

# 社会

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

## 雇用と多様性

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

### 人事基本理念

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

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

### アドバンテスト人事基本理念

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

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

## ダイバーシティへの取り組み

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

### グローバル人財の採用・活用

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

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

グループ各社との人財交流をしやすくするため「Global Transfer Policy」を策定し、グローバルで職種に関係なく、かつ公平に処遇できる体制をとっています。また、グローバルで人財獲得競争が激化していることから、株式報酬の付与対象範囲を拡大するなど、優秀な人財のリテンションに努めています。

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

### 副業制度による多様な働き方への支援

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

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

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

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

## 女性社員の登用・活用

アドバンテストは、常に多様な価値観を受け入れ、人種・性別・年齢・国籍などに関係なく活躍できる企業風土づくりを推進しています。2023年3月現在で全従業員のうち女性の割合は全体の21.2%（前年度20.8%）、管理職における割合は9.0%（前年度9.6%）、アドバンテスト単体では、女性従業員割合16.1%（前年度16.5%）、女性管理職割合は3.6%（前年度3.4%）であり、多くの指標で前年度より改善は見られるものの、女性従業員の採用と管理職に占める女性比率のさらなる向上が課題です。

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

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

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



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

## シニア人材の積極活用（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。

2022年度に新たに再雇用制度を利用開始した44名のうち、短時間勤務を1名、短日勤務を5名、それぞれ利用しています。この制度の導入により、シニア人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。

## 実例

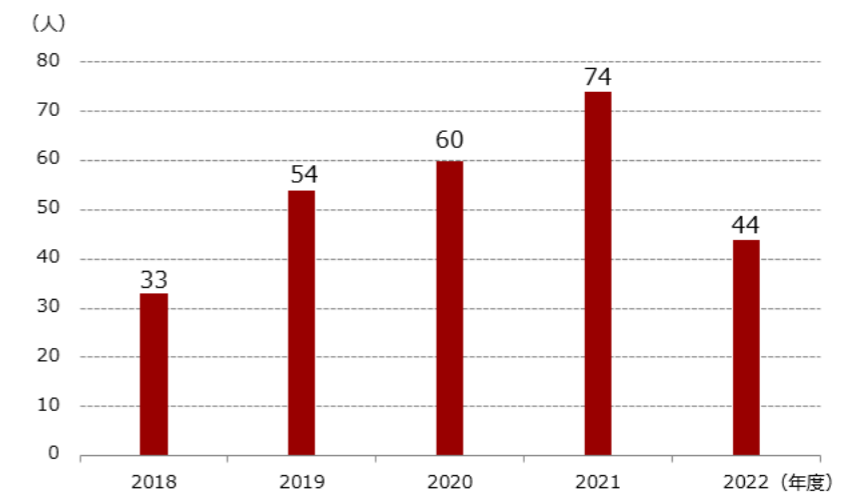
アドバンテストでは、2022年6月から生産本部で長年の経験を持つシニア社員が主導し、群馬工場で働く従業員向けに「テストって何？」という講座を開催しています。この講座誕生の背景には、製品が複雑に進化する中で製品への理解が難しくなっており、また、生産台数が急増する一方でコロナ禍と部材調達の課題が重なるなど、従業員の心理的負荷が大きくなっているという事情がありました。「テストについて知ること、自身の業務と製品、また、製品と社会の関係を理解し、仕事にやりがいを感じてくれたら」という思いで、シニア社員が企画しました。

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

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

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

再雇用制度利用者推移



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

## 障がい者の雇用

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

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

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

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

### 新規雇用への取り組み

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

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

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

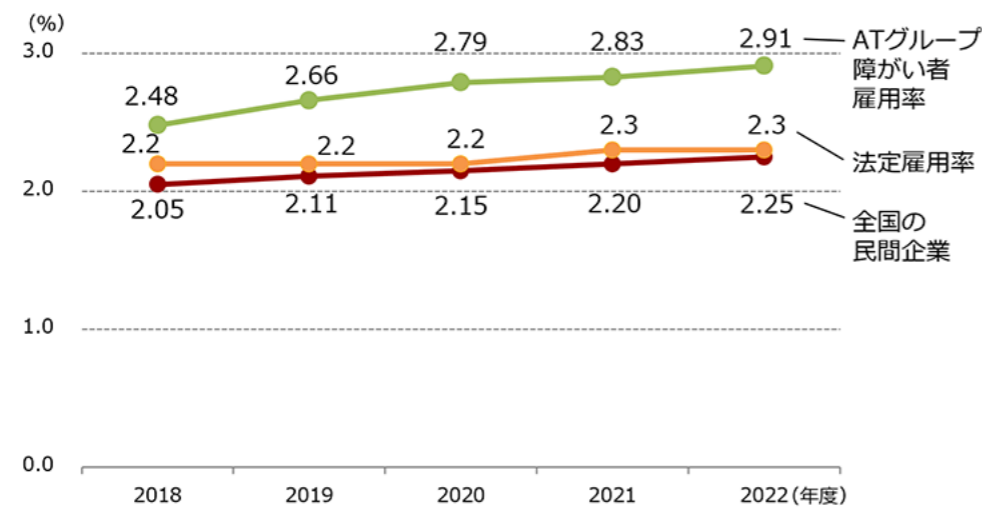
### 働きがいへの取り組み

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

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

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

障がい者雇用率の推移

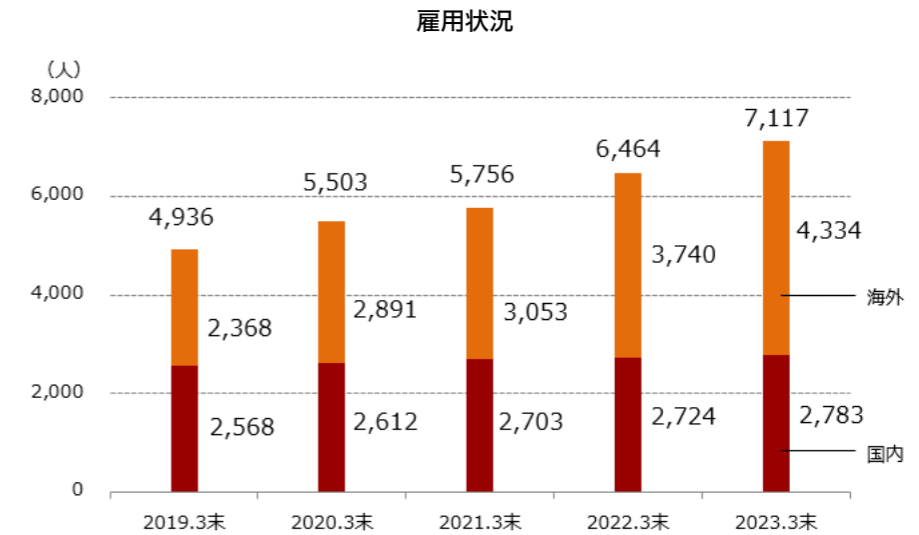


\* 集計範囲：アドバンテスト単体+アドバンファシリティズ+アドバンテストグリーン

## 雇用の状況

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

従業員数の推移は以下のとおりです。



地域別従業員数

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

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

## 地域別管理職数

	2020年度			2021年度			2022年度							
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性比率	地域別比率	うち現地採用数	現地採用者からの登用率	
国内	日本	486	15	501	465	18	483	465	20	485	4.1%	37.5%	484	99.8%
海外	アジア	226	43	269	225	45	270	237	45	282	16.0%	21.8%	272	96.5%
	ヨーロッパ	200	19	219	214	23	237	223	25	248	10.1%	19.2%	243	98.0%
	北米	198	24	222	246	36	282	251	27	278	9.7%	21.5%	269	96.8%
	海外計	624	86	710	685	104	789	711	97	808	12.0%	62.5%	784	97.0%
合計		1,110	101	1,211	1,150	122	1,272	1,176	117	1,293	9.0%		1,268	98.1%

