群馬 R&D センタに、未来を担う子供たちや、従業員などステークホルダーへの環境教育に活用するため、地球のデータをリアルタイムに映すインタラクティブ地球儀を設置しました。この地球儀は、地球の過去 / 現在 / 未来の変化や大気温度変化など様々なデータを、球体上に映像で映し出すものです。すでに 2022 年度の新人研修でデモンストレーションを行い、今後はこの斬新なツールを有効に活用しながら、将来世代などの環境学習に活用します。



インタラクティブ地球儀

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



[EduTown SDGs 当社ページ](#)

[EduTown あしたね当社ページ](#)

ドイツ

缶サット（空き缶サイズの模擬人工衛星）大会に出場する高校生たちを支援し、500 ユーロを寄付しました。寄付金は缶サットの材料費に使われます。また学生たちをドイツ・アメラング事務所の自社ツアーに招待しました。



中国

中国では半導体産業の急速な発展に伴い、半導体テストの人材不足に直面しています。Advantest (China) Co., Ltd. では 2017 年から大学と協働して人材育成に取り組んでいます。

顧客向けのトレーニング教材は、難易度も取得時間もかかりすぎて大学の授業にはあわず、IC テストシステムが高額すぎる課題もありました。これらの課題に対し、アドバンテストが実施した CloudTesting Service™ システムによる半導体テスト教育の経験を活用することでコスト面での課題を解決し、さらに大学の授業に合わせやすいコースに全面的に教材として作り変えました。

21 年度からは中国で最も人気のある SNS プラットフォーム上でオンライン資格認証システムを開発したことで、コロナ禍にもかかわらず、4 大学で 6 回開催（123 名の受講者、うち 89 名に資格認証）できました。

トレーニング環境の整備や教育機関との協力関係を通じて、未来に向けた優秀な人材育成だけでなく、教える側にとっても大きな学びの場となりました。



製品責任への対応

設計・製造・販売・サービスなど、あらゆる分野において、常にお客さまの満足度向上を目指しています。

製品安全・品質への対応

製品の安全・品質の確保への取り組み

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

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

2021年度は、主力14製品に関して、社外の専門機関に安全性・耐久性検査を依頼しました。その結果、安全仕様の改修や改善が必要と指摘された案件はありませんでした。なお、2021年度は、製品安全推進規程に示された基準に違反する事例が1件ありました。本事例に対しては規制に適合するため製品の設計変更にて是正しました。

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

特に、欧州（CE マーキング）や韓国（KC マーク）では厳格な EMC 法規制があります。またアメリカでも製品運用でノイズによる周辺環境悪化に伴う訴訟リスクが大きく、また顧客要求もあることから、米国 EMC 法規制（FCC）に沿った対応を行っています。

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

また EMC センタ施設は製品を搭載するためのターンテーブル直径 8m、耐荷重 10t 電源容量トータル 148kVA を供給可能な 3 相電源、冷却水を供給できる設備を有し国内でも数少ない大型の産業機器の試験が可能な環境を整えています。

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

アドバンテストグループ品質方針

発想の原点は『お客様の満足度』

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

品質管理体制

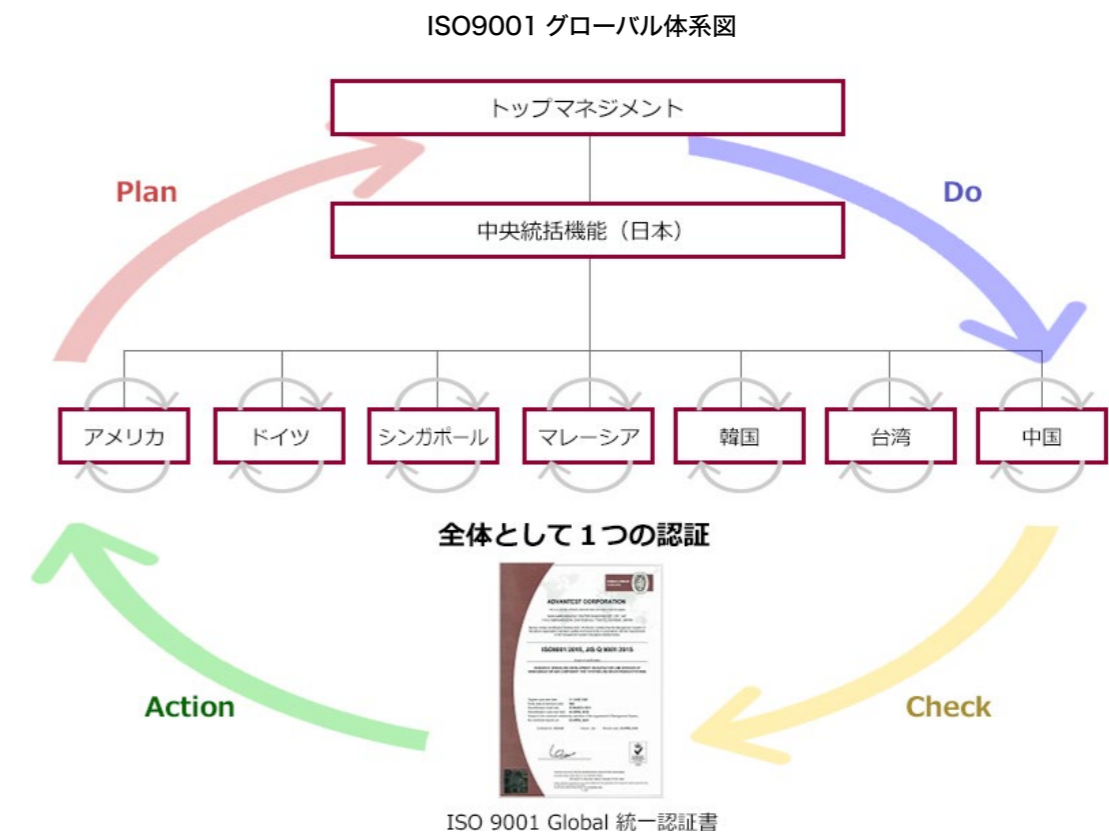
アドバンテストは、「発想の原点は『お客様の満足度』」を品質方針として、国際規格である ISO9001 に適合した品質マネジメントシステムを全社的に構築し、運用しています。

トップマネジメントによる統括のもと、品質保証本部長を責任者として全社的な枠組みで推進組織を整備し、システムの維持・改善に努め、『お客様の満足度向上』を目指しています。また、独立した内部監査の仕組みを構築し、定期的に内部監査を実施することによって、継続的にシステムの維持・改善を図っています。

さらに、グローバルな品質マネジメントシステムを強化するため、グループ全体（世界 8 カ国、21 サイト）においてシステムの統一を進め、2018年4月25日付けで「ISO9001 グローバル統一認証」を取得しました。

本品質管理体制により 2021 年度の製品リコール数は 0 でした。

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



設計品質の向上に向けた「デザイン・レビュー制度」

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

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

活動の結果、設計段階での問題抽出率の向上により後戻りが減少し、開発遅延を最小限に抑えるなど成果を挙げています。新しいデザイン・レビューは、設計品質向上と開発工期短縮の成果を挙げた一方で、設計者本人が検出すべき問題が、デザイン・レビューや後工程に流出してしまうという課題も散見されるようになりました。

当社では、これらの流出した問題の分析とフィードバックを行い、仕組みを改善していますが、今後はデザイン・レビュー前の事前確認の徹底を通じて、より高い設計品質を実現するための設計プロセスを構築していく計画です。

部品品質向上活動（SQE 活動）

当社グループでは、「製品の品質を支える部品、その一点一点が高い品質であることが必須」という考えから、サプライヤーにご協力いただき、部品採用段階から SQE (Supplier Quality Engineering) 活動を展開しています。SQE 活動とは、専門家チームによる部品品質向上を目指す活動です。当社の製品には、航空機（20 万～300 万点）に匹敵するほどの部品が使用されているため、部品品質を確保する活動が極めて重要となります。

SQE 活動のコンセプトは、以下の 3 つです。

- よい部品の選定：複数の同一性能の部品について、社内で良品解析や評価等を行い、よりよい品質の部品を選定する。
- PDCA による品質改善：部品の設計段階から製造段階にいたるまで PDCA サイクルによって、量産前に改善を実施、それ以降も継続して活動する。
- 裕度を確保した設計の推進：部品の規格よりも、裕度をもった設計を基準化し推進する。

製品開発段階から SQE 活動を展開することにより、製造工程における部品起因のトラブル、部品問題の市場流出リスクを低減し、ロス的大幅な低減に貢献しています。この成果は当社製品のエンドユーザ工程内での安定稼働という形でも表れ、高い安心感にもつながってきます。

また、部品起因の不具合発生を低減することで、交換され棄却される部品が減り、環境負荷低減にも寄与しています。

アベイラビリティ

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

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

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

ソフトウェアの品質向上に向けた取り組み

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

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

*1：自動車業界標準のソフトウェア開発プロセス・モデル

顧客満足への取り組み

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

お客様の満足度（CS）向上に関する基本方針

アドバンテストの発想の原点は「お客様の満足度向上」です。

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

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

CS 向上に直結するセールス／マーケティング体制

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

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

セールス／マーケティングにおけるCS向上活動

お客さまの技術革新を常にサポートするためには、テスト・ソリューションを提供するだけでなく、当社のお客さまに最新の技術・製品情報を共有するイベントを実施することで業界のリーダーシップを発揮し、技術や市場に関する情報を発信し続けることが重要です。しかしながら、COVID-19の感染拡大の影響により、従来実施していた対面式の展示会や顧客イベントをオンライン形式で行わざるを得ない状況が続いていました。この状況下、感染拡大防止に取り組みながら、お客さまが望んでいた対面式のイベントである「VOICE – Advantest Developer Conference」を2022年5月に米国アリゾナ州スコッツデールで開催しました。VOICEは、アドバンテストと有志のお客さまからなる委員会によって運営されています。当社製品（V93000、T2000のSoCテストプラットフォーム、メモリテスト、ハンドラ、テスト・セル・ソリューションなど）に関係するユーザーや戦略的パートナーが集い、共に成長を目指す国際コミュニティとなっています。会議では、半導体試験の効率性や生産性についての討議や、最新の技術動向やアプリケーションについて学ぶなど、参加者同士が相互に洞察を深め合い、長期的な関係を築く場にもなっています。今後もNew Normalに対応しながらお客さまのニーズをくみ取り、コミュニケーションを深める活

動をグローバルに展開し、CS向上に向けて取り組んでいきます。

カスタマサポートの推進

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

基本方針の概略は、以下のとおりです。

カスタマサポートの基本方針

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

グローバル視点でのカスタマサポートの強化

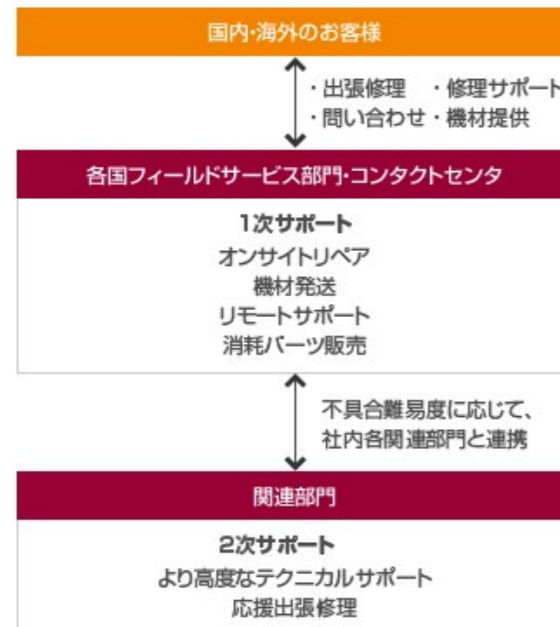
当社は、お客さまから寄せられるサービスサポートのご依頼やお問い合わせにお応えできるグローバルな体制を構築しています。各国のコンタクトセンタを通じて、電話やメールにより、日常的なサービスサポートにお応えするとともに、技術サポートやオンラインによる修理を行うフィールドエンジニアによる1次サポートを実現しています。

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さまの開発拠点から量産工場までカバーする、グローバルなサプライチェーンも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、お客さまのご要望に適切にお応えできる体制をご提供していきます。

当社はサービスサポートを支えるエンジニアの技術スキルアップやサポート品質を高めるために、海外グループ会社と2次サポート部門の間で、エンジニアの交換プログラムを継続的に実施しています。本プログラムは、エンジニアの技術力、異文化対応力、コミュニケーションおよび語学力の向上を目的として、2～3年の長期におよぶプログラムです。また、お客さま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、お客さま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、お客さまへのトレーニングおよび提案サービスを提供しています。

グローバルサポートの体制



リサイクル・リマーケティングビジネスの強化

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

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

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

製品リサイクル

TechInsights 社 (旧: VLSIresearch 社) の顧客満足度調査にて第1位を3年連続で獲得

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 TechInsights 社の顧客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、2022年の調査結果において、3年連続で半導体製造装置メーカー顧客満足度第1位を獲得しました。また、半導体製造装置 (ラージサプライヤー) 部門の「10 BEST Suppliers」を34年連続で受賞しました。また、当社は「推奨できるサプライヤー」「信頼度の高いサプライヤー」「技術的リーダーシップ」「パートナーシップ」「フィールド・サポート」の5つの項目で顧客から高い評価を獲得し、今年度も ATE サプライヤーとして唯一の5つ星に認定されました。

＜お客さまからの評価の一部＞

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

イノベーションへの取り組み

アドバンテストは、より深く、より幅広く、統合したテスト・計測ソリューションにより、半導体バリューチェーンへの貢献はもろん、半導体バリューチェーン外でも新しいビジネスを開拓しています。計測を通じた社会への価値提供がアドバンテストの強みであり、この計測技術を磨き続けていきます。