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

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

## 雇用形態別従業員数

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

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

## 年齢別社員数

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

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

## 新規採用数

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

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

## 離職者数

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

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

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

## 多様な働き方の支援

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

### ワークライフ・バランスへの取り組み

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

国内では、定時退社奨励日の実施や年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度（全従業員対象）の積極利用といった既存制度のさらなる活用を進めています。年次有給休暇消化率（年間付与 23 日（勤続 10 年未満は 22 日））は毎年 70% 近い高い水準を維持し続けており、2022 年度は 76.1% でした。なお、全従業員を対象としたテレワーク制度や、ホームオフィス勤務制度を導入しており、多くの従業員が個々の業務や働き方、ライフスタイルに応じて、より柔軟で効率的に働ける制度の拡充を図っています。

### テレワーク制度

アドバンテストでは、2020 年 4 月からテレワーク制度を導入しています。テレワーク可能な上限日数はありません。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。

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

### 育児・介護の両立支援制度

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

### 日本の支援例

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

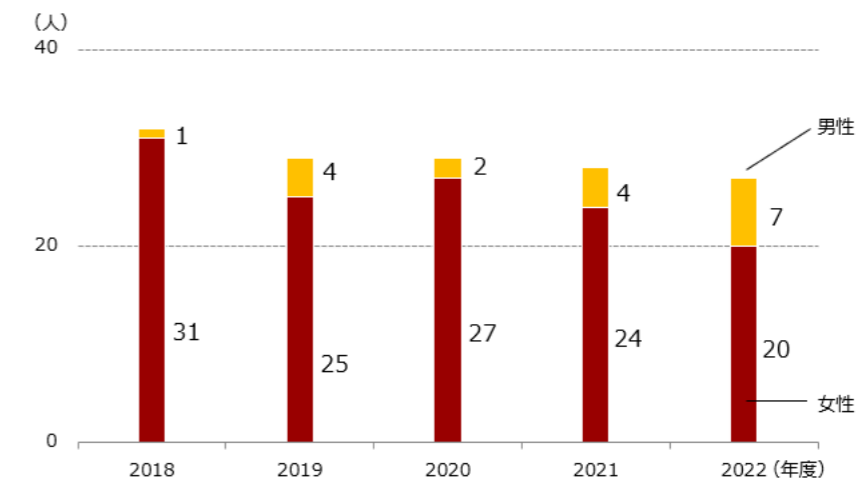
結婚、出産、育児、家族の看護・介護、配偶者の転勤等の事情により、やむを得ず退職せざるを得ないケースもあるため、一定の条件を満たす場合に再雇用する制度も整備しています。

男性の積極的な育児参加支援にも取り組んでおり、子育て中の男性社員やその上司向けの個別相談、育児関連制度の案内、育児休職取得の意思確認や取得する際のサポートを行っています。また、2022 年度から子の出生後 8 週間以内に育児休職を取得した場合、4 週間を限度として育児休職補助金を支給することを制度化しました。

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

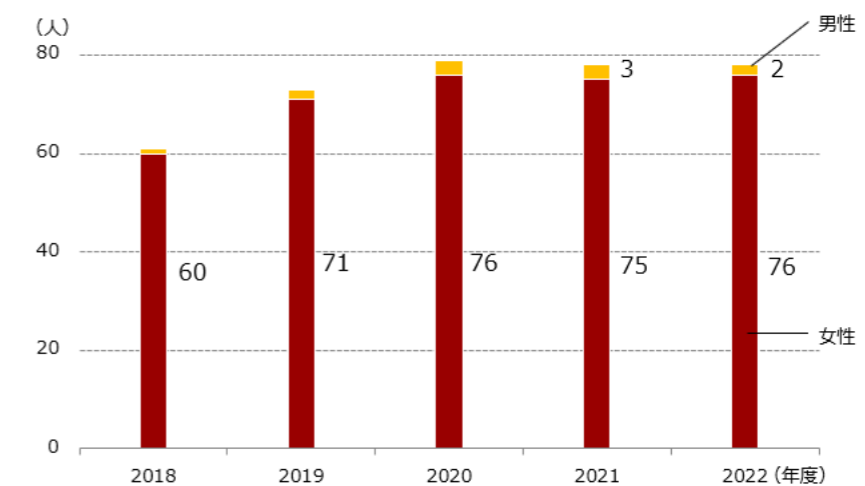
今後も子育て中の男性社員に向けた個別の案内は継続して行い、男性の育児参加を支援します。

育児休職取得社員数



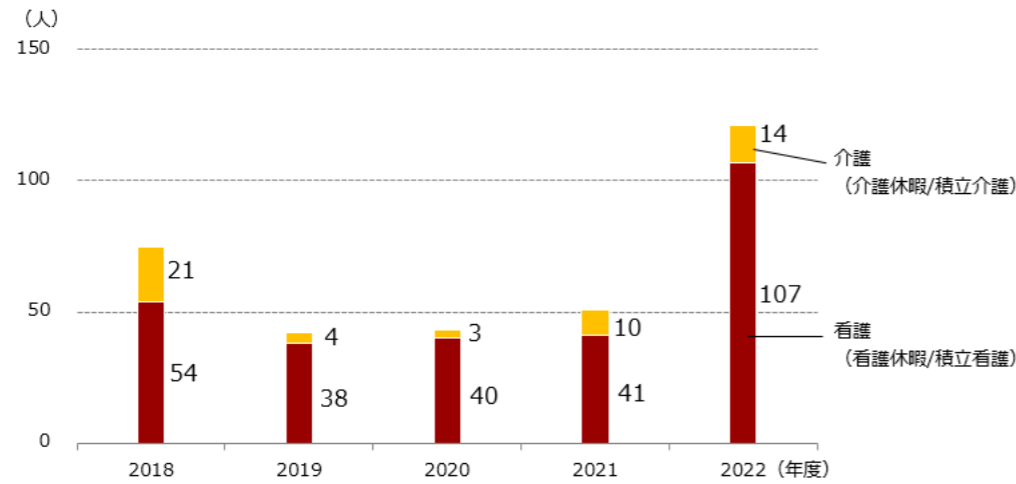
\* 集計範囲：アドバンテスト単体

育児短時間勤務適用者数



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

## 看護・介護休暇取得者数



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

## 両立支援活動への評価

国内では、次世代育成支援対策推進法に基づき、2022年4月～2024年3月の行動計画期間の取り組み（男性の育児休職取得率向上や両立支援の環境づくりのための施策・取り組み、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進の取り組み）を行いました。これまでの活動が認められ、アドバンテストは2022年10月に2回目の「くるみん」認定を受けました。今後、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、社内イントラネット上に「両立支援ナビ」サイトを設置し、個々のライフステージに応じて利用できる両立支援制度情報などを提供しています。近年は、両立支援制度の積極的なアナウンスのほか、男性の育児休職取得者の体験談を掲載したり、両立支援相談窓口等を設置して個別相談がしやすい環境を整備したりするなど、社員にとって両立支援制度が活用しやすい環境づくりを進めています。

## 時間外労働時間の短縮

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

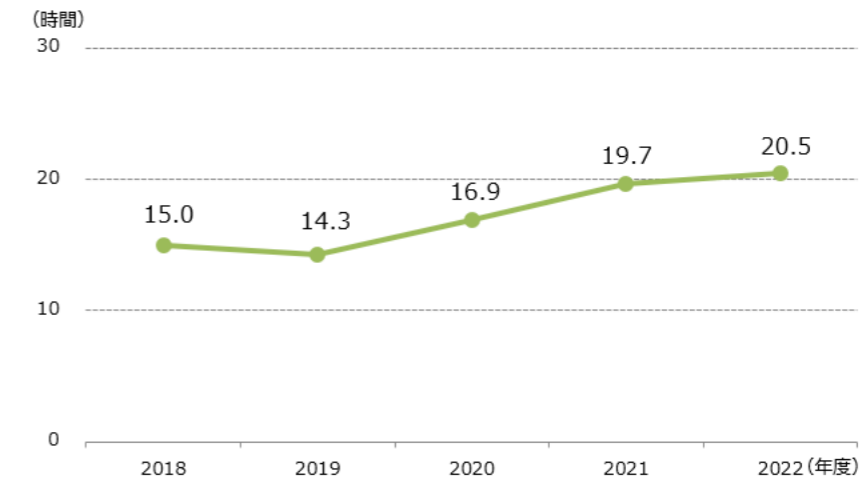
## 時間外労働時間縮減の目標値

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

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

こうした取り組みを行ってまいりましたが、2022年度は月間時間外労働 80 時間以上を 0 人にする社内計画は未達成となりました。未達成の理由は、増産対応や納期対応等に追われたこと、および突発的なトラブル対応によるものでした。2022年度の一人当たり時間外労働時間は、2023年3月時点の平均で 20.5 時間となっています。昨年に引き続き、新型コロナウイルスの影響に加え、増産対応や納期対応等も影響し、残業時間は増加傾向となりました。