アドバンテストでは、すべての製品に対してグリーン製品となるよう製品環境アセスメントを実施しています。また、CO₂削減の観点では ESG 行動計画 2021-2023 に削減目標を掲げ、技術の追求とサステナブルな社会の実現を両立させます。

マテリアリティと ESG 行動計画

「ACS Nexus」によるリアルタイムのテスト・データ解析で、高効率な半導体製造工程の実現

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

新たに開発した「ACS Nexus」では、テスト・データ解析を行うお客さまやパートナー企業向けにリアルタイムのデータストリーミングを実現しました。

半導体設計向け EDA ソフトウェア大手の解析ソフトウェアと「ACE Nexus」を合わせて使用することで、リアルタイムデータ解析が可能になります。

またデータ収集機能が拡張されたことで、テスト結果の分析能力が飛躍的に向上しました。

アドバンテストは、「先端技術を先端で支える」という企業理念のもと、進展著しいデジタル社会のインフラストラクチャーである半導体の品質や信頼性の向上を通じて、社会の持続可能な発展に寄与しています。

「ACS Nexus」を使用することで、お客さまが目標とする品質と高い歩留まりを早期に達成することが可能となります。高効率な半導体製造工程の実現を通して脱炭素社会とデジタル社会の進展に貢献します。

「Advantest Cloud Solutions™」を大手半導体メーカーが採用

CMOS イメージ・センサの欠陥を高速検出し、生産効率の大幅な改善に貢献

携帯電話や自動車に搭載されるカメラとして使用される、CMOS イメージ・センサを測定するテストである T2000 イメージ・センサ・ソリューション用に、新たな画像処理エンジン「IP Engine 4」(Image Processing Engine 4)を開発しました。最先端の高解像度 CMOS イメージ・センサの出力データの欠陥を、IP Engine 4 が高速検出することで、お客さまの半導体テスト工程における生産効率の大幅な改善と、CMOS イメージ・センサの用途拡大に貢献します。



IP Engine 4

スマートフォン 1 台あたりに搭載されるカメラの数が増えると共に、カメラ 1 台あたりの画素数も増加しています。これにより最新のスマートフォンに搭載されてい

る CMOS イメージ・センサの画素数は 1 億画素以上となっています。

また安全性能を高めるため多くの自動車に多数の CMOS イメージ・センサが搭載され、自動車の眼として危険状況回避に役立っています。

IP Engine 4 は大量の画像データを高速処理し、テスト時間とコストを削減します。画像キャプチャ・モジュール「4.8GICAP」と合わせて使用することにより、最先端モバイル向け CMOS イメージ・センサを実動作レートで多数個同時にテストすることができます。

更に、イメージ・プロセッシング・アクセラレータにより、2 億画素以上の CMOS イメージ・センサに対してもテスト時間とコストを低減した最適なテスト環境を提供します。

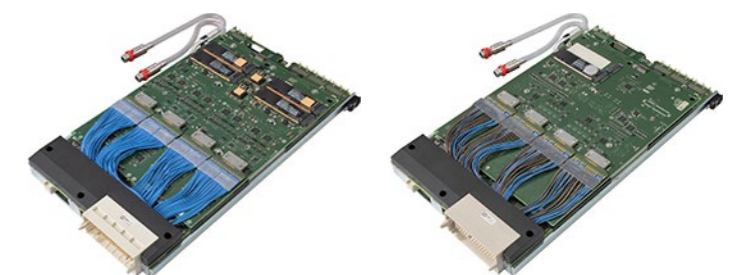
IP Engine 4 により高効率なテストソリューションをお客さまに提供するとともに、CMOS イメージ・センサの車載用途拡大に貢献し、安心・安全・心地よい社会の実現を目指します。

スマートフォン向け CMOS イメージ・センサのテスト用に 業界最速の画像処理エンジン「T2000 IP Engine 4」を発表

Link Scale™ による新たなテスト手法の確立

今日の複雑なハイ・パフォーマンス・コンピューティング (HPC) デバイス、グラフィックス・プロセッサ、AI アクセラレータの多くは、USB や PCIe などの高速デジタル・インタフェースを内蔵しています。アドバンテストの V93000 プラットフォームの新しい提案である「Link Scale™」は、これらのインタフェースを使用して、ファンクション・テストやスキャン・テストのデータを高速伝送し、テスト・カバレッジとスループットの両方を高めます。

高速インタフェースでスループットが向上した結果、従来と同等のテスト時間でテスト項目を大きく増やし、先端プロセスによる複雑なデバイスの厳しい品質要件を満たすことができます。



Link Scale USB

Link Scale PCIe

Link Scale™ は、主要 EDA ツールが対応しているポータブル・スティミュラス標準に準拠することで、設計段階のテスト環境を後のデバイス・テスト工程でも利用可能にし、テスト品質の向上と市場投入までの時間短縮を実現します。また、前工程試験、後工程試験、システム・レベル・テストなど、異なるテスト環境間でのテストデータの交換や共有を容易にします。

「Link Scale™」により大規模なテストを要する複雑なハイエンドデバイスの普及に貢献することで、より快適な社会と暮らしを支えます。

高速スキャン・テストとソフトウェアベースのファンクション・テストを実現 V93000 の新デジタル・カード「Link Scale™」を発表

Industry 4.0 自動化されたテスト・セルを実現

アドバンテストは、顧客との連携により、後工程テストの自動化を実現しました。

省人化、最適化されたオペレーションにより、テスト・セルの稼働率向上を実現することで、1テスト当たりのエネルギー効率が改善して温室効果ガスの削減にも貢献します。

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

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

nanoSCOUTER™ による生命科学領域への挑戦

アドバンテストは将来に向けた取り組みとして、これまで培ってきたナノレベルの半導体加工技術・電子線描画技術、3次元測長電子顕微鏡による計測技術および精密電子計測技術を用いて、半導体・通信分野を超えた領域での開発を進めています。nanoSCOUTER™（ナノスカウター）は、半導体プロセスで作られた精緻なナノポア（ナノメートルスケールの細孔）センサーモジュールと、創業時から磨いてきた極微小電流測定技術により、ウイルス、エクソソーム、リポソームなど、数十ナノメートルから数百ナノメートルオーダーの微粒子の数量と粒径を、高精度かつ高速で計測する微粒子計測器です。この精度の高い測定を安定に行えることから、機械学習と組み合わせることで、新型コロナウイルスを短時間で高精度に識別できることが確認されました。今後、新たなウイルスを含めた生体に関わる様々な微粒子の検査をはじめ、環境や産業分野への応用が期待されます。



nanoSCOUTER™

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

テラヘルツ波解析技術の応用による社会の発展への貢献

テラヘルツ波とは、一般に 100GHz ~ 10THz (10,000GHz) の周波数領域の電磁波を指します。この周波数領域では、電磁波と物質との特徴的な相互作用を観測できます。また、不透明な樹脂、セラミックス、布などを透過するため、非破壊検査としての利用が期待されています。さらに、次世代の無線通信 Beyond 5G では、100GHz を超える周波数の電波利用が計画されています。近年では、天文台の電波望遠鏡でも使われる周波数です。

アドバンテストは、これまでテラヘルツ波解析技術の研究開発と装置の製品化に取り組んできました。独自のサンプリング方式によりテラヘルツ波を高速かつ高精度で測定できる分光装置 TAS7500 / TAS7400 シリーズを製品化し、国内外の大学

や天文台をはじめとした研究機関が使用しています。また、次世代無線通信に向けて、各種材料の伝達特性の評価に適した高周波数分解能の製品も提供します。

さらに、短パルス信号処理技術を応用し、3次元実装された最先端半導体デバイスの故障を非破壊かつ高精度に解析する TS9001 TDR システムを提供し、半導体の進歩を支えます。

テラヘルツ波は、無線通信や半導体、自動車の先進運転支援システム（ADAS）、構造物の非破壊検査、医薬品、医療など、様々な分野での利用が広がっています。アドバンテストはテラヘルツ波解析技術を通して社会の発展に貢献します。

☐ Beyond 5G 向け材料 特性評価の新技术「TAS7400TS 高周波数分解能オプション」を発表

☐ テラヘルツ技術による高精度な配線故障解析「TS9001 TDR システム」を販売開始

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



左) TAS7500IM

右) TAS7500SP

知的財産の保護

知的財産権に関する法令の遵守と、第三者の知的財産権の尊重を、知的財産管理の基本方針としています。

取り組み姿勢

アドバンテストは、知的財産権に関する法令の遵守と、第三者の知的財産権の尊重を、知的財産管理の基本方針としています。

知的財産管理体制

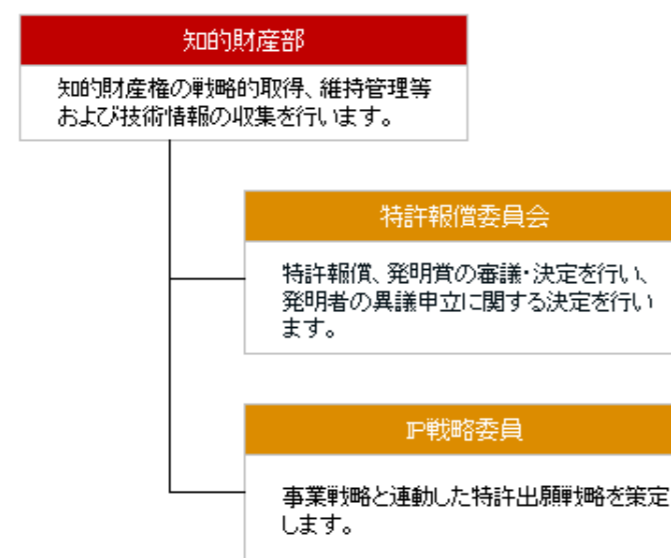
アドバンテストは、以下の知的財産管理体制を整備し、主な開発拠点である、日本・ドイツ・米国の事業部門および、アドバンテスト研究所・経営企画部門（協力関係団体・大学等）と連携して適切な知的財産管理を遂行しています。

知的財産部は、ドイツ・米国・シンガポール・中国に配置されている知財担当者と、毎月 Web 会議を行い、各 IP 戦略委員（IP Strategic Committee）と連携し、事業計画・研究計画・経営計画と連携した知財活動を進めています。

特許報償委員会（Patent Remuneration Committee）は、日本・ドイツ・米国の特許報償委員が一堂に会して、事業貢献報償・発明賞を毎年決定しています。

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

知的財産管理体制



経営層、事業部への情報提供

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

知的財産に関する教育

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

また、21年度から知財創造教育を子供たち向けに開催しました。詳細は、「[コミュニティ活動](#)」を参照ください。

知的財産に関わる係争、訴訟の状況

2022年3月31日現在、該当する案件はありません。

サプライチェーン・マネジメント

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

自社での取り組み

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

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

[📄 調達方針](#)

サプライチェーン・マネジメント体制

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

ESG 行動計画 2021-2023

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

[🔗 2021 年度の活動実績](#)

公正な取引を実施するための教育

アドバンテストでは、全社のコンプライアンス教育に加えて、2021 年度は国内グループ会社の全従業員に対する下請法の教育を実施しました。これにより、所属部署に関係なく、国内全従業員の意識レベルの向上ができました。

今後も、従業員教育の継続的と個別サポートにより、公正な取引を維持していきます。

サプライチェーンに対する取り組み

サプライヤーアンケート調査の実施

アドバンテストは、ESG 行動計画 2021-2023 に基づき、全グループ会社の取引額の 85%を占めるお取引先に対し、「CSR アンケート」調査を実施しました（サプライチェーン・デュー・ディリジェンス）。2021 年度アンケートの内容は、RBA 行動規範*、その他の国際的イニシアチブの指針に沿った「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」の内容を中心に、地球温暖化対応に向けた再生可能エネルギーの導入状況、GHG 排出量報告も加えました。さらに、サプライチェーン全体で社会課題に取り組めるよう情報共有とお取引先別にサポートしていく取り組みもスタートさせました。お取引先ごとに回答結果をまとめた資料を提供するだけでなく、評価の高い点、改善をお願いする点などについてフィードバックする取り組みによって、サプライヤー・エンゲージメントの向上を目指しています。

2021 年度のアンケートは 2022 年 3 月に実施し、配布した企業すべてから回答を得ました。GHG 排出量の報告が困難であったり、温暖化対応策が未定であったり、課題が明確になりました。課題解決に向けて、お取引先とのダイレクト・コミュニケーションによる認識合わせを行うように活動していきます。また、国内では四半期ごとにお取引先の QCD* に関して評価を行い、製品の安定供給や品質の維持向上を行っています。

* RBA 行動規範：Responsible Business Alliance（責任ある企業同盟）が提唱する企業の社会的責任に関する行動規範

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

問い合わせ・通報窓口の設置

お取引先との取引において、当社従業員等に行動規範、取引契約、法令等に違反する行為がある場合、またはその疑いがある場合、当社ウェブサイトの [お問い合わせ窓口](#) を利用し、通報をお願いしています。2021 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。

「パートナーシップ構築宣言」を発表

アドバンテストならびにアドバンファシリティズは、「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、当社の「パートナーシップ構築宣言*」を 2021 年秋に発表しました。

「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、企業の代表者の名前で宣言するものです。以下、パートナーシップ等の支援として掲げた一例です。

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

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

実例

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

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

* CoCoLo プロジェクト：ウェストグループが企業が生み出した環境価値をJ-クレジット制度*によってクレジット化して様々な寄付活動に活用することでCO₂削減と地方創生を推進する活動。

* J-クレジット制度：省エネ設備の導入や再生可能エネルギーの活用によるCO₂等の排出削減量や、適切な森林管理によるCO₂等の吸収量を、クレジットとして国が認証する制度。

調達への取り組み

調達リスクの対策

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

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

紛争鉱物への対応

アドバンテストは、米国金融規制改革法1502条（紛争鉱物条項）の対象外ですが、自主的に紛争鉱物問題に取り組んでいます。2013年から当社は毎年、お取引先に対して、RMI*帳票（紛争鉱物報告テンプレート（CMRT））による紛争鉱物の使用状況の調査を実施しています。2021年度も、お取引先に対する調査を実施、CMRTに記載の製錬所/精製所とRMI開示情報との照合を行い、以下の結果となりました。

調査票（CMRT）回収率	69%
・精製所/製錬所総数	375
・コンフォーマント認証を受けた精製所/製錬所数	238
・コンフォーマント認証未取得の精製所/製錬所数（取得中を含む）	137

集計の結果、コンフォーマント（適合）製錬所の比率は63.4%でした。

調査票回収率が想定を大きく下回り、レッドリスト（不適合）製錬所提供物質（部品）の排除は十分に確認できませんでした。確認できていないお取引先には、継続的に協力をお願いしています。

2022年度は、体制を拡充して「紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合100%」を目指します。

* RMI: [Responsible Minerals Initiative](#)

ガバナンス

コーポレートガバナンス	72
経営機構の概要	72
役員報酬体系	76
内部統制体制	77
リスクマネジメント	78
リスクマネジメント体制	78
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示	79
事業継続への取り組み	80
コンプライアンス	82
倫理的な事業推進への取り組み	82
輸出管理	83
税務コンプライアンス	84
情報セキュリティ	85

コーポレートガバナンス

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

経営機構の概要

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

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、当社グループは、全てのステークホルダーに対して、常に心を開き、正直であり、お互いを尊敬することで、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。その実現のため、公平、効率的、かつ透明性の高いガバナンス体制を構築することをコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としています。

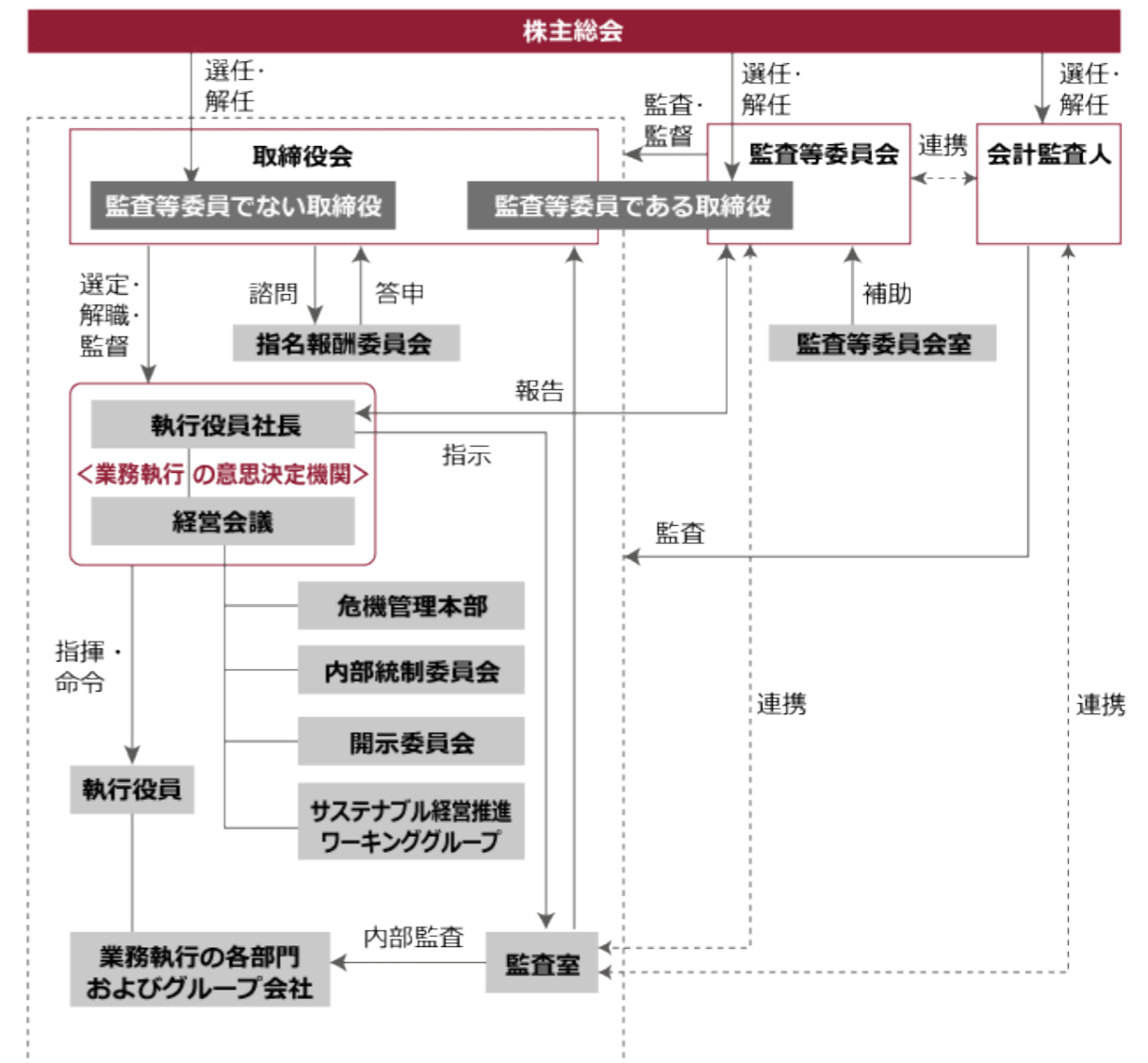
 [コーポレートガバナンス基本方針 \(PDF 212KB\)](#)

コーポレートガバナンス体制

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

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

コーポレートガバナンス体制



ガバナンス体制一覧（2022年6月24日時点）	
形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	11名（男性10名、女性1名）
うち、社外取締役の人数	5名（45.5%）
うち、外国籍取締役の人数	2名（18.2%）
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の人数	3名
うち、社外取締役の人数	2名
監査等委員である取締役の任期	2年
指名報酬委員会設置	有
指名報酬委員	3名（取締役） （うち2名は社外取締役）
指名報酬委員長	社外
業績連動報酬制度	有
執行役員制度	有
執行役員	24名
うち外国籍の執行役員	11名

コーポレートガバナンス報告書については下記をご参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書（PDF 324KB）](#)

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。

2021年度において取締役会は13回開催し、全取締役がすべての回に出席しております。

取締役会では、経営陣から提案された議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表明し、活発な議論が交わされています。取締役会は、月1回程度、1回につき3～5時間程度かけて、予算や決算、人事、企業結合案件等を検討しています。2022年6月24日現在の取締役会は、業務執行取締役（社内取締役）5名、非業務執行取締役（社内取締役）1名、非業務執行取締役（社外取締役）5名、計11名（いずれも監査等委員である取締役を含む）、うち2名は外国籍、1名は女性の取締役で構成されています。取締役の多様化にともない意思の疎通が取れないことがないよう、取締役会には同時通訳を配し日本語、英語双方で自由に発言ができるよう配慮しており、資料および議事録についても英訳を準備しています。

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

< 2020年度の実効性評価結果と2021年度の対応 >

2020年度の実効性評価では、取締役会にてESGに関する議論を深めることおよび望ましい取締役会の構成について考えていくことが重要であるという結果となりました。これらの評価結果に対し、2021年度は以下の対応を実施しました。







- ESGについては、2021年6月にESG推進基本方針を定め、それに基づき、11月に取締役会に活動進捗状況報告を行いました。
- 望ましい取締役会の構成については、機関設計も含め、指名報酬委員会や取締役のオフサイト・ミーティングで議論をしました。集約の段階までには至っていませんが、本件については継続的に議論していくこととなります。

< 2021年度の実効性評価結果 >

2021年度の実効性評価では、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。

また、取締役会の実効性を更に高めるためには、外部環境をより意識して報告するとともに実効性評価自体も見直すこと、および取締役会の審議においては報告の時間より議論する時間に重きを置き、より議論に多くの時間を割くことが重要であるという結果となりました。

スキルマトリクス

	独立性 (社外)	経営	財務・ 会計	半導体 業界知見	研究開発	グローバル オペレーション	法務
							
吉田 芳明 代表取締役兼執行役員社長 CEO (Chief Executive Officer) 取締役会 (議長)、 指名報酬委員会 (委員)		●		●		●	
唐津 治夢 社外取締役	●			●	●	●	
占部 利允 社外取締役 指名報酬委員会 (委員長)	●	●				●	
ニコラス ベネシュ 社外取締役	●	●				●	●
塚越 聡一 取締役兼経営執行役員 CPO (Chief Production Officer)				●		●	
藤田 敦司 取締役兼経営執行役員 CFO & CCO (Chief Financial Officer & Chief Compliance Officer)			●	●		●	
津久井 幸一 取締役兼経営執行役員 CTO (Chief Technology Officer)				●	●	●	
ダグラス ラフィーバ 取締役兼経営執行役員 CSO (Chief Strategy Officer)				●	●	●	
栗田 優一 取締役 監査等委員会 (常勤委員)			●	●		●	
難波 孝一 社外取締役 監査等委員会 (委員長)	●						●
住田 清芽 社外取締役 監査等委員会 (委員) 指名報酬委員会 (委員)	●		●			●	

社外取締役の選任理由

氏名	選任の理由
唐津 治夢	唐津 治夢氏は、国内外の研究開発機関の経営経験に加え、半導体に精通する専門家としての幅広い知識と経験を有しています。当社では、当社が属する業界にかかる同氏の識見、および同氏が有する大局的な視点を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから社外取締役として適任と判断しました。
占部 利允	占部 利允氏は、日本を代表する総合商社での豊富な経営経験、特に米国およびアジアにおける海外経験、事業投資判断等に関する経験、人事等管理部門に関する幅広い経験を有しています。同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから社外取締役として適任と判断しました。
ニコラス ベネシュ	ニコラス ベネシュ氏は、コーポレートガバナンスにかかる幅広い知識と経験、およびM&Aを含む投資銀行実務の経験を有しています。コーポレートガバナンスおよび株主目線にかかる同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しています。以上のことから、社外取締役として適任と判断しました。
難波 孝一	難波 孝一氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、長年にわたり主に民事事件を担当する裁判官を務めた後、弁護士として企業法務の実務に携わるなど、法律やコンプライアンスに関する豊富な経験と高度な専門的知識を有しています。同氏の法律やコンプライアンスに関する識見を当社グループの監査・監督に反映させ、コンプライアンスの向上に資する役割を期待しています。以上のことから監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。
住田 清芽	住田 清芽氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、長年にわたり公認会計士として監査法人に勤務し、会計監査業務および内部統制に関する業務に携わり、財務および会計に関する幅広い知識と経験を有しています。財務および会計に関する同氏の識見を当社グループの監査・監督に反映させ、企業会計や内部統制の向上に資する役割を期待しています。以上のことから監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。

 取締役・執行役員

取締役のオフサイト・ミーティング

当社ではオフサイト・ミーティングを開催し、中期経営計画やサクセッションプラン、M&Aなどの重要課題を効果的に取締役会にて議論するための情報提供および意見交換を実施しています。2021年度は、2日間に渡り機関設計やサクセッションプランなどについて議論しました。

取締役のトレーニング

取締役のトレーニングとして、2021年度は以下のトレーニングを実施しました。

- 取締役に対してアドバンテスト研究所の視察を実施し、併せて、当該研究所の研究内容の説明会を実施しました。
- 社外取締役に対して当社の技術動向および営業戦略の説明会を実施しました。
- 取締役に対してe-ラーニングによる情報セキュリティ教育を実施しました。

また、当社では業務執行取締役全員が、ガバナンスにかかる外部研修を受講しております。ガバナンスの重要性を鑑み、当社では、取締役でない執行役員に対しても同研修を展開しています。2021年度は、新たに就任した執行役員全員が、同研修を受講しました。

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会で策定した監査方針、監査計画、職務の分担等に従い、会社の内部監査部門その他の内部統制部門と連携の上、重要な会議（経営会議、予算計画会議、内部統制委員会、開示委員会等）に出席し、取締役、執行役員、従業員等からその職務の執行に関する事項の報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査します。また、子会社については、子会社の取締役、監査役等と意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けるほか、主な連結子会社の往査（WEB会議および対面でのインタビュー）を実施し、その業務および財産の状況を監査します。

監査等委員会は、監査等委員である社内取締役1名、監査等委員である社外取締役2名の計3名（うち常勤である監査等委員1名）*で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。なお、監査等委員である取締役は、監査等委員以外の取締役と区別して株主総会で選任されます。監査等委員会、監査室その他の内部統制部門、会計監査人、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2022年6月24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、本社監査室および海外関係会社の監査チームにより構成される内部監査チームが、日々の事業活動が国内外の関係する法令および社内規則に則って有効かつ効率的に行われていることを検証するため、業務監査、コンプライアンス監査、内部統制監査を実施し、内部統制システムの有効性を評価するとともに、必要に応じ、現場への改善支援を行っています。内部監査チームは、公認会計士、公認内部監査人、内部監査士等の資格を保有し、監査品質の向上に努めています。

指名報酬委員会

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、取締役会に答申しています。2021年度は13回開催し、主な審議事項は以下のとおりです。