## 一人当たりの平均残業時間



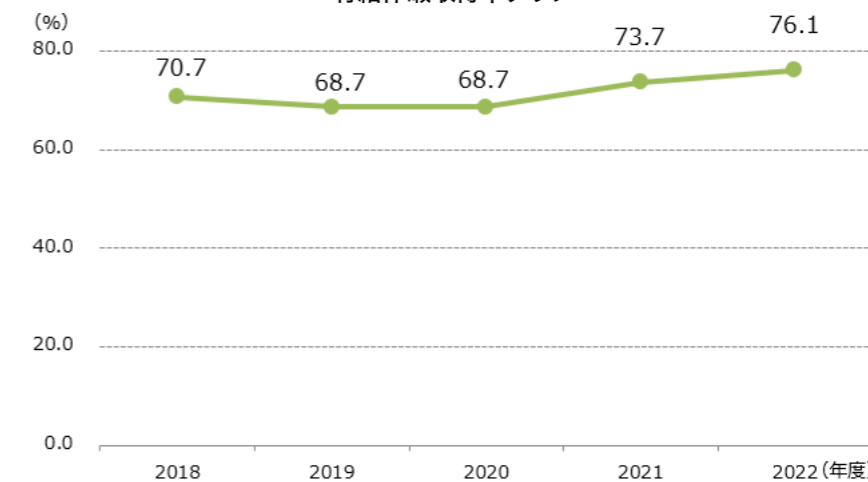
\* 集計範囲：アドバンテストグループ（日本・中国・韓国）

\* 韓国のみ、部下のいない管理職の残業時間を含んでいます。

## 年次有給休暇とその他の休暇制度

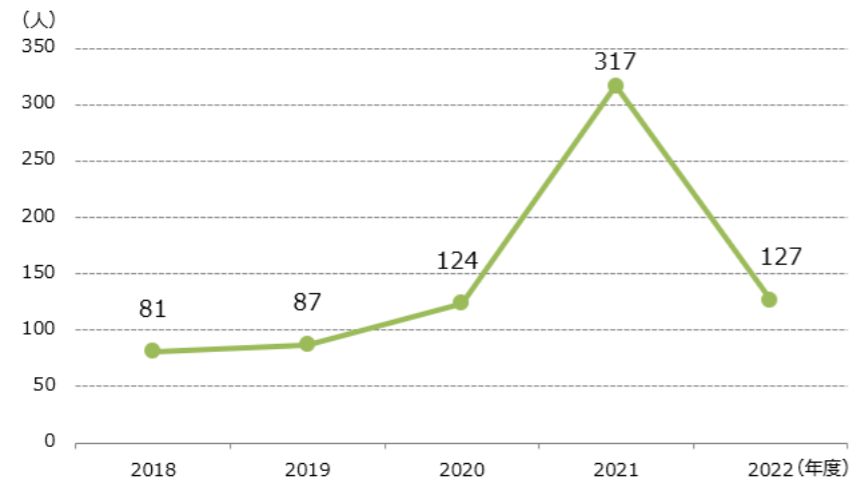
アドバンテスト単体ではワークライフ・バランス実現のため、各人の業務計画やライフスタイル等に応じた年次有給休暇（最大年間 23 日）の取得を推進しています。計画有給休暇（年間 6 日～12 日）に加え、多目的連続休暇（年間 3 日）、やりフレッシュ休暇（勤続 10 年、20 年、30 年経過時にそれぞれ 3 日、5 日、8 日の休暇を付与）制度を導入しています。また、失効する年次有給休暇を年間 5 日、最大 30 日まで積立ができます。積立休暇は、育児や私傷病、介護・看護のほか、ボランティアや自己啓発、不妊治療やドナー協力、罹災などの事由で取得が可能となっています。

## 有給休暇取得率グラフ



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

積立休暇取得者数



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

## 働きがいのある職場の実現

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

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

### 新しい働き方の実現に向けたオフィスリニューアル

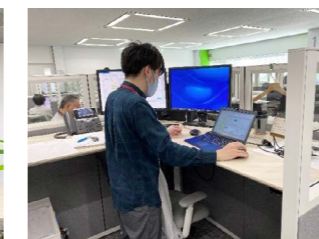
アドバンテストでは、新しい働き方の実現に向けて、各拠点でオフィスリニューアルを進めています。2021 年度には丸の内オフィスや仙台研究所、Advantest (Singapore) Pte. Ltd. でオフィスをリニューアルし、2022 年度には群馬 R&D センタでオフィスリニューアルを開始しました。

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

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



セミクローズブース



自動昇降デスク



執務エリア



フルクローズブース



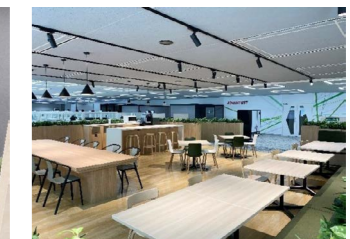
セミクローズブース 2



コピーコーナー



ファミレス席



カフェ・ラウンジ



グラフィックデザイン 1



グラフィックデザイン 2



## GRD フロアリニューアルのコンセプト

### ● 求められる働き方

人と人が話し合い、クリエイティビティを発揮している！ × ワクワクと仕事を楽しく、生産性高くアウトプットを生み出している！

### ● 求められる働き方を支えるオフィス

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

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

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

## デジタルワークプレイス活動「#myADV」の推進

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

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

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

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

## 「働きがいのある職場」として表彰（ドイツ）

Advantest Europe GmbH（ドイツ）は、国際的な人事コンサルティング機関「Great Place to Work®」が実施する調査に2017年から1年おきに参加しています。2017年、2019年、2021年は「働きがいのある会社」のトップ100として表彰されており、2023年はIT・コミュニケーション部門でトップ10にランクインしました。Great Place to Work® は、あらゆる規模、業種、地域の企業を対象に調査を行い、職場内で確かな信頼関係が築かれているか、従業員一人ひとりがパフォーマンスを発揮できているかを基準に、毎年「働きがいのある会社」トップ100をランク付けし、公正かつ誠実に、一体感を持って従業員と力を合わせている企業を表彰しています。



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

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

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



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

## 従業員エンゲージメント

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

### 実施の目的

アドバンテストは、すべての従業員が価値を認められ、尊重され、共通の目標を達成するために共に働くという文化を継続的に追求しています。このサーベイの目的は、従業員が私たちの会社や組織についての考えを共有できるような機会を提供することです。それはマネージャーとチームとの対話を促進し、あらゆる階層の従業員が私たちの会社や組織を改善するためのアイデアを生み出すことにつながります。サーベイの結果は、従業員が自分の仕事や職場環境についてどのように考え、また、会社が従業員をどのようにサポートできているかを知るための1つの手がかりとなります。従業員からのオープンなフィードバックにより強みのある分野と改善が必要な分野を特定することができ、改善のためのアクションを取ることで、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

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

### エンゲージメント向上に向けた活動：全社

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

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



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

### 取り組み事例1：組織横断の取り組み

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

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

## 取り組み事例 2：可視化ツールの導入

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

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

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

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

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

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

## 取り組み事例 4：生産部門（日本）におけるエンゲージメント向上への取り組み

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

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

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

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

### [シニア人財の積極活用（国内）](#)

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

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

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

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

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

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

## 人財の育成と公正な評価・処遇

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

### 人的資本に関する方針

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

### 人財育成基本方針

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

#### (1) キャリア自律

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

#### (2) グローバル人財

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

#### (3) 最先端人財

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

#### (4) Advantest Development Framework

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

2023年4月25日制定

### 社内環境整備方針

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

#### (1) 企業文化

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

#### (2) 人財開発・育成

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

#### (3) 健康経営

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

#### (4) 働き方、職場環境

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

2023年4月25日制定

## 人財育成への取り組み

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

### リーダーシップ研修

予測不可能な時代では、リーダーは様々な場面でどのようにスキル・専門性を効果的に発揮していくかについて理解し、その判断をしていかな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）を形成し、約5か月間それぞれの能力開発の目標に対する進捗や互いの悩みを共有する中で、刺激を受けながら多様性も学ぶ場となっています。