* 人数は2022年6月24日現在

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

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きを定め、ウェブサイトにて公開しています。

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

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

役員報酬体系

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

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

基本的考え方

役員報酬制度の基本的な考え方は以下のとおりです。

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

報酬構成

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

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

固定報酬

固定報酬（金銭）は、外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定し、毎月支給します。

業績連動賞与

業績連動賞与はその連動性の幅を大きくすることで企業価値の向上につなげるべきと考えています。

業績連動賞与は、短期インセンティブとして位置づけ、業績確定後に年1回支給します。業績指標および個人評価による分配は以下のとおりです。

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

株式報酬

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

譲渡制限付株式報酬：RS

- 株式報酬のうち 50% を譲渡制限付株式報酬とする。
- 毎年付与し役員在任中は譲渡制限を設ける（継続保有を義務付ける）。

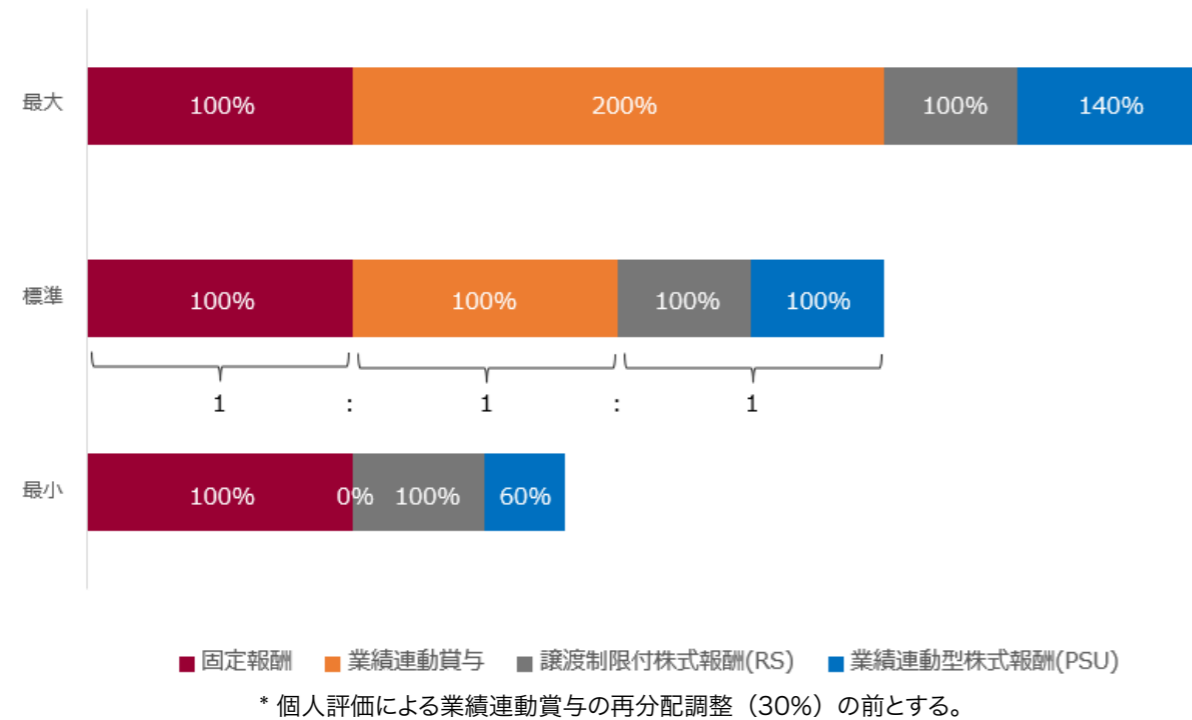
業績連動型株式報酬：PSU

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

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

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

経営執行役員（社長を含む）の報酬イメージ



報酬の返還について

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

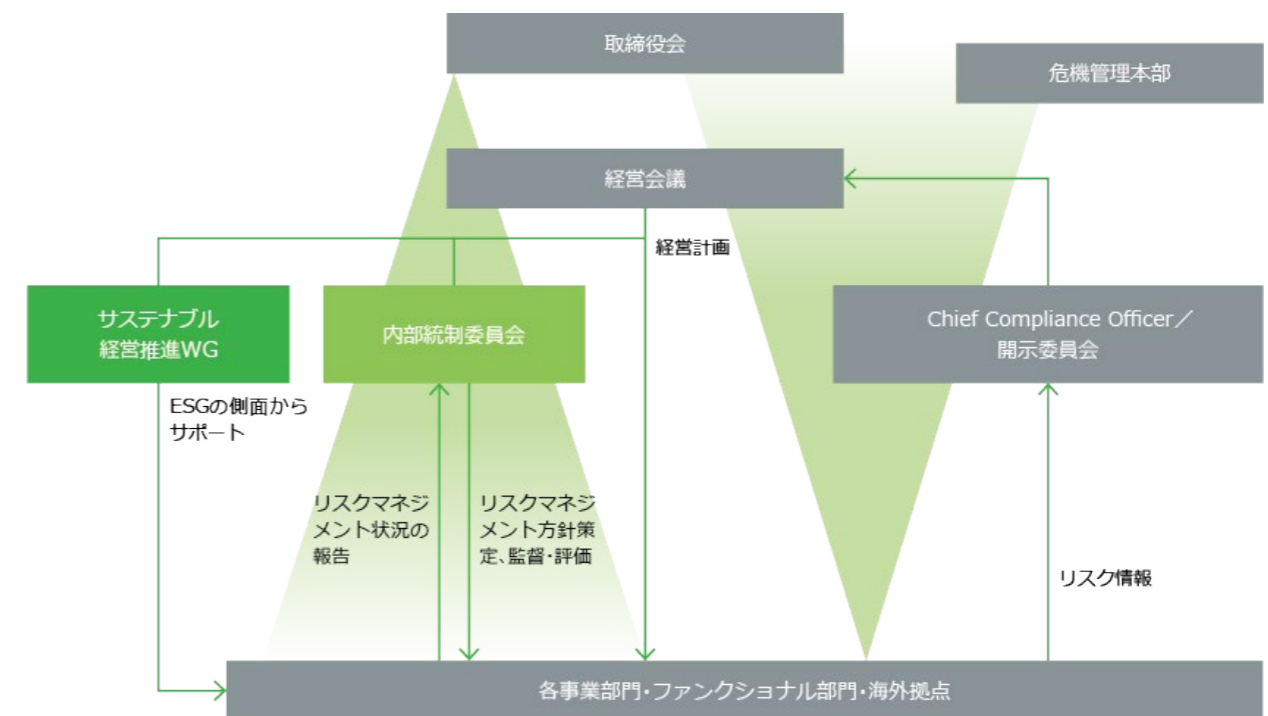
内部統制体制

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したシステムとして構築されています。

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

リスクマネジメント体制

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



ボトムアップの報告

内部統制委員会が定めたリスクマネジメント方針のもと、各ユニットがリスクマネジメントを行い、内部統制委員会に報告します（年2回）。その状況を内部統制委員会が監督・評価して各ユニットにフィードバックを行います。

報告されるリスクに応じて報告先は異なります。情報の開示に関するものは開示委員会へ、コンプライアンスに関するものは Chief Compliance Officer (CCO) に情報が集約され、それぞれの担当役員を通じて経営会議や取締役会に報告されています。また、経営会議、取締役会、監査等委員会に直接報告されるものもあります。

トップダウンの流れ

取締役会、経営会議が策定した経営計画を、各ユニットが自部門の施策に落とし込む際には、その内容に応じてサポートする体制をとっています。

内部統制委員会では、施策を阻害する要因をリスクとして定義して、各ユニットに報告を求めるとともに、全社的な視点をもって各ユニットをサポートします。サステナブル経営推進 WG では、ESG 側面から各ユニットの施策立案と活動をサポートします。

緊急案件の場合は、危機管理本部の指示のもと対応します。

リスクマネジメント

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

リスクマネジメント体制

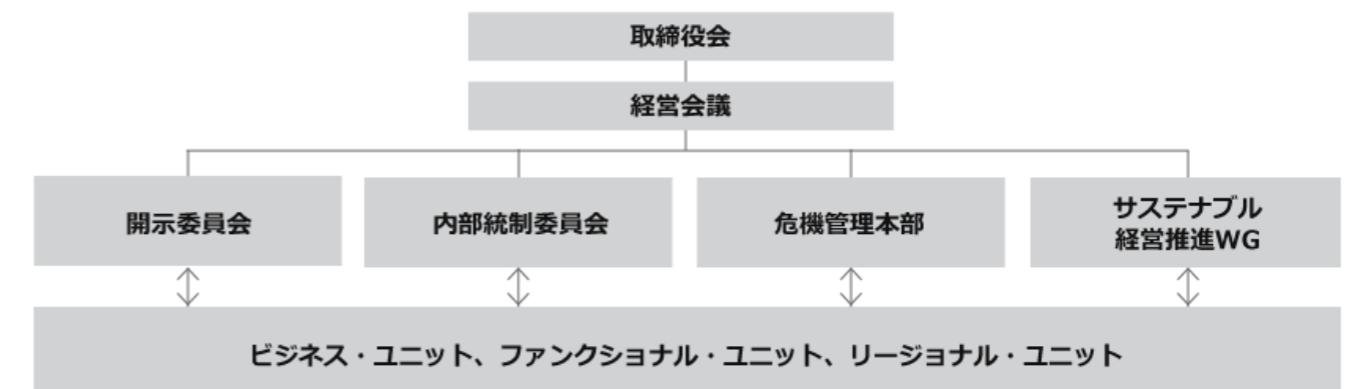
リスクマネジメントの考え方

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

リスクマネジメントの体制と組織

アドバンテストでは、内部統制委員会が定めたリスクマネジメント方針のもと、各ユニットがリスクマネジメントを行い、その状況を内部統制委員会が監督・評価してフィードバックを行っています。

その他、情報開示に関するリスクは開示委員会、コンプライアンスに関するリスクは Chief Compliance Officer(CCO) に、情報が適時または定期的に集約されます。有事に関しては危機管理本部が対応し、気候変動リスクに関してはサステナブル経営推進ワーキンググループが対応しています。また、米中貿易戦争をはじめとする貿易問題には、グローバル組織である US-China Trade Compliance Project が対応しています。



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

TCFD に基づく気候変動関連の情報開示

TCFD 提言への取り組み

アドバンテストは The Advantest Way のもと、長期的な視点で「緩和策」と「適応策」の取り組みを継続し、重要な社会課題である気候変動に事業を通して貢献します。2020 年 4 月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」に賛同しました。本項目では、TCFD の提言に沿って気候変動関連の重要情報を開示します。

ガバナンス

アドバンテストは 2020 年度「サステナブル経営推進ワーキンググループ (以下 SMWG)」を立ち上げました。ESG 全体の統括リーダー (サステナビリティ経営推進担当役員) および E/S/G それぞれのグローバルリード (経営執行役員) の下、ビジネスユニット、ファンクショナルユニット、リージョナルユニットの責任者で構成されています。SMWG は気候変動問題への課題特定や評価を行い、重点施策とその目標を「ESG 行動計画 2021-2023」にまとめ、活動を推進します。「ESG 行動計画 2021-2023」の達成状況は年 2 回、経営会議および取締役会に報告され、議論、評価されます。また SMWG はコーポレート・ガバナンス体制における、他委員会と適時適切に情報共有を行い、全社のリスク管理を行います。

戦略

気候変動により将来予測される事象に適応する戦略を検討するためにシナリオ分析を実施しました。国連気候変動に関する政府間パネル (IPCC) 第 5 次評価報告書の RCP8.5、RCP2.6 および国際エネルギー機関 (IEA) の B2DS シナリオを将来予測として参照しています。バリューチェーンの上流下流を含む事業に与える財務影響が特に大きい 2050 年までに発生が見られるリスクを特定し、2°C未満と 4°Cシナリオを検討しました。

2°C未満シナリオ：カーボンプライシングが導入されるなど、気候変動対策の政策・法規制が強化されると仮定しました。事業に影響を与えるレベルの気候変動による急性あるいは慢性的な物理的影響は生じないと仮定しました。脱炭素社会ではこれまで以上に半導体の必要性が高まるため、ビジネス機会の拡張を予想しています。

4°Cシナリオ：気候変動対策の政策・法規制が強化されないと仮定しました。異常気象の激甚化等の気候変動による急性あるいは慢性的な物理的影響が生じると仮定しました。

気候変動のリスクと機会

気候変動がもたらす影響に対応するため、TCFD の分類に沿って、気候変動のリスクと機会を検討しました。これらのリスクと機会について「重要度」と「影響度」による評価を行うとともに、「短期 (現在から 2027 年まで)・中期 (現在から 2030 年まで)」と「長期 (2050 年まで)」の時間軸に分類しました。

気候変動関連のリスク

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

2°C未満シナリオ：脱炭素社会への移行リスク

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

4°Cシナリオ：気候変動に伴う物理的リスク

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

気候変動関連の機会

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

気候変動関連の機会

カテゴリー	主な機会	対応・戦略	時間軸
製品およびサービス・市場	エネルギー効率が重要な基幹半導体における、市場成長を上回るテスト需要の伸び	▶省エネ性能 (低電力 / 小型化) とテスト性能向上の両立 ▶新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	短・中期
製品およびサービス・市場	EV などの最終需要とするパワー半導体をもたらす新規のテスト需要	▶新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	中期
製品およびサービス・市場	グリーン製品の提供による当社の売上増	▶ESG 行動計画 2021-2023 に基づく省エネ製品導入の着実な実施	中期

リスク管理

アドバンテストでは、事業経営の阻害要因となるものをリスクとして捉え、全社的なリスクマネジメントの体制を整備しています。気候変動が及ぼす経営リスクもこの仕組みの中でマネジメントされます。SMWG のサポートにより、気候変動による緊急性のあるリスクと、将来起こりうるリスクの事案の分析・評価を行い、全社的なリスクマネジメントの体制の中で、そのリスクを回避、軽減する施策対策を決定し、事業継続への備えを実施しています。SMWG では適時に意思決定をして特に重要と認識されたリスクと機会がある場合には、関連部門を集約したタスクフォースを立ち上げ、取り組みの垂直立上げを行います。