#### リーダーシップの4つのあり方

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

### サクセッションに向けた活動

将来会社をマネジメントする人財をプールしていくため、2021年度より管理職の中から選抜されたメンバーに対し経営、財務、リベラルアーツといったカリキュラムを含む「タレントマネジメントプログラム」を9か月間実施しました。22年度は対象をグローバルに広げ、各国グループ会社の参加者も含めた「グローバルタレントマネジメントプログラム」として2022年9月から13か月間のプログラムを実施しています。

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

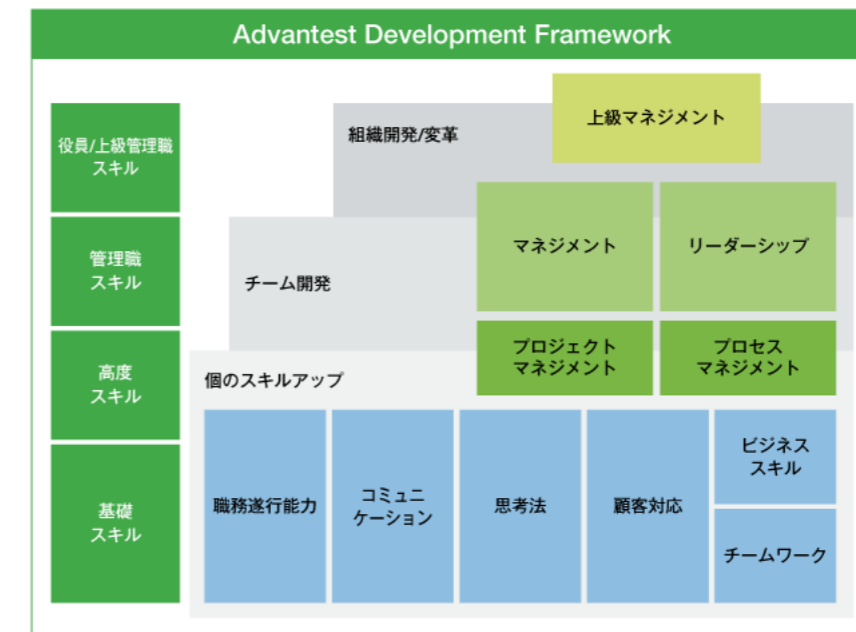
### 従業員に求める能力の見える化とサポート体制

長期的に企業価値を向上するためには、従業員一人ひとりが自分の役割を明確に把握し、個人の能力を高める必要があります。また、その個々の力を合わせてグループの力としてグローバル・ビジネスの舞台で十分に発揮されることが求められます。そのため、アドバンテストが従業員に求める基礎力、応用力、マネジメント能力、シニアマネジメント能力を「Advantest Development Framework」として定め、グローバルで全従業員に向けて2022年1月に公開しました。それと同時に全従

業員が自立的にスキルを高め、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



\* 必要に応じて現地の慣習およびルールに適應し実施されます。

### 従業員を称える制度の導入

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

### 教育研修体系と実施状況

アドバンテストでは、あらゆる階層で誰でも参加できる教育研修プログラムを用意しており、基本的な知識から最新の技術動向まで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

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

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

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

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

## 研修時間について

アドバンテスト単体の研修として、2022年度は、のべ5,229名の従業員が何らかの研修を受講し、総研修時間は42,007時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約8時間でした。なお、日本を含むグローバルで実施したe-Learningは、のべ59,031人が受講し、総研修時間51,351時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約1時間でした。合計して従業員一人あたりの平均研修時間は約9時間でした。

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

\* 集計範囲：アドバンテスト単体

## エンジニアの育成（日本）

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

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

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

## ソフトウェア関係

「ソフトウェアエンジニアリングフォーラム」を30年に渡り年間6回開催しています。海外を含む社内外の講師から、アジャイル、CI（Continuous Integration）、GPUなど最新の技術情報はもちろん、セキュリティ関連や世の中の時事情報まで幅広く学べる場になっています。また2019年10月から気づきを継続的に共有しあえる場として「Advantest Engineering Friday」が始まりました。ここでは複数の分科会が生まれ、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。2022年度は、IT、業務、生産部門など広く社内からの発表があり、「ソフトウェアエンジニアリングフォーラム」が社内ですべて持っている知識、情報、取り組みを「知りたい、広めたい」のブリッジ役となり、社内技術交流の場として活動してきました。

## その他高度技術講座

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

2022年度は共催として東京大学 d.Lab(Systems Design Lab) による D2T 特別講演会や、パートナー企業との「EMC テクニカル 세미나」を開催しました。業務に関係するしないにかかわらず幅広いテーマの講演会を設け、エンジニアとしての幅を広げる機会を提供し、モチベーションを高める工夫をしました。

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

## 新入社員の教育・研修（日本）

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

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

若手従業員の基礎能力育成のため、毎年新入社員の特性および会社の方針を反映した研修となるよう見直しを行っています。2022年度の新入社員はコロナ禍でも新しい生活様式の中での入社ということで、同期同士でよりコミュニケーションを図れるよう対面でのチームビルディング研修を入社してすぐに実施しました。

配属前に「才能診断」をOJTリーダーと共に受検し、そのデータを相互の理解のための参考情報として活用しています。

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

新入社員研修の構成

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

## 公正な評価・処遇

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

## ARMS 人事制度

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



「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、多様な人材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、基本給与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、日本からの海外外向者の増加や海外関係会社間の人財交流などが図られ、組織の活性化、企業業績の伸長に寄与しています。

### グローバル・ジョブレベル & タイトル

Job Level	Job Title		Descriptions
1	Entry		上位者の直接の監督下で…
2	Career		特定の組織領域において…
3	Associate		専門家/技術者のエントリーレベル…
4	Developing		業務遂行の過程で専門性…
5	Senior		専門分野における経験…
6	Expert		シニアレベルの専門性…
7	(Sr.)Manager	(Sr.)Consulting Manager	チームの目標達成のため…
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や、グループの多様な人財がそれぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に積極的に取り組んでいきます。

### コア・バリュー視点を考課システムにも反映

2019年にコア・バリュー「INTEGRITY」を導入した際には人事考課制度の評価シートに加えることで、期中の行動を振り返るきっかけの1つとしています。

具体的には、「INTEGRITY」に込めた9つの価値観（Innovation/Number One/Trust/Empowerment/Global/Respect/Inclusion&Diversity/Teamwork/Yes）を評価シートの行動考課として自身の行動を項目ごとに記載できる形式としています。評価面談時に上司との対話を促し、面談後に上司がコメントを記載してフィードバックしています。

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

### 年金制度

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

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

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



## 従業員の健康と安全

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

### 健康経営の推進

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

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

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

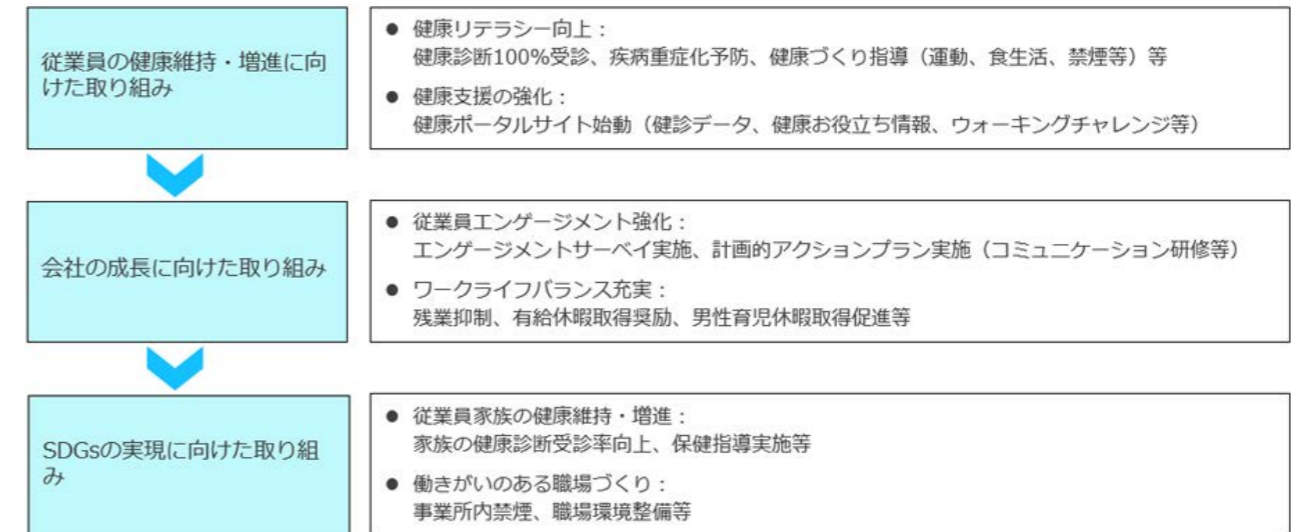
また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、経営トップによる健康最優先にする旨の通知発信、テレワークの徹底など感染拡大防止への取り組みも徹底してきました。この結果、アドバンテストは経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023」(大規模法人部門)に認定されるとともに、認定法人の上位500社に該当する「ホワイト500」に3年連続で選ばれました。さらに今回は初めて、国内の全グループ会社7社を含め認定されました。