指標と目標

気候変動関連のリスクおよび機会への施策に対する指標と目標は「ESG 行動計画 2021-2023」によって管理されています。「ESG 行動計画 2021-2023」の達成状況は年 2 回、経営会議および取締役会に報告され、議論、評価されます。その結果を受け、SMWG は ESG 行動計画 2021-2023 の指標や目標を見直し、更新します。アドバンテストでは、2050 年度に温室効果ガス排出量ゼロを目標として掲げています。また気候変動対策の中長期目標として Scope 1+2 における温室効果ガス排出量を 2030 年度に 2018 年度比 60% 削減、Scope 3 における温室効果ガス排出量を 2030 年度に 2018 年度比 15% 削減する目標を掲げています。これらの目標は SBTi 認定を取得し、当社の温室効果ガス削減目標が科学的根拠に基づいたものであると認められました。排出削減目標の達成に向けて、バリューチェーンを通じた環境負荷低減に積極的に取り組みます。

事業継続への取り組み

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

[サプライチェーン・マネジメント](#)

災害等の緊急事態に関する体制（危機管理本部）

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

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

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

事業継続計画

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

事業継続計画の基本方針

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

事業継続計画の具体策の決定

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

基本方針	具体策
1. 人命の安全確保	定期的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。

2021 年度の取り組み

2022年1月より、外部コンサルタント機関によるBCPの現状分析を行い、課題抽出と再構築の提案を受け、2022年度からのBCP再構築を決定しました。また、第3回目の新型コロナワクチンの職域接種を実施しました。

災害時の対応

2022 年	3 月	福島県沖地震：国内全社安否確認を実施
	3 月	群馬埼玉地区事業所従業員向けの新型コロナワクチン職域接種を実施、仙台事業所従業員向けに仙台北法人会の職域接種に参加
	6 月	石川県沖地震：国内全社安否確認を実施

新型コロナ対策

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

国内の場合

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

事業所内の対応としては、玄関や通用口にサーモカメラを設置し、出社時に体温の計測とマスクの着用チェックを行っています。発熱がある場合は出社を控えさせ、マスクが必要な従業員にはマスクの提供をしています。社内の出入口には消毒液を設置し、

隣席者と距離の近い一部の事務エリアではアクリル板の設置をしました。会議室など共有スペースに抗ウイルスコーティング処理を実施し、接触感染のリスクを軽減しました。食堂のある事業所では利用時間の変更による混雑の緩和や椅子の間引きによるソーシャルディスタンスの確保をしています。

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

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

海外の場合

海外グループ会社では、その国の政令に応じた出勤体制を取っています。

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

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

職域接種

国内では、2022年3月に群馬 R&D センタにて、主に群馬・埼玉地区の事業所の従業員や一部取引先を対象とした第3回目の新型コロナワクチン職域接種を行いました。群馬 R&D センタの所在する群馬県邑楽郡明和町の役場の協力により、集団接種のノウハウを提供いただき、実現できました。また、アドバンテスト研究所と仙台工場では、仙台北法人会が主催した職域接種に参加し従業員やその家族のワクチン接種を行いました。

コンプライアンス

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

倫理的な事業推進への取り組み

コンプライアンスの考え方と基本方針

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

 [The Advantest Way](#)

コンプライアンス推進体制

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

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

また、CCO の補助を行うコンプライアンス部が中心となって、グループ全体のコンプライアンス体制強化に取り組んでいます。

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

コンプライアンス教育

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

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

その他、各拠点の法制度に基づいたローカルな研修は、国ごとに実施しています。

反社会的勢力排除に関する覚書を廃棄物処理業者と締結

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

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

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

腐敗の防止と独占禁止法の遵守

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

 [The Advantest Way](#)

贈賄をはじめとする腐敗の防止

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

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

なお、2021 年度において汚職および贈収賄に関する社内規定に違反するとして処分した事例はありません。

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

独占禁止法の遵守

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

なお、2021 年度において反競争的行為に該当するとして法的措置を受けた事実はありません。

公共社会との関わり

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

経済・業界団体

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

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

政治的献金や後援

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

輸出管理

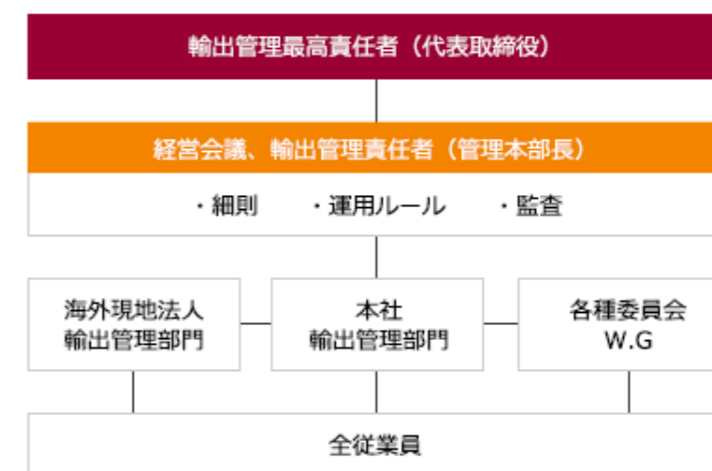
アドバンテストグループは、製品や技術が国際社会の安全性を脅かす国家やテロリストの手にわたらないよう、安全保障輸出管理に関する法令遵守、自主管理について細心の注意を払っています。万一、不正輸出がなされた場合、法に基づき一定期間の輸出禁止という制裁措置が課されるなど、企業の社会的責任を問われ大ダメージを受けかねません。アドバンテストではグローバルで法令遵守することを輸出管理の基本方針とし、さらに各国それぞれの法令に基づいて輸出管理を行うよう内部規定を定めています。



日本製品の多くには高度な技術が使用されていることから、国際的に規制対象となる国や組織への流出がないよう対策が求められています。アドバンテストグループでは、各国の輸出管理担当が最新の法および法に基づく命令等の情報を収集し、現場教育や教育訓練プログラムに盛り込むなど、業務の適正な実施を推進しています。

法令に則った輸出管理体制

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



本社の輸出管理部門では、輸出管理基本方針・輸出管理規定に基づき、グループ各社で輸出手続きが適正に実施されていることを定期的に監査し、輸出管理最高責任者・輸出管理責任者へ報告しています。

米中貿易摩擦の場合

米中貿易摩擦に関する対策では、図中のワーキンググループが対応しています。米中貿易摩擦は国際法上の問題ではあるものの、米国の輸出管理規制が日本にも域外適用されています。米国が問題視するような法令違反が発生しないよう、国内外関係者でワーキンググループを設定し、定期的に情報の共有を行っています。

輸出管理教育

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

国際情勢に関連したリスク対策

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

税務コンプライアンス

税務基本方針

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

透明性の確保

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

税務当局との信頼関係の構築

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

移転価格税制への適切な対応

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

タックスヘイブンへの取り組み

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

情報セキュリティ

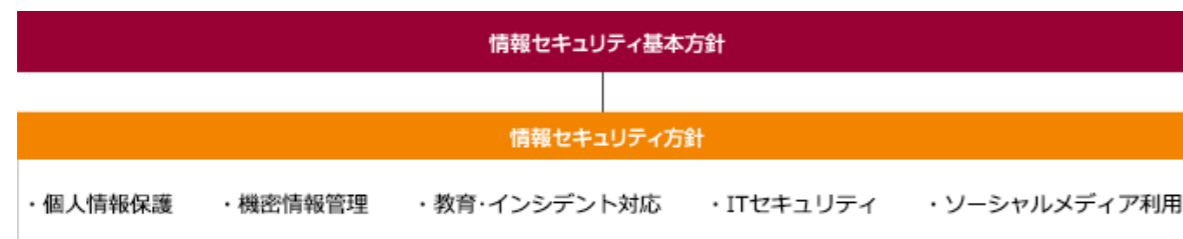
アドバンテストでは情報セキュリティ管理を経営の重要課題ととらえ、情報セキュリティ対策を進めています。

取り組み姿勢

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

情報セキュリティに関する方針およびルール

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



情報セキュリティ管理体制

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

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

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



情報セキュリティインシデント対応体制

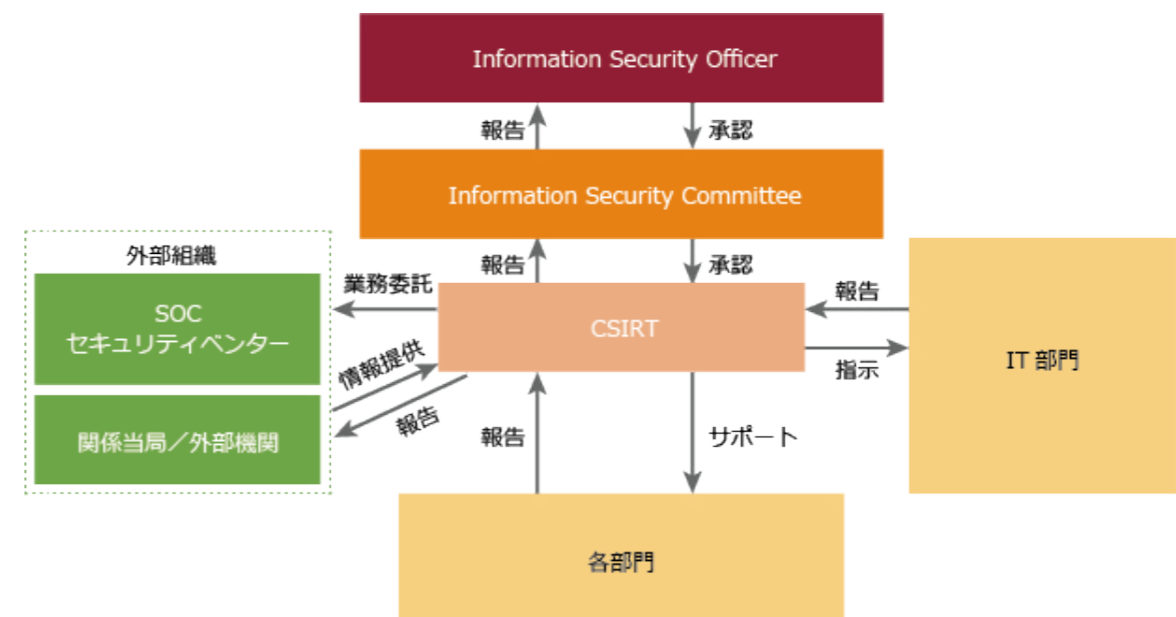
アドバンテストでは、2020年度よりAdvantest CSIRT*1を構築し、情報セキュリティインシデントに対する初動体制を強化しました。また、グローバルなサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、SOC*2による24時間365日のセキュリティ監視を導入しています。

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

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

*1 CSIRT (Computer Security Incident Response Team)

*2 SOC (Security Operation Center)



情報を守る取り組み

情報セキュリティ教育

当社グループでは、情報セキュリティにおける最後の砦は「人」とあるという考えのもと、情報セキュリティについての方針や関連規定の周知徹底を図っています。情報セキュリティ教育は、「個人情報保護」「機密情報管理」「教育・インシデント対応」「ITセキュリティ」の各ポリシーに基づいた内容と、実際のサイバー攻撃を想定したトレーニングを、国内外の全従業員が受講しています。2021 年度より情報セキュリティ教育のプラットフォームを変更し、より従業員が受講しやすく、理解が深まる環境を提供しています。