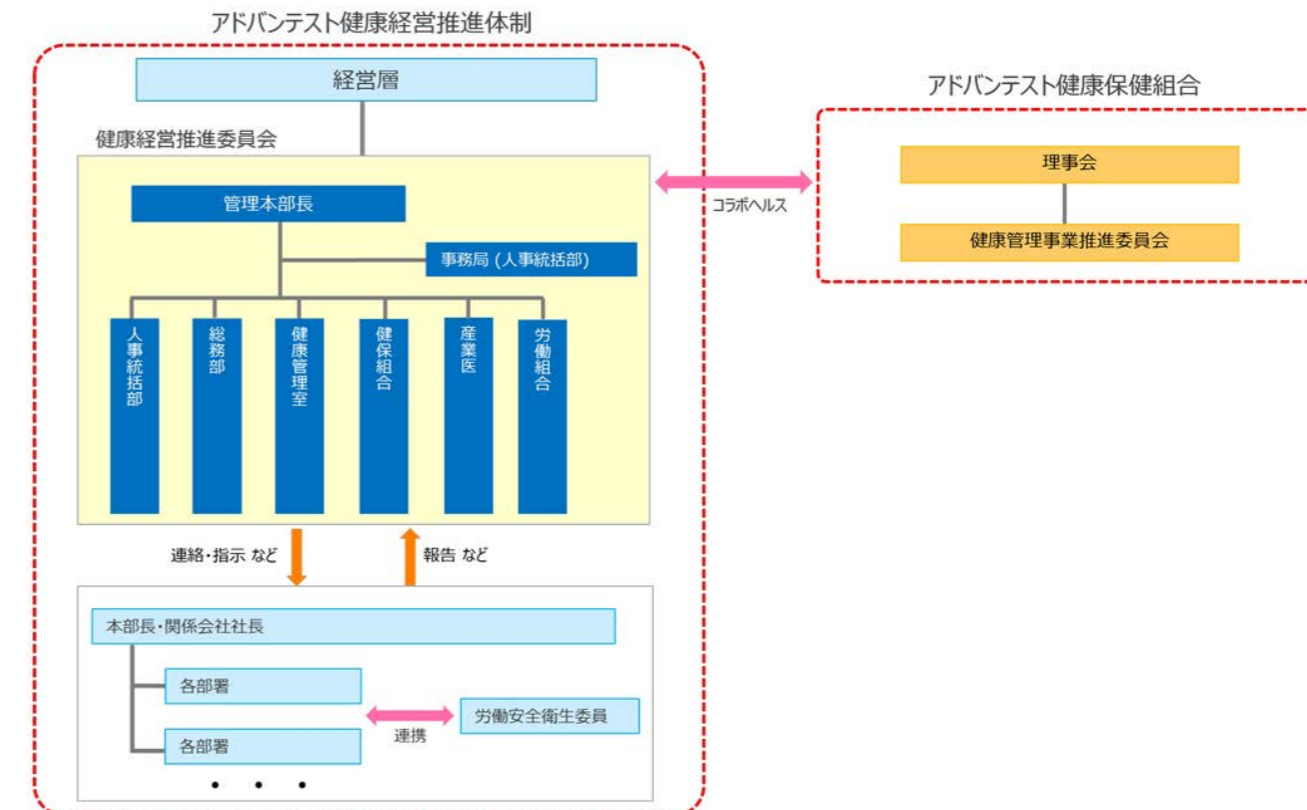
### 健康宣言

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

健康宣言に基づき、以下の3つの視点から健康経営に取り組んでいます。



### 推進体制



## メンタルヘルス

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

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

組織分析結果でストレス度の高い職場は、2017年度の17.2%から2%台に減少しました（2022年度は2.2%）。2019年度からは、対象をストレス度の高い職場の管理職にしぼり、より実践的な研修で職場環境改善に取り組み、継続的なフォローアップでストレス度改善を目指し、メンタルヘルス不調者の発症しにくい職場の形成に努めています。

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

## 健康相談

アドバンテストの健康管理室では、産業医、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラーが、身体的なこと、精神的なこと、さまざまな悩み事の相談に応じています。電話やメール、イントラネットから相談を申し込めるので、気軽に利用できます。2022年度は、のべ人数で835件の相談がありました。

## 健康診断と健康指導

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

アドバンテストグループとしては国内外ともに年1～2回の健康診断を提供しています。国内勤務者では、2018年度から健診受診率100%を達成して、精密検査受診率は2022年度60.8%（2021年度実績55.6%）、特定保健指導受診率は2021年度76.0%（2020年度実績67.0%）となりました。

健康リテラシー教育は2022年度97.7%（2021年度実績97.2%）の従業員が受講し、健康増進アプリを23.3%の従業員が利用しています。この健康増進アプリを利用しウォーキングイベントを開催するなど運動習慣の定着（運動習慣者比率：2022年度29.7%）を促進しています。

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

## 労働安全衛生の推進

### アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針

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

1. 安全衛生の最優先  
製品開発、設計、製造、カスタマサービス、その他すべての事業活動の遂行にあたり、安全確保と健康保持を最優先します。
2. 法令遵守  
事業活動を行う国、地域の労働安全衛生に関する法令、およびグループ内で制定した安全衛生のルールを遵守します。
3. 継続的な安全衛生活動の推進  
各事業所での安全確保、および安全衛生水準の向上のため、事業所毎の特性に応じた年間活動計画を作成し、グループ全体で安全衛生活動を実施します。
4. 教育・訓練  
労働災害事故の撲滅を目指し、安全衛生の確保に必要な教育・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。

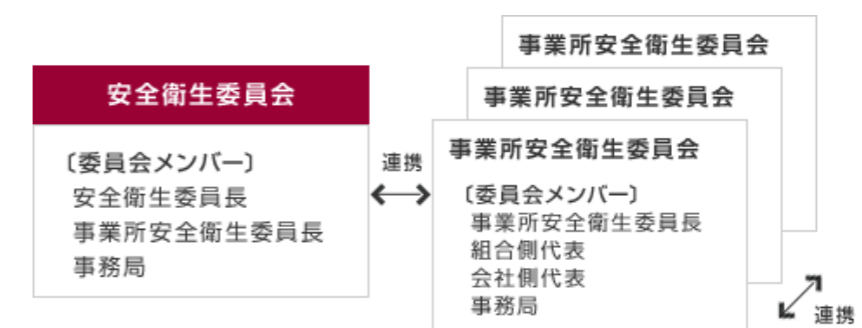
### 推進体制

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に開催し活動状況などの情報共有により、各事業所の安全衛生活動の強化を図っています。

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

#### 労働安全管理体制（国内）

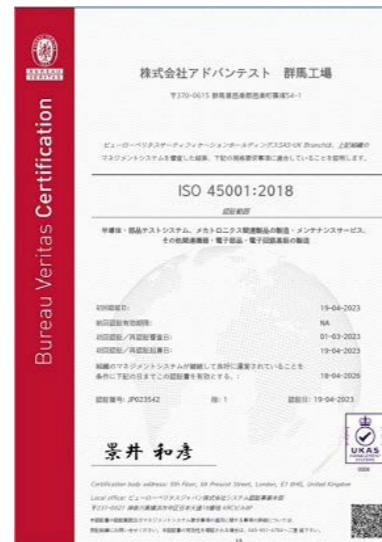


## ISO45001 : 2018 群馬工場にて認証取得

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

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

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

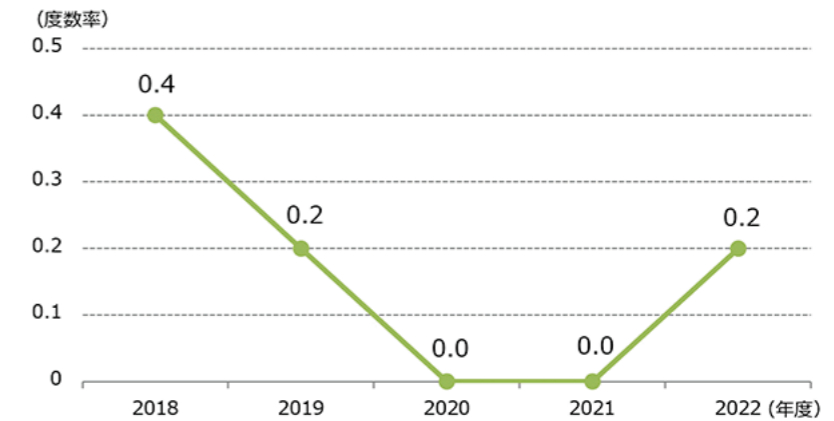


Bureau Veritas 認証書 (写し)

(株) アドバンテストの ISO45001 認証範囲

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

国内労働災害発生率 (度数率\*)



\* 度数率：100 万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

\* 集計範囲：アドバンテスト国内

\* 2019 年度よりデータに派遣社員を含みます。

過去 5 年間の業務上の死亡者はいません。

また、国内、海外グループ会社を含めた 2022 年度の労働災害発生率 (度数率) は 0.5 となりました。

## 労働安全衛生教育

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

2022 年度安全衛生教育実績

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

## 人権の保護・尊重

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

### 人権方針

#### アドバンテストグループ人権方針

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

##### (1) 国際的規範の尊重

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

##### (2) 人権尊重の責任

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

##### (3) 適用の範囲

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

##### (4) 適用法令の遵守

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

##### (5) 人権デュー・ディリジェンス

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

##### (6) 教育

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

##### (7) 情報の開示

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

##### (8) 対話・協議

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

2021 年 7 月 1 日制定

株式会社アドバンテスト

代表取締役兼執行役員社長 吉田 芳明

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

## 職場における取り組み

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

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

### 人権を尊重した職場づくり

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

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

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

2013年度からは、アドバンテストグループ全従業員に対し「The Advantest Way」のe-learningを実施しています。2022年度も海外を含めアドバンテストグループ全社員が受講を完了しています。

[The Advantest Way](#)

### 結社の自由と労使間の対話

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

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

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

### 人権問題に関する報告・相談窓口（内部通報窓口）の設置

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

また、国内においては、労働組合とともに人権擁護・人事苦情処理委員会も設置し、国内の人権問題についての相談を受け付けています。2022年度のヘルプラインおよび人権擁護・人事苦情処理委員会で受け付けたハラスメント関係の相談は1件でした（解決済）。相談者のプライバシーに十分配慮したうえで人権擁護・人事苦情処理委員会が適切な対応を実施し、迅速な解決を図っています。

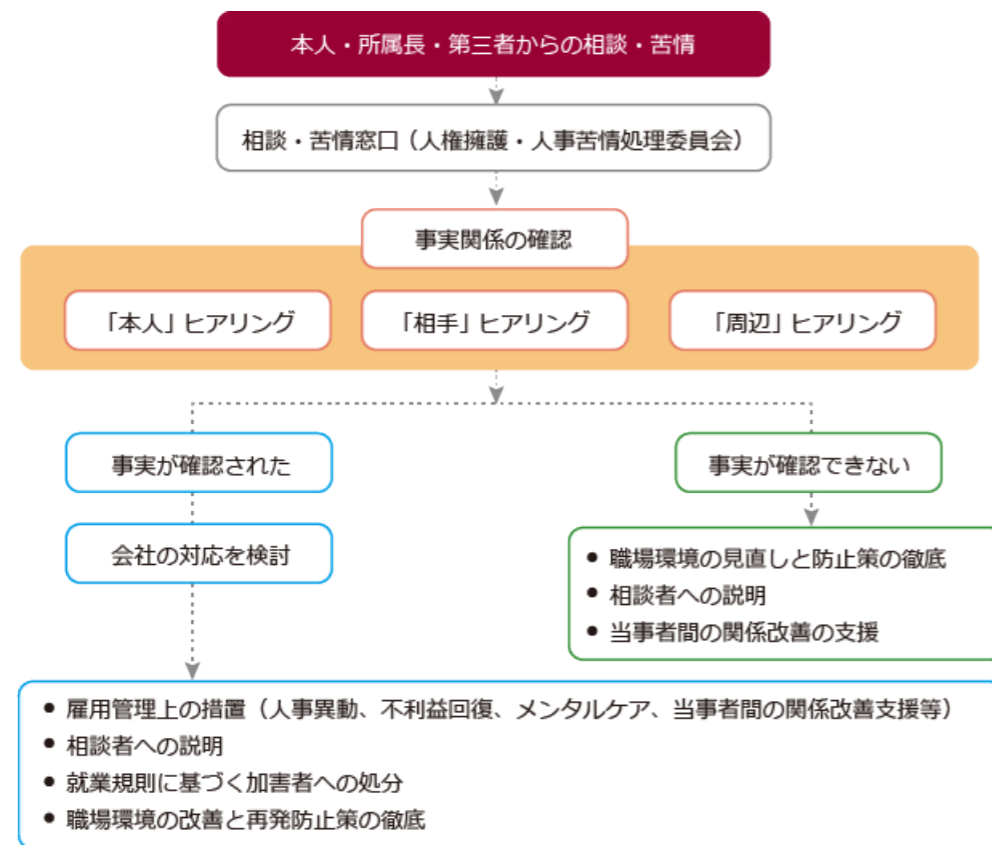
当社は、この活動を通して、従業員一人ひとりがお互いの人権を尊重し、安心して働くことのできる職場づくりに努めています。