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

情報セキュリティの一環で実施した訓練・注意喚起

- e-learning による全社情報セキュリティ教育：1 回
- 標的型攻撃メール訓練：1 回
- 注意喚起の情報発信：10 回

情報セキュリティの強化に向けた取り組み

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

ISO27001 取得状況

日本	半導体テストシステム関連部門（開発、製造、営業、保守）
----	-----------------------------

機密情報保護

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

機密情報が社外に流出しないよう、保管や開示などの適切な管理を行うことにより、機密情報を保護しています。

2021 年度においては、重要な機密情報漏えい等の事例はありませんでした。

個人情報保護

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

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

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

2021 年度においては、重要な個人情報漏えい等の事例はありませんでした。

個人情報保護方針

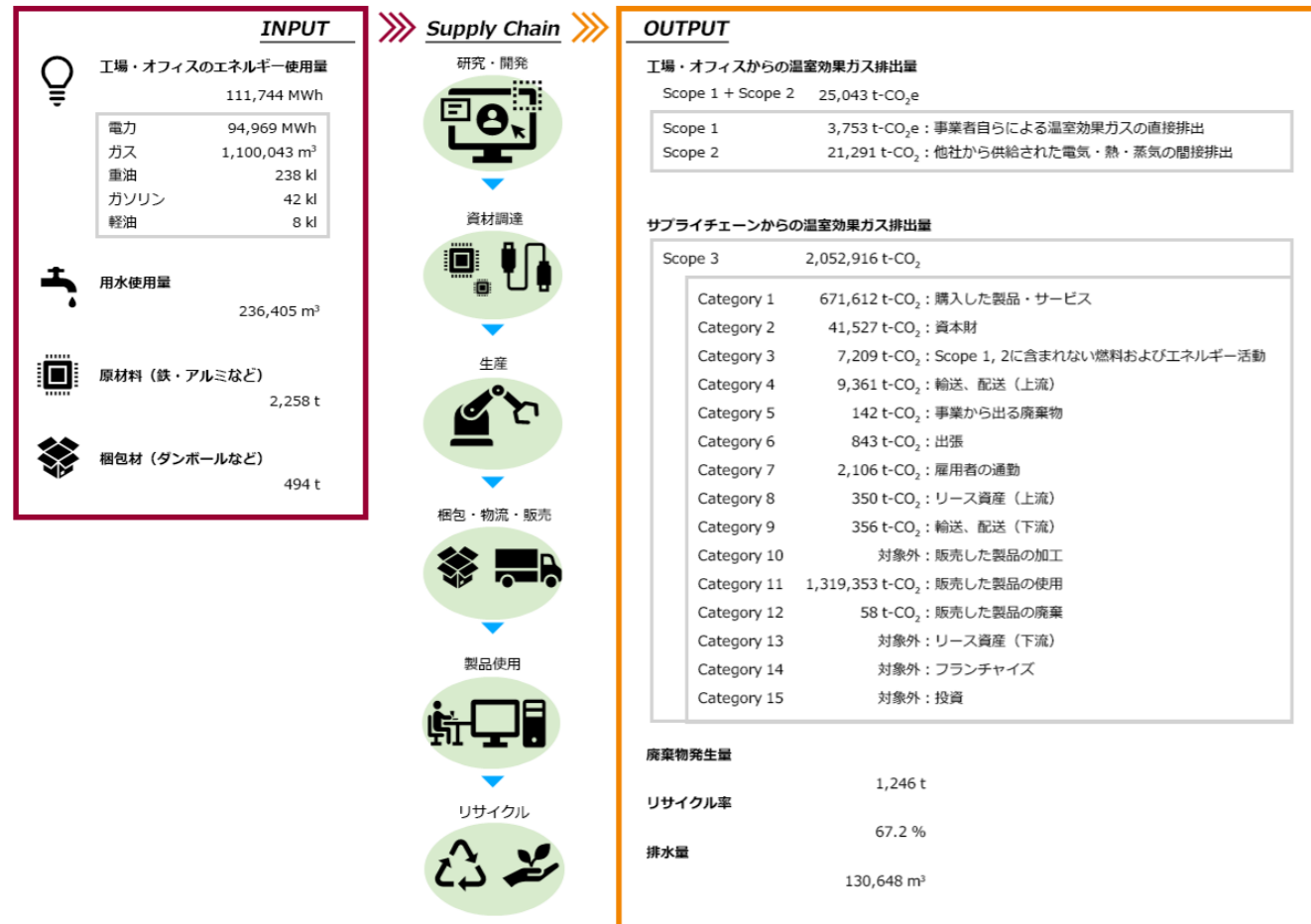
ESG データ

マテリアルフロー	88
データ集	89
環境データ	89
社会データ	96
ガバナンスデータ	104
集計の考え方と第三者保証	105
環境データ集計の方法および考え方	105
第三者保証	106

マテリアルフロー

アドバンテストのマテリアルフローです。

マテリアルフロー (2021 年度)



データ集

サステナビリティにおけるデータをまとめています。

環境データ

エネルギー

	項目	範囲	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
エネルギー 使用量・発電量	エネルギー使用量	国内	MWh	42,827	45,338	42,903	44,609	43,537
		海外	MWh	47,767	55,159	61,141	63,507	68,206
		合計	MWh	90,594	100,497	104,044	108,116	111,744
	電力使用量	国内	MWh	34,771	37,361	37,334	40,038	40,321
		海外	MWh	36,430	39,932	44,726	50,620	54,648
		合計	MWh	71,201	77,294	82,059	90,658	94,969
	ガス使用量	国内	m ³	331,076	316,752	131,864	21,773	21,440
		海外	m ³	897,425	1,224,000	1,322,043	1,044,524	1,078,604
		合計	m ³	1,228,501	1,540,751	1,453,906	1,066,296	1,100,043
	重油使用量	国内	kl	268	277	263	312	190
		海外	kl	45	40	41	24	48
		合計	kl	313	317	304	337	238
	ガソリン使用量	国内	kl	47	46	53	43	42
		海外	kl	0	0	0	0	0
		合計	kl	47	46	53	43	42
	軽油使用量	国内	kl	11	13	12	9	8
		海外	kl	0	0	0	0	0
		合計	kl	11	13	12	9	8
	グリーン電力購入量	国内	MWh	0	0	0	8,327	16,859
		海外	MWh	0	0	0	0	0
		合計	MWh	0	0	0	8,327	16,859
グリーン電力証書購入量	国内	MWh	0	0	0	0	0	
	海外	MWh	9,200	9,200	23,072	31,629	33,994	
	合計	MWh	9,200	9,200	23,072	31,629	33,994	

項目	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
グリーン電力量合計	国内	MWh	0	0	0	8,327	16,859
	海外	MWh	9,200	9,200	23,072	31,629	33,994
	合計	MWh	9,200	9,200	23,072	39,956	50,853
再生可能エネルギー電力比率	国内	%	0.0	0.0	0.0	20.8	41.8
	海外	%	25.3	23.0	51.6	62.5	62.2
	合計	%	12.9	11.9	28.1	44.1	53.5
太陽光発電システム発電量（売電分）	国内	MWh	0	0	0	0	0
	海外	MWh	1,494	525	0	0	0
	合計	MWh	1,494	525	0	0	0

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

GHG 排出量

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
GHG 排出量 （Scope2 はマーケット基準）	国内	千 t-CO ₂ e	18.88	19.68	19.14	16.25	11.83
	海外	千 t-CO ₂ e	16.26	18.45	14.71	11.93	13.21
	合計	千 t-CO ₂ e	35.14	38.13	33.85	28.18	25.04
Scope1 ¹⁾	国内	千 t-CO ₂ e	1.71	1.86	1.44	1.43	1.23
	海外	千 t-CO ₂ e	2.12	2.83	3.04	2.39	2.53
	合計	千 t-CO ₂ e	3.83	4.68	4.48	3.81	3.75
Scope2 （ロケーション基準）	国内	千 t-CO ₂	17.80	18.68	18.22	18.82	17.46
	海外	千 t-CO ₂	18.34	19.61	21.33	18.91	20.40
	合計	千 t-CO ₂	36.14	38.29	39.54	37.73	37.86
Scope2 （マーケット基準）	国内	千 t-CO ₂	17.17	17.82	17.70	14.83	10.60
	海外	千 t-CO ₂	14.14	15.62	11.67	9.54	10.69
	合計	千 t-CO ₂	31.31	33.45	29.37	24.37	21.29
Scope3	Category1	千 t-CO ₂	-	489.53	400.46	482.02	671.61
	Category2	千 t-CO ₂	-	15.19	22.73	31.55	41.53
	Category3	千 t-CO ₂	-	3.58	3.71	6.94	7.21
	Category4	千 t-CO ₂	-	6.20	5.27	6.88	9.36
	Category5	千 t-CO ₂	-	0.18	0.15	0.16	0.14
	Category6	千 t-CO ₂	-	0.64	0.72	0.75	0.84
	Category7	千 t-CO ₂	-	1.84	2.04	1.81	2.11

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総排出量 ^{1,2}	Category8	千 t-CO ₂	-	0.40	0.39	0.26	0.35
	Category9	千 t-CO ₂	-	0.55	0.33	1.01	0.36
	Category10	千 t-CO ₂	対象外				
	Category11	千 t-CO ₂	-	1,175.02	855.01	1,151.98	1,319.35
	Category12	千 t-CO ₂	-	0.04	0.04	0.05	0.06
	Category13	千 t-CO ₂	対象外				
	Category14	千 t-CO ₂	対象外				
	Category15	千 t-CO ₂	対象外				
	合計	千 t-CO ₂	-	1,693.16	1,290.84	1,683.41	2,052.92
総排出量 ^{1,2}	千 t-CO ₂	-	1,731.30	1,324.69	1,711.59	2,077.96	

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

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

* 参照したガイドラインおよび電力、燃料のCO₂排出係数、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：電力会社別排出係数、各国当局が公表している係数、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emissions Factors 2021」の国別係数を使用

・ 温室効果ガス排出量の算定範囲（Scope）

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

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー起源以外の GHG 排出量	PFC類	t-CO ₂ e	47.15	9.04	5.94	9.54	12.31
	SF ₆	t-CO ₂ e	291.84	146.49	170.72	304.27	440.33
	合計	t-CO ₂ e	338.99	155.53	176.65	313.80	452.64

水・廃棄物

	項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水使用量	用水使用量	国内	m ³	181,758	178,897	174,146	166,075	155,707
		上水	m ³	53,596	59,601	58,073	58,722	55,646
		超純水（上水内）	m ³	1,191	1,639	1,754	1,540	1,264
		工業用水	m ³	128,162	119,296	116,073	107,353	100,061
		地下水	m ³	0	0	0	0	0
		海外	m ³	66,987	101,429	86,692	84,196	80,698
		合計	m ³	248,746	280,325	260,838	250,271	236,405
	排水量	国内	m ³	54,324	59,927	62,001	58,389	49,950
		下水道排水	m ³	15,993	17,611	16,894	17,258	16,384
		公共水域排水	m ³	38,331	42,316	45,107	41,131	33,566
		海外	m ³	66,987	101,429	86,692	84,196	80,698
		合計	m ³	121,311	161,355	148,693	142,585	130,648

* 海外の排水量は、用水使用量と同様の値として集計しています。

	項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物発生量	廃棄物発生量	国内	t	1,008	1,088	1,011	1,005	960
		海外	t	190	231	230	277	287
		合計	t	1,199	1,319	1,241	1,282	1,246
	有害廃棄物発生量	国内	t	6	10	12	11	6
		海外	t	0	0	0	18	2
		合計	t	6	10	12	29	8
	廃棄物リサイクル量	国内	t	633	694	618	634	616
		海外	t	115	136	155	200	222
		合計	t	749	830	773	834	837
	リサイクル率	国内	%	62.8	63.8	61.1	63.1	64.1
		海外	%	60.6	58.8	67.6	72.1	77.3
		合計	%	62.5	62.9	62.3	65.1	67.2

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

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

大気排出・化学物質

	項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
大気および水質の基準値をオーバーした件数	大気への排出	国内	件	0	0	0	0	0
	水域への排出	国内	件	0	0	0	0	0

	項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
大気汚染物質・ 水質汚染物質の排出量	大気への排出 Nox	国内	kg	909	701	322	392	89
	大気への排出 Sox	国内	kg	663	450	224	302	37
	大気への排出 ばいじん	国内	kg	9	8	10	26	5
	水域への排水 BOD	国内	kg	234	201	264	176	183
	水域への排水 COD	国内	kg	160	173	220	215	145

	項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
PRTR データ	PRTR 対象物質 排出量	国内	t	0.31	0.46	0.19	0.08	0.21
	PRTR 対象物質 移動量	国内	t	0.31	0.35	0.22	0.20	0.40

* 年間使用量が PRTR 法の報告量未満の対象物質も含めて集計しています。

	項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
VOC データ	VOC 使用量	国内	t	2.75	2.75	2.75	2.58	2.39

* 集計対象物質は電気電子4団体における VOC 調査対象物質です。

環境コミュニケーション

	項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
環境関連の苦情	利害関係者からの苦情	アドバンテスト グループ	件	0	0	0	0	0
	環境関連の重大な法令違反		件	0	0	0	0	0

環境教育

項目	対象範囲	対象者(人)	受講者(人)	受講率(%)
環境一般教育受講状況	国内	2,741	2,741	100.0
	海外	2,802	2,638	94.1
	合計	5,543	5,379	97.0

環境会計

国内

集計対象：国内 7 拠点（連結子会社含む）、集計期間：2021 年 4 月～ 2022 年 3 月

環境保全コスト

単位：百万円

コスト分類	主な取組内容	環境設備投資	費用額
		2021 年度	2021 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	54
(2) 地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入	421	141
(3) 資源循環コスト	廃棄物処理・リサイクル、用水設備工事	7	36
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	5
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	180
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	48,402
5) 社会活動コスト	周辺地域の緑化活動	0	8
6) 環境損傷コスト	環境修復、環境保全に関する罰金・訴訟	0	0
合計		428	48,826

環境保全効果

単位：百万円

効果区分	主な取組内容	効果額
		2021 年度
1) 経済的効果		
(1) エネルギー使用料金削減効果	省エネ設備・機器、省エネ施策の導入によるエネルギー使用料金削減	0.85
(2) リサイクルによる売却益	有価物（金属くず等）売却益	21.92
(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	0.88
合計		23.65

効果区分	主な取組内容	削減量・有効利用量
		2021 年度
2) 物量効果		
(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整による電力使用量削減	設備： 59(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： 212(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： 27.69(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	784(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	64(%)

海外

集計対象：海外連結子会社 9 社、集計期間：2021 年 4 月～2022 年 3 月

環境保全コスト

単位：百万円

コスト分類	主な取組内容	費用額
		2021 年度
地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入、設備の改善など	3.61
資源循環コスト	廃棄物の処理費用など	14.07
管理活動コスト	環境マネジメントシステムの運用、環境関連セミナー費用など	17.90
社会活動コスト	周辺地域の美化活動、社会団体への寄付など	26.78
合計		62.36

環境保全効果

単位：百万円

効果区分	主な取組内容	効果額
		2021 年度
1) 経済的効果		
(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用料金削減	14.79
(2) リサイクルによる売却益	有価物売却益	0.43
合計		15.22

効果区分	主な取組内容	削減量・有効利用量
		2021 年度
2) 物量効果		
(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用量削減	986(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	468.90(t-CO ₂)

社会データ

人財

	範囲	項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
地域別従業員数	日本	男性	人	2,153	2,152	2,146	2,213	2,220
		女性	人	400	416	466	490	504
		合計	人	2,553	2,568	2,612	2,703	2,724
		女性比率	%	15.7	16.2	17.8	18.1	18.5
		地域別比率	%	54.1	52.0	47.5	47.0	42.1
	アジア	男性	人	710	771	836	905	959
		女性	人	217	236	273	290	321
		合計	人	927	1,007	1,109	1,195	1,280
		女性比率	%	23.4	23.4	24.6	24.3	25.1
		地域別比率	%	19.6	20.4	20.2	20.8	19.8
	ヨーロッパ	男性	人	580	613	676	720	763
		女性	人	125	128	143	153	157
		合計	人	705	741	819	873	920
		女性比率	%	17.7	17.3	17.5	17.5	17.1
		地域別比率	%	14.9	15.0	14.9	15.2	14.2
	北米	男性	人	448	512	764	756	1,178
		女性	人	88	108	199	229	362
		合計	人	536	620	963	985	1,540
		女性比率	%	16.4	17.4	20.7	23.2	23.5
		地域別比率	%	11.4	12.6	17.5	17.1	23.8
海外計	男性	人	1,738	1,896	2,276	2,381	2,900	
	女性	人	430	472	615	672	840	
	合計	人	2,168	2,368	2,891	3,053	3,740	
	女性比率	%	19.8	19.9	21.3	22.0	22.5	
	地域別比率	%	45.9	48.0	52.5	53.0	57.9	
合計	男性	人	3,891	4,048	4,422	4,594	5,120	
	女性	人	830	888	1,081	1,162	1,344	
	合計	人	4,721	4,936	5,503	5,756	6,464	
	女性比率	%	17.6	18.0	19.6	20.2	20.8	