### 国内での対応イメージ

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

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

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



## ハラスメントの防止

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

## コミュニティ活動

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

### 社会貢献活動への取り組み

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

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

### 学術支援、次世代育成支援に対する取り組み

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

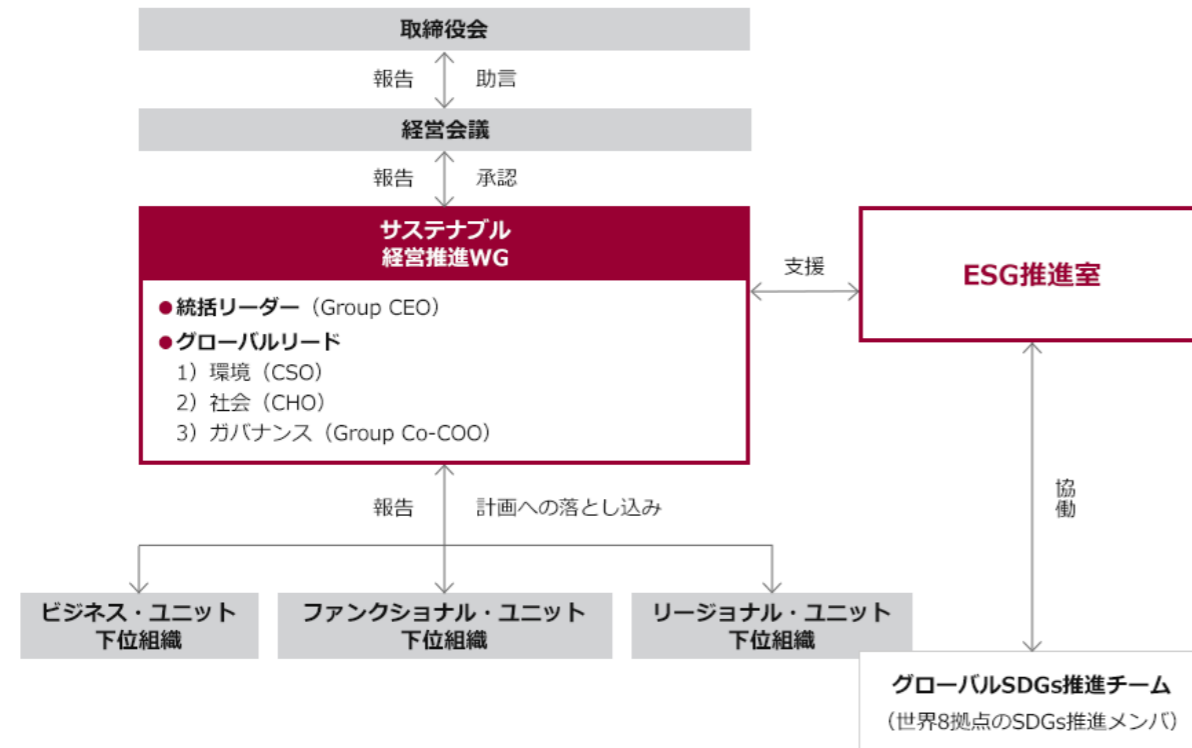
### 人道的支援の取り組み

アドバンテストは、「The Advantest Way」に基づき、世界各地で多くの社会支援活動や慈善活動を長年実施しています。ロシアによるウクライナ侵攻の影響が激化した2022年は、困難な状況に陥っている方々への人道支援として、ユニセフをはじめ国内外5団体に総額9,000万円を寄付しました。当社のドイツ現地法人では「ウクライナ・タスクフォース・チーム」を社内立ち上げ、今回の寄付のほか、欧州現地の諸団体による難民の方々への宿泊施設、衣服、衛生用品の提供などの活動を支援しています。新型コロナウイルスが世界的に拡大した2020年には、グループ全体の寄付予算を増額するとともに、医師会、看護協会、医療機関、赤十字社、NPO団体等への寄付を通じ、医療支援や困難な状況にある社会的弱者への支援を日本、アメリカ、ドイツ、シンガポールなどで行いました。

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

### 推進体制

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



### 従業員の参加を推進する仕組み

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

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

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

## 2022 年度の社会貢献活動事例

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

以下に貢献活動の一部を紹介します。

### 自然保護

#### アメリカ：自然保護区でのトレイルづくり

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



トレイルをつくる様子

#### 中国：竹林保全活動

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



竹を切る様子

#### シンガポール：植樹運動

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



植樹の様子

## 福祉支援

### アメリカ：住宅建設作業への支援

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



住宅建設作業の様子

### 日本：開発途上国への給食支援

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



TABLE FOR TWO

### シンガポール：食料配布支援

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



野菜を切る作業

## 次世代育成

### 日本

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

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

\* 知的創造教育の詳細は内閣府の知的創造教育の資料を参照ください。

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

### 理科教室、自然観察会を実施

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



小学校での  
教育支援活動の様子

### 再生紙 25,000 枚を小学校に寄付

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



再生紙を寄付

### インタラクティブ地球儀の活用

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



インタラクティブ地球儀

### EduTown SDGs アライアンスへの参画

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



[EduTown SDGs 当社ページ](#)

[EduTown あしたね当社ページ](#)



## 中国

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

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

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



## その他の支援

## マレーシア：COVID-19 対応支援

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



支援を受けた人々

## マレーシア：自閉症協会への支援

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



バッグに寄付品を詰めた様子

## 韓国：中古パソコンの寄付

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



寄付をした様子

## ドイツ：ウクライナ支援

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



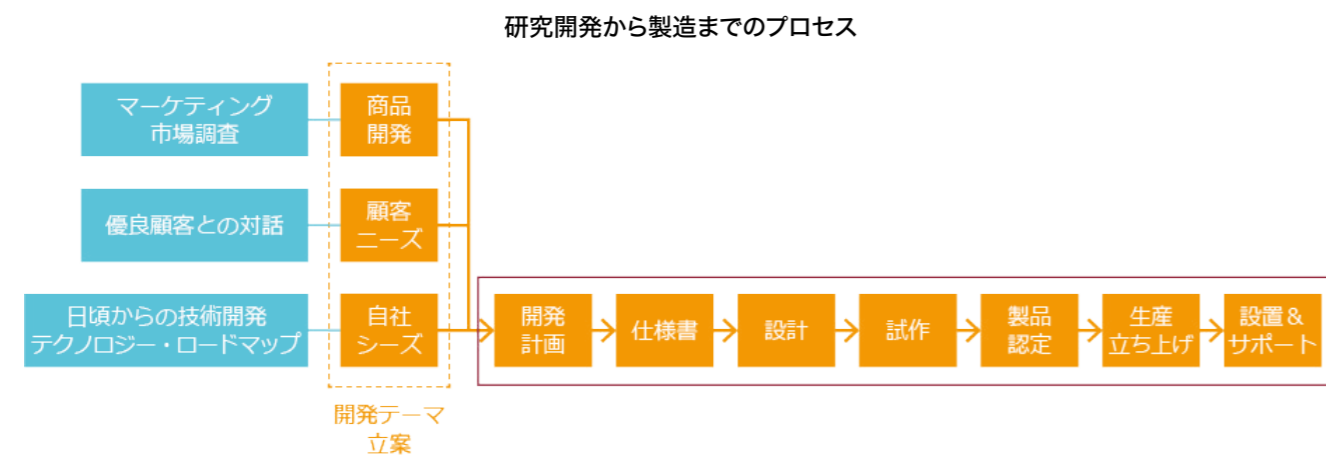
寄付されたパソコンを使う様子

## 製品責任への対応

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

## 製品安全・品質への対応

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



## 製品の安全・品質の確保への取り組み

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

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

2022年度は、主力13製品に関して、社外の専門機関に安全性・耐久性検査を依頼しました。

その結果、安全仕様の改修や改善が必要と指摘された案件はありませんでした。

なお、2021年度は、製品安全推進規程に示された基準に違反する事例が1件ありました。本事例に対しては規制に適合するため製品の設計変更にて是正しました。

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

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

またアメリカでも製品運用でノイズによる周辺環境悪化に伴う訴訟リスクが大きく、また顧客要求もあることから、米国 EMC 法規制（FCC）に沿った対応を行っています。

EMC センタでは、試験所の運用を規定した国際規格である ISO17025 を取得し、EMC センタ職員についても iNARTE（The

International Association for Radio, Telecommunications and Electromagnetics）の EMC エンジニア資格保有者により運営されており、社内で国際的に認められる EMC 認証試験を行うことができます。

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

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

## アドバンテストグループ品質方針

発想の原点は『お客様の満足度』

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

## 品質管理体制

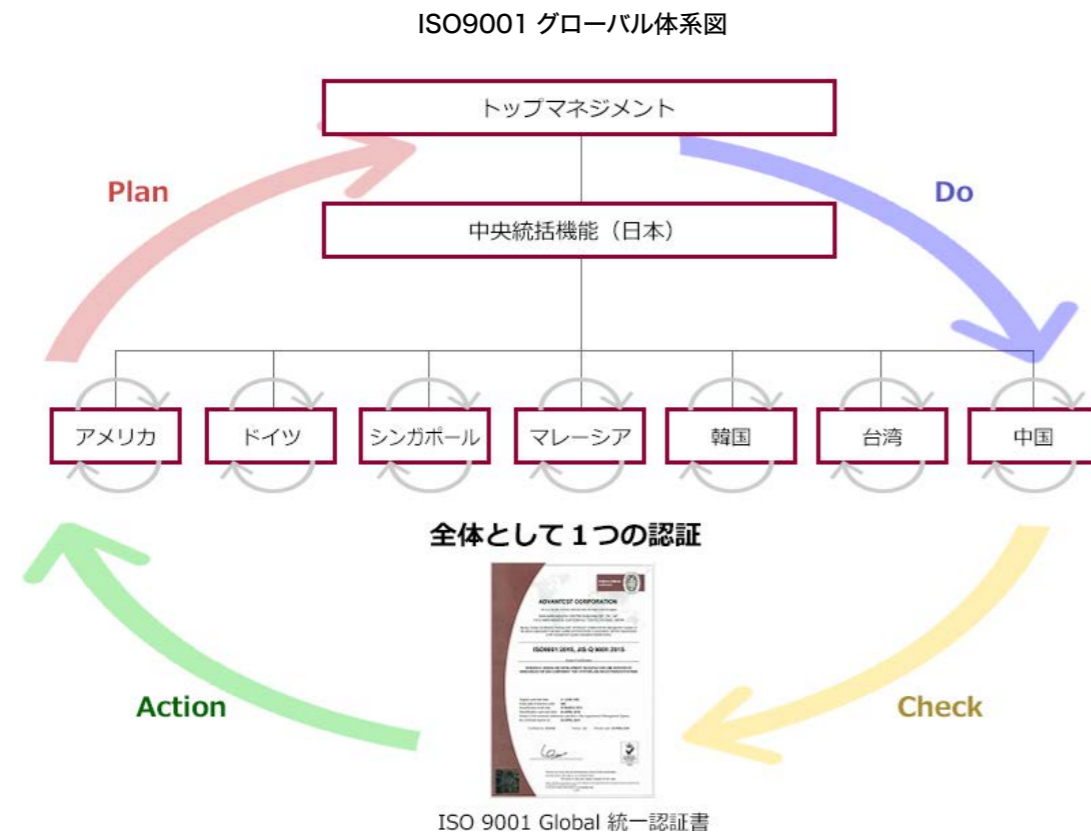
アドバンテストは、「発想の原点は『お客様の満足度』」を品質方針として、国際規格である ISO9001 に適合した品質マネジメントシステムを全社的に構築し、運用しています。