* 集計範囲：アドバンテストグループ

	項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
雇用形態別従業員数	正社員	男性	人	3,705	3,827	4,108	4,242	4,739
		女性	人	752	803	940	1,019	1,202
		合計	人	4,457	4,630	5,048	5,261	5,941
	非正規社員	男性	人	186	221	314	352	381
		女性	人	78	85	141	143	142
		合計	人	264	306	455	495	523
	合計	男性	人	3,891	4,048	4,422	4,594	5,120
		女性	人	830	888	1,081	1,162	1,344
		合計	人	4,721	4,936	5,503	5,756	6,464

* 集計範囲：アドバンテストグループ

	範囲	項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
管理職数	日本	男性	人	513	503	483	486	465
		女性	人	11	12	13	15	18
		合計	人	524	515	496	501	483
		女性比率	%	2.1	2.3	2.6	3.0	3.7
		地域別比率	%	46.0	44.5	42.1	41.4	38.0
		うち現地採用数	人	522	514	495	501	483
		現地採用者からの登用率	%	99.6	99.8	99.8	100.0	100.0
	アジア	男性	人	202	210	218	226	225
		女性	人	40	40	40	43	45
		合計	人	242	250	258	269	270
		女性比率	%	16.5	16.0	15.5	16.0	16.7
		地域別比率	%	21.3	21.6	21.9	22.2	21.2
		うち現地採用数	人	227	233	244	255	257
		現地採用者からの登用率	%	93.8	93.2	94.6	94.8	95.2

	範囲	項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
管理職数	ヨーロッパ	男性	人	163	170	183	200	214
		女性	人	14	16	17	19	23
		合計	人	177	186	200	219	237
		女性比率	%	7.9	8.6	8.5	8.7	9.7
		地域別比率	%	15.6	16.1	17.0	18.1	18.6
		うち現地採用数	人	174	184	194	215	232
		現地採用者からの登用率	%	98.3	98.9	97.0	98.2	97.9
	北米	男性	人	176	187	204	198	246
		女性	人	19	19	21	24	36
		合計	人	195	206	225	222	282
		女性比率	%	9.7	9.2	9.3	10.8	12.8
		地域別比率	%	17.1	17.8	19.1	18.3	22.2
		うち現地採用数	人	175	197	217	217	276
		現地採用者からの登用率	%	89.7	95.6	96.4	97.7	97.9
	海外計	男性	人	541	567	605	624	685
		女性	人	73	75	78	86	104
		合計	人	614	642	683	710	789
		女性比率	%	11.9	11.7	11.4	12.1	13.2
		地域別比率	%	54.0	55.5	57.9	58.6	62.0
		うち現地採用数	人	576	614	655	687	765
		現地採用者からの登用率	%	93.8	95.6	95.9	96.8	97.0
	合計	男性	人	1,054	1,070	1,088	1,110	1,150
		女性	人	84	87	91	101	122
		合計	人	1,138	1,157	1,179	1,211	1,272
女性比率		%	7.4	7.5	7.7	8.3	9.6	
うち現地採用数		人	1,098	1,128	1,150	1,188	1,248	
現地採用者からの登用率		%	96.5	97.5	97.5	98.1	98.1	

* 集計範囲：アドバンテストグループ

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

	項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
年齢別従業員数	20～30歳未満	男性	人	283	329	380	443	627
		女性	人	116	118	156	156	215
		合計	人	399	447	536	599	842
	30～40歳未満	男性	人	693	692	752	793	969
		女性	人	179	197	225	258	291
		合計	人	872	889	977	1,051	1,260
	40～50歳未満	男性	人	1,499	1,411	1,394	1,347	1,328
		女性	人	293	297	318	334	356
		合計	人	1,792	1,708	1,712	1,681	1,684
	50～60歳未満	男性	人	1,099	1,236	1,355	1,415	1,519
		女性	人	142	163	208	228	289
		合計	人	1,241	1,399	1,563	1,643	1,808
	60～70歳未満	男性	人	131	159	227	244	296
		女性	人	22	28	33	43	51
		合計	人	153	187	260	287	347
合計	男性	人	3,705	3,827	4,108	4,242	4,739	
	女性	人	752	803	940	1,019	1,202	
	合計	人	4,457	4,630	5,048	5,261	5,941	

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

採用・離職

	範囲	項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新規採用数	日本	男性	人	8	20	43	41	49
		女性	人	0	4	14	15	18
		合計	人	8	24	57	56	67
		女性比率	%	0.0	16.7	24.6	26.8	26.9
		地域別比率	%	4.1	7.2	9.7	14.7	6.2
	アジア	男性	人	93	102	97	110	147
		女性	人	20	24	47	30	45
		合計	人	113	126	144	140	192
		女性比率	%	17.7	19.0	32.6	21.4	23.4
		地域別比率	%	57.7	37.6	24.5	36.7	17.7
	ヨーロッパ	男性	人	26	54	62	58	67
		女性	人	14	10	18	17	12
		合計	人	40	64	80	75	79
		女性比率	%	35.0	15.6	22.5	22.7	15.2
		地域別比率	%	20.4	19.1	13.6	19.7	7.3
	北米	男性	人	29	95	223	77	563
		女性	人	6	26	84	33	181
		合計	人	35	121	307	110	744
		女性比率	%	17.1	21.5	27.4	30.0	24.3
		地域別比率	%	17.9	36.1	52.2	28.9	68.8
海外計	男性	人	148	251	382	245	777	
	女性	人	40	60	149	80	238	
	合計	人	188	311	531	325	1,015	
	女性比率	%	21.3	19.3	28.1	24.6	23.4	
	地域別比率	%	95.9	92.8	90.3	85.3	93.8	
合計	男性	人	156	271	425	286	826	
	女性	人	40	64	163	95	256	
	合計	人	196	335	588	381	1,082	
	女性比率	%	20.4	19.1	27.7	24.9	23.7	

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

	範囲	項目	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
離職者数	日本	男性	人	32	28	32	13	21
		女性	人	8	5	12	2	4
		合計	人	40	33	44	15	25
		女性比率	%	20.0	15.2	27.3	13.3	16.0
		地域別比率	%	31.7	23.6	30.3	8.6	7.3
	アジア	男性	人	30	37	34	37	89
		女性	人	4	4	11	16	15
		合計	人	34	41	45	53	104
		女性比率	%	11.8	9.8	24.4	30.2	14.4
		地域別比率	%	27.0	29.3	31.0	30.5	30.2
	ヨーロッパ	男性	人	24	22	18	9	17
		女性	人	1	7	1	4	6
		合計	人	25	29	19	13	23
		女性比率	%	4.0	24.1	5.3	30.8	26.1
		地域別比率	%	19.8	20.7	13.1	7.5	6.7
	北米	男性	人	21	32	29	84	144
		女性	人	6	5	8	9	48
		合計	人	27	37	37	93	192
		女性比率	%	22.2	13.5	21.6	9.7	25.0
		地域別比率	%	21.4	26.4	25.5	53.4	55.8
	海外計	男性	人	75	91	81	130	250
		女性	人	11	16	20	29	69
		合計	人	86	107	101	159	319
		女性比率	%	12.8	15.0	19.8	18.2	21.6
		地域別比率	%	68.3	76.4	69.7	91.4	92.7
	合計	男性	人	107	119	113	143	271
		女性	人	19	21	32	31	73
		合計	人	126	140	145	174	344
女性比率		%	15.1	15.0	22.1	17.8	21.2	
退職率	男性	%	2.90	3.21	2.95	3.48	6.39	
	女性	%	2.65	2.79	3.99	3.30	7.16	
	合計	%	2.85	3.14	3.13	3.45	6.54	

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

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

ダイバーシティ&インクルージョン、働き方

	範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
再雇用制度利用者 ¹⁾	(株)アドバンテスト単体	人	30	33	54	60	74	
障がい者雇用率	(株)アドバンテスト、 (株)アドバンテスト グリーン、 (株)アドバンファシリティズ ²⁾	%	2.49	2.48	2.66	2.79	2.83	
(障がい者法定雇用率)		%	2.00	2.20	2.20	2.20	2.30	
(全国民間企業の平均障がい者雇用率)		%	1.97	2.05	2.11	2.15	2.20	
育児休暇取得社員数	(株)アドバンテスト単体	男性	人	1	1	4	2	4
		女性	人	34	31	25	27	24
		合計	人	35	32	29	29	28
育児短時間勤務適用者数	(株)アドバンテスト単体	男性	人	0	1	2	3	3
		女性	人	61	60	71	76	75
		合計	人	61	61	73	79	78
看護・介護休暇取得者数	(株)アドバンテスト単体	看護休暇	人	37	54	38	40	41
		介護休暇	人	11	21	4	3	10
		合計	人	48	75	42	43	51
有給休暇取得率	(株)アドバンテスト単体	%	71.3	70.7	68.7	68.7	73.7	
積立休暇取得者数	(株)アドバンテスト単体	人	95	81	87	124	317	
一人当たりの 平均残業時間 ²⁾	アドバンテストグループ (日本・中国・韓国)	時間	13.0	15.0	14.3	16.9	19.7	
労働災害発生率 ³⁾	(株)アドバンテスト単体	度数率	0.4	0.4	0.2	0.0	0.0	
	アドバンテストグループ	度数率	0.5	0.3	0.2	0.1	0.1	

* 1：新たに再雇用制を利用開始した人数を集計しています。(前年からの継続利用の方は含めず)

* 2：韓国のみ、部下のいない管理職の残業時間を含んでいます。

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

従業員教育

	研修カテゴリー	対象	受講者数 (人)	研修時間 (時間)
教育研修実施状況	ビジネス研修 (人財マネジメント等)	管理職・一般社員	726	6,158
	テクニカル研修 (技術)	管理職・一般社員	1,045	2,454
	e ラーニング (人財マネジメント等)	管理職・一般社員	2,573	1,573
	新人研修 (階層別)	管理職・一般社員	44	17,019
	語学 /TOEIC (グローバル)	管理職・一般社員	890	9,641
	外部セミナー (ビジネススキル等)	管理職・一般社員	158	3,271
		合計		5,436

* 集計範囲：(株) アドバンテスト単体

	教育カテゴリー	対象	受講者数 (延べ人数)	教育時間 (時間)
安全衛生教育実施状況	一般教育	管理職・一般社員	4,870	2,600
	専門教育	管理職・一般社員	1,136	3,167

* 集計範囲：アドバンテストグループ

ガバナンスデータ

ガバナンス体制一覧（2022年6月24日時点）

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

役員報酬

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）					対象となる 役員の人数（人）
		金銭報酬		非金銭報酬			
		固定報酬	業績連動報酬等	ストック・オプション	譲渡制限付株式報酬	業績連動型株式報酬	
取締役（監査等委員を除く。）（社外取締役を除く。）	800	186	239	66	95	214	5
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く。）	43	43	—	—	—	—	1
社外取締役（監査等委員を除く。）	40	40	—	—	—	—	3
社外取締役（監査等委員）	29	29	—	—	—	—	2

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

集計の考え方と第三者保証

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

環境データ集計の方法および考え方

環境データ集計の対象範囲と期間

集計期間	2021年4月1日～2022年3月31日
集計範囲	株式会社アドバンテストおよび国内外主要連結子会社

項目	範囲	2017	2018	2019	2020	2021
集計範囲 (国内は拠点内の関係会社を含む)	日本	8 拠点	8 拠点	7 拠点	7 拠点	7 拠点
	海外	主要関係会社 9 社				
従業員カバー率	グローバル	-	-	-	-	85.6%

温室効果ガスに関連するデータの集計方法と考え方

事業所の温室効果ガス排出量

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

エネルギー使用に伴う CO ₂ 排出量 (エネルギー起因)	各事業所での電力、熱および燃料（車両等の燃料を含む）の使用量に、CO ₂ 排出係数を乗じて算出しています。再生可能エネルギーの利用分（証書を含む）については、CO ₂ 排出係数をゼロとしています。
PFC 類等の温室効果ガス排出量 (非エネルギー起因)	各事業所での温室効果ガスの排出量に、地球温暖化係数を乗じて CO ₂ 量に換算しています。

参照したガイドラインおよび電力、燃料の CO₂ 排出係数、熱量換算係数

日本	環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」 環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」
海外	電力会社別排出係数、各国当局が公表している係数、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emissions Factors 2021」の国別係数

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

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

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

製品使用時の CO₂ 排出量 << Scope3 Category11 >>

製品使用に伴う CO₂ 排出量は、今年度に販売した製品の生涯の電力使用量に IEA が発行する「IEA Emissions Factors 2021」の World の排出係数を乗じて計算しています。製品使用時の CO₂ 排出量は、以下の式で算出しています。

$$\text{販売台数} \times \text{稼働時消費電力} \times \text{年間稼働時間} \times \text{使用年数} \times \text{CO}_2 \text{ 排出係数}$$

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

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

Scope3 の算定概要

	Category 区分	算定概要
Category1	購入した製品・サービス	アドバンテストグループが販売した製品の原材料・部品および購入した物品の、資源採取段階から製造段階までの排出量、および一部のデータセンター利用に伴う排出量
Category2	資本財	アドバンテストグループが投資した設備などの製造に伴う排出量
Category3	Scope1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	アドバンテストグループの事業所で使用した燃料やエネルギーの調達に伴う排出量
Category4	輸送・配送（上流）	アドバンテストグループが販売した製品や購入した部品の輸送、およびそれらの製品の保管に伴う排出量
Category5	事業から出る廃棄物	アドバンテストグループの事業所で発生した廃棄物の処理に伴う排出量
Category6	出張	アドバンテストグループ従業員の出張に伴う排出量
Category7	通勤	アドバンテストグループ従業員の通勤に伴う排出量
Category8	リース資産（上流）	アドバンテストグループのリース資産に伴う排出量 ※ Scope2 で算定したものを除く
Category9	輸送・配送（下流）	アドバンテストグループが販売した製品の輸送に伴う排出量
Category10	販売した製品の加工	(対象外)

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

資源に関連するデータの集計方法と考え方

廃棄物発生量

事業所から発生する産業廃棄物、一般廃棄物の総重量としています。

国内廃棄物発生量について有価物を含んだ重量で集計し、開示しています。

用水使用量・排水量

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

その他の環境データの集計方法と考え方

化学物質の管理法

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

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

水質汚濁物質排出 (BOD、COD) 量

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

大気汚染物質排出 (NOx、SOx) 量

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

第三者保証

第三者保証について

社会・環境パフォーマンス指標については、報告数値の信頼性を高めるためウェブサイトの [ESG データ集](#) で KPMG あずさサステナビリティ株式会社より第三者保証を受けています。



 [第三者保証報告書](#)








ガイドライン対照表









ガイドライン対照表


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

102：一般開示項目

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 102：一般開示項目 2016				
1. 組織のプロフィール				
102-1	組織の名称			会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス			会社概要 製品情報 グローバル・サービス
102-3	本社の所在地			会社概要 拠点・関係会社
102-4	事業所の所在地			会社概要 拠点・関係会社
102-5	所有形態および法人格			会社概要
102-6	参入市場			会社概要 投資家の皆様へ
102-7	組織の規模			会社概要 雇用と多様性 投資家の皆様へ 拠点・関係会社
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	6.4 労働慣行		会社概要 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：Sustainability – ESG のさらなる推進、ESG 行動計画 2021-2023  統合報告書：Summary – リスクマネジメント リスクマネジメント体制

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
102-12	外部イニシアティブ	6.2 組織統治		外部イニシアティブとの関わり
102-13	団体の会員資格	6.2 組織統治		外部イニシアティブとの関わり 倫理的な事業推進への取り組み
2. 戦略				
102-14	上級意思決定者の声明	6.2 組織統治		 統合報告書：Summary – CEO メッセージ 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：Summary – リスクマネジメント  統合報告書：Sustainability – ESG のさらなる推進、環 境課題への取り組み、社会課題への取り組み リスクマネジメント体制 TCFD に基づく気候変動関連の情報開示 事業継続への取り組み 有価証券報告書
3. 倫理と誠実性				
102-16	価値観、理念、行動基準・規範			The Advantest Way 人権の保護・尊重
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度			倫理的な事業推進への取り組み サプライチェーン・マネジメント The Advantest Way
4. ガバナンス				
102-18	ガバナンス構造	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – ESG のさらなる推進、コー ポレートガバナンス 経営機構の概要
102-19	権限移譲			
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任			 統合報告書：Sustainability – ESG のさらなる推進、 ESG 行動計画 2021-2023 マテリアリティと ESG 行動計画
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	6.2 組織統治		ステークホルダーエンゲージメント
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – コーポレートガバナンス
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

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – コーポレートガバナンス
102-25	利益相反	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – コーポレートガバナンス
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割			 統合報告書：Sustainability – ESG のさらなる推進、コーポレートガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見			 統合報告書：Sustainability – ESG のさらなる推進、コーポレートガバナンス
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – ESG のさらなる推進、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：Summary – リスクマネジメント  統合報告書：Sustainability – コーポレートガバナンス
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性			 統合報告書：Summary – 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：Sustainability – ESG のさらなる推進 ESG 推進の基本方針と体制
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割			 統合報告書：Sustainability – ESG のさらなる推進
102-33	重大な懸念事項の伝達	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – コーポレートガバナンス 倫理的な事業推進への取り組み
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数			
102-35	報酬方針	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – コーポレートガバナンス 有価証券報告書 役員報酬体系
102-36	報酬の決定プロセス			 統合報告書：Sustainability – コーポレートガバナンス 有価証券報告書 役員報酬体系

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

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

200：経済

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 201：経済パフォーマンス 2016				
201-1	創出、分配した直接的経済価値	6.8 コミュニティ参画及び開発		会社概要 有価証券報告書
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題1：コミュニティ参画		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5：富及び所得の創出		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7：社会的投資		
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	6.5.5 環境に関する課題3：気候変動緩和及び適応	7 環境問題の予防的アプローチ	PDF 統合報告書：Summary – リスクマネジメント PDF 統合報告書：Sustainability – 環境課題への取り組み TCFD に基づく気候変動関連の情報開示 サプライチェーン排出量への取り組み 環境方針 グリーン製品 ESG データ（環境データ参照） 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			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 2016				
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		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016				
203-1	インフラ投資および支援サービス	6.3.9 人権に関する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利	8 環境に対する責任のイニシアチブ	
		6.8 コミュニティ参画及び開発	9 環境にやさしい技術の開発と普及	
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題1 : コミュニティ参画		
		6.8.4 コミュニティ参画及び開発の課題2 : 教育及び文化		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3 : 雇用創出及び技能開発		
		6.8.6 コミュニティ参画及び開発の課題4 : 技術開発及び最新技術の導入		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7 : 社会的投資		
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	6.3.9 人権に関する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5 : 財産権の尊重		
		6.7.8 消費者課題6 : 必要不可欠なサービスへのアクセス		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3 : 雇用創出及び技能開発		
		6.8.6 コミュニティ参画及び開発の課題4 : 技術開発及び最新技術の導入		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7 : 社会的投資				

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 204 : 調達慣行 2016				
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		
GRI 205 : 腐敗防止 2016				
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	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	倫理的な事業推進への取組み
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		倫理的な事業推進への取組み
GRI 206 : 反競争的行為 2016				
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		倫理的な事業推進への取組み
GRI 207 : 税金 2019				
207-1	税へのアプローチ			税務コンプライアンス
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント			税務コンプライアンス
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処			税務コンプライアンス
207-4	国別の報告			

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		ESG データ（環境データ参照）
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 2016				
302-1	組織内のエネルギー消費量	6.5.4 環境に関する課題 2：持続可能な資源の使用		サプライチェーン排出量への取り組み ESG データ（環境データ参照）
302-2	組織外のエネルギー消費量	6.5.4 環境に関する課題 2：持続可能な資源の使用		サプライチェーン排出量への取り組み ESG データ（環境データ参照）
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		環境方針 ESG データ（環境データ参照） サプライチェーン排出量への取り組み 環境データ集計の方法および考え方
		6.5.5 環境に関する課題 3：気候変動緩和及び適応		
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	6.5.4 環境に関する課題 2：持続可能な資源の使用	9 環境にやさしい技術の開発と普及	気候変動へのアプローチ 環境方針 グリーン製品 TCFD に基づく気候変動関連の情報開示
		6.5.5 環境に関する課題 3：気候変動緩和及び適応		
GRI 303：水と廃水 2018				
303-1	共有資源としての水との相互作用	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 ESG データ（環境データ参照）
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 ESG データ（環境データ参照）
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 ESG データ（環境データ参照）
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 ESG データ（環境データ参照）
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 ESG データ（環境データ参照）

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 304 : 生物多様性 2016				
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 生物多様性への取り組み
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 生物多様性への取り組み
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 2016				
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		ESG データ (環境データ参照) サプライチェーン排出量への取り組み
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		ESG データ (環境データ参照) サプライチェーン排出量への取り組み
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		ESG データ (環境データ参照) サプライチェーン排出量への取り組み
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		ESG データ (環境データ参照)
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		気候変動へのアプローチ ESG データ (環境データ参照)
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		ESG データ (環境データ参照)
GRI 306 : 廃棄物 2020				
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	6.5.3 環境に関する課題 1 : 汚染の予防		資源循環 ESG データ (環境データ参照)
		6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	6.5.3 環境に関する課題 1 : 汚染の予防		資源循環 ESG データ (環境データ参照)
306-3	発生した廃棄物	6.5.3 環境に関する課題 1 : 汚染の予防		環境影響の遵法管理
306-4	処分されなかった廃棄物	6.5.3 環境に関する課題 1 : 汚染の予防		資源循環 ESG データ (環境データ参照)

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
306-5	処分された廃棄物	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 2016				
307-1	環境法規制の違反	4.6 法の支配の尊重		環境影響の遵法管理 ESG データ（環境データ参照）
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016				
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
GRI 401：雇用 2016				
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		ワークライフ・バランスへの取り組み 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	ワークライフ・バランスへの取り組み
		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		
GRI 402：労使関係 2016				
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		
GRI 403：労働安全衛生 2018				
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
403-3	労働衛生サービス	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題 1：コミュニティ参画		
		6.8.4 コミュニティ参画及び開発の課題 2：教育及び文化		
		6.8.8 コミュニティ参画及び開発の課題 6：健康		
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	6.4 労働慣行		人権の保護・尊重 労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
403-6	労働者の健康増進	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進 健康経営の推進  統合報告書：Sustainability – 労働安全衛生への取り組み
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	6.4 労働慣行		サプライチェーン・マネジメント 製品安全・品質への対応
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	6.4 労働慣行		会社概要 編集方針 人権の保護・尊重 労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
403-9	労働関連の傷害	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
403-10	労働関連の疾病・体調不良	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題 4：労働における安全衛生		
GRI 404：研修と教育 2016				
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	6.4 労働慣行		人財育成への取り組み
		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		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	6.4 労働慣行	6 雇用と職業の差別撤廃	人財育成への取り組み 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		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		
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016				
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	6.3.7 人権に関する課題 5：差別及び社会的弱者	1 人権擁護の指示と尊重	雇用と多様性 人権の保護・尊重  統合報告書：Sustainability – 人権に関する取り組み、労働安全衛生への取り組み
		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		
GRI 406：非差別 2016				
406-1	差別事例と実施した救済措置	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント 倫理的な事業推進への取り組み 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		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016				
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		人権の保護・尊重 サプライチェーン・マネジメント
		6.3.3 人権に関する課題 1：デューディリジェンス		
		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		
		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				
GRI 408：児童労働 2016				
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		人権の保護・尊重 サプライチェーン・マネジメント 調達方針
		6.3.3 人権に関する課題 1：デューディリジェンス		
		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		
		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		
GRI 409：強制労働 2016				
409-1	強制労働に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント 調達方針 人権の保護・尊重
		6.3.3 人権に関する課題 1：デューディリジェンス		
		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		
		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
GRI 410 : 保安慣行 2016				
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		
GRI 411 : 先住民族の権利 2016				
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 7 : 財産権の尊重		
GRI 412 : 人権アセスメント 2016				
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント
		6.3.3 人権に関する課題 1 : デューデリジェンス		
		6.3.4 人権に関する課題 2 : 人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題 3 : 共謀の回避		
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	6.3 人権	1 人権擁護の指示と尊重	人権の保護・尊重
		6.3.5 人権に関する課題 3 : 共謀の回避		
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント 調達方針
		6.3.3 人権に関する課題 1 : デューデリジェンス		
		6.3.5 人権に関する課題 3 : 共謀の回避		
		6.3.6 人権に関する課題 4 : 苦情解決		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 413：地域コミュニティ 2016				
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	6.3.9 人権に関する課題 7：経済的、社会的及び文化的権利	8 環境に対する責任のイニシアチブ	コミュニティ活動 環境貢献への取り組み
		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 3：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ンパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	6.3.9 人権に関する課題 7：経済的、社会的及び文化的権利	7 環境問題の予防的アプローチ	
		6.5.3 環境に関する課題 1：汚染の予防	8 環境に対する責任のイニシアチブ	
		6.5.6 環境に関する課題 4：環境保護及び自然生息地の回復		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題 7：社会的投資		
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016				
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー			サプライチェーン・マネジメント 調達方針
414-2	サプライチェーンにおける社会的インパクトと実施した措置			サプライチェーン・マネジメント 調達方針
GRI 415：公共政策 2016				
415-1	政治献金			倫理的な事業推進への取り組み
GRI 416：顧客の安全衛生 2016				
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 顧客満足への取り組み
		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		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	6.3.9 人権に関する課題 7：経済的、社会的及び文化的権利		製品安全・品質への対応
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.7 消費者課題		
		6.7.4 消費者課題 2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題 3：持続可能な消費		
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016				
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	6.7 消費者課題		グリーン製品 環境影響の遵法管理 化学物質管理 製品安全・品質への対応 各国法令対応
		6.7.3 消費者課題 1：公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.4 消費者課題 2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題 3：持続可能な消費		
		6.7.6 消費者課題 4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題 7：教育及び意識向上		
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	6.7 消費者課題		
		6.7.3 消費者課題 1：公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.4 消費者課題 2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題 3：持続可能な消費		
		6.7.6 消費者課題 4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題 7：教育及び意識向上		
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	6.7 消費者課題		
		6.7.3 消費者課題 1：公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.6 消費者課題 4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題 7：教育及び意識向上		

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 418：顧客プライバシー 2016				
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		情報セキュリティ
		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		
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス 2016				
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 倫理的な事業推進への取り組み 輸出管理 税務コンプライアンス
		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		