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

さらに、グローバルな品質マネジメントシステムを強化するため、グループ全体（世界 8 カ国、21 サイト）においてシステムの統一を進め、2018 年 4 月 25 日付けで「ISO9001 グローバル統一認証」を取得しました。2022 年度では、グループ全体で世界 8 カ国、24 サイトに拡大しています。

本品質管理体制により 2022 年度の製品リコール数は 0 でした。

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



## 設計品質の向上に向けた「デザイン・レビュー制度」

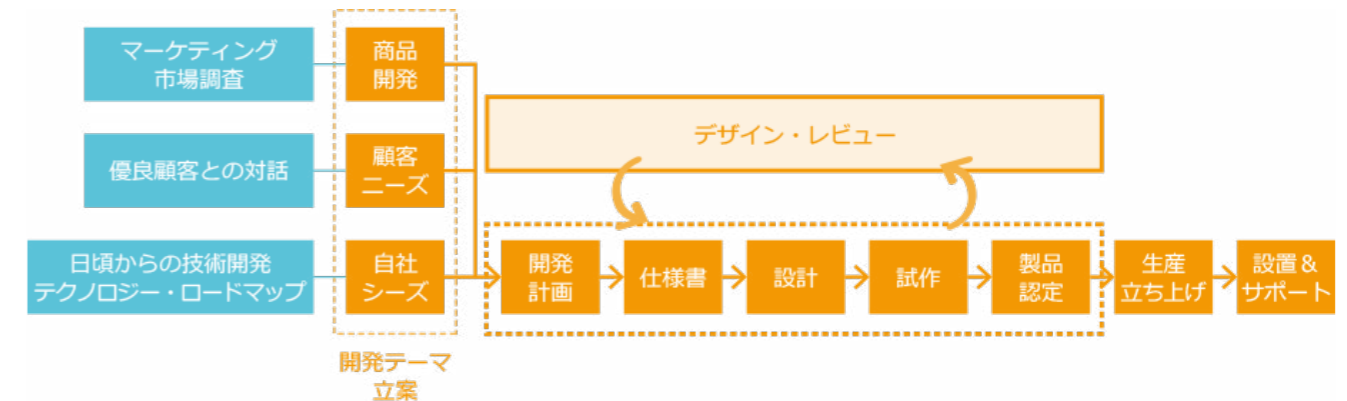
アドバンテストの製品には、常に高機能・高性能・高品質が要求され、これを実現するための回路は日増しに大規模化、複雑化しています。その一方で開発工期の短縮も求められます。お客さまの要求に応えるには、設計の上流段階での品質のつくり込みと早期の問題抽出が最重要と考え、実現する仕組みとして、2008年より新たなデザイン・レビュー制度を導入しました。

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

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

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

## 研究開発プロセスとデザイン・レビュー



## 部品品質向上活動（SQE活動）

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

SQE 活動のコンセプトは、以下の3つです。

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

製品開発段階から SQE 活動を展開することにより、製造工程における部品起因のトラブル、部品問題の市場流出リスクを低減し、ロス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<sup>1</sup> 向上（装置をある時間使用しても故障しないこと）、MTTR<sup>2</sup> 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

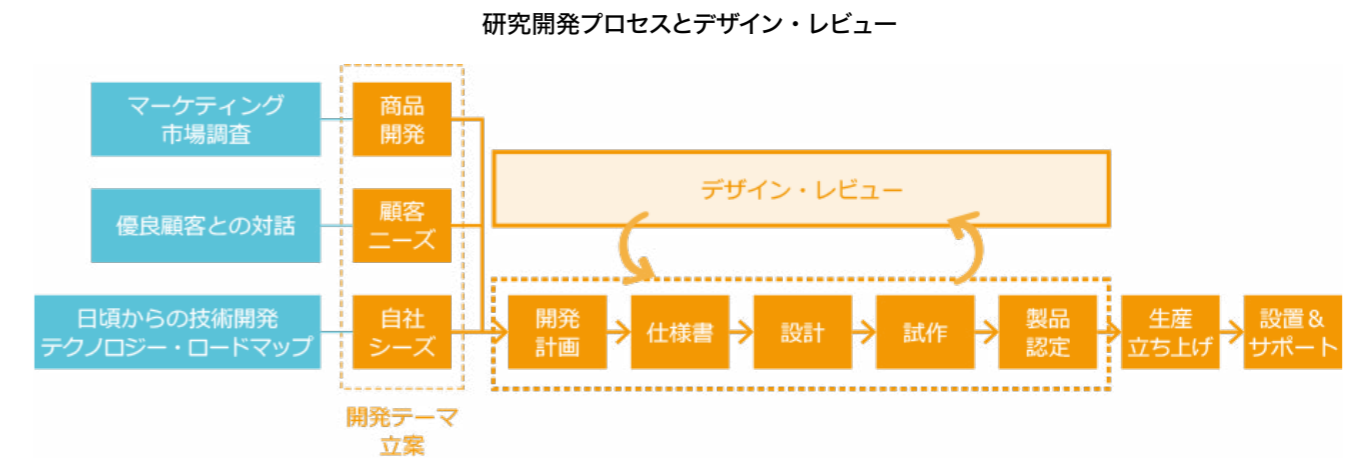
アドバンテストは、ソフトウェアの品質向上に継続的に取り組んでいます。テスト・システムやハンドラなどの装置を制御するためのソフトウェアに対しては、品質保証部門が開発工程計画を確認後、開発と並行して成果物である仕様書をリアルタイムに審査し、開発上流工程の段階から品質の確保に努めています。審査は開発終了までに実施され、品質基準に達しているかを確認後、出荷しています。

当社は、ソフトウェアの品質を向上するために Automotive SPICE<sup>\*1</sup> 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

## 顧客満足度向上のための取り組み

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



## お客様の満足度（CS）向上に関する基本方針

アドバンテストの発想の原点は「お客様の満足度向上」です。

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

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

## CS 向上に直結するセールス/マーケティング体制

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

さらに2020年3月には、営業本部内の販売部門とマーケティング部門を統合し、顧客のニーズをよりスピーディーに、的確に製品開発に反映できる体制を整えました。

市場や顧客のニーズの変化に対応するための施策を通じて、お客さまの満足度のさらなる向上を目指していきます。

## セールス/マーケティングにおけるCS向上活動

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

## カスタマサポートの推進

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

基本方針の概略は、以下のとおりです。

### カスタマサポートの基本方針

- お客さま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。
- お客さま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。
- お客さま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。
- つねにお客さま視点に立ち、ソリューションの提供をグローバルな体制で展開します。
- 効率性のみならず、環境、安全にも配慮した高品質なサービスサポートを提供します。
- 高付加価値なプロフェッショナルサービスを提供します。
- フィールドサービスにおける安全作業基準を遵守し、作業安全を徹底させ、継続的に事故ゼロを目指します。

## グローバル視点でのカスタマサポートの強化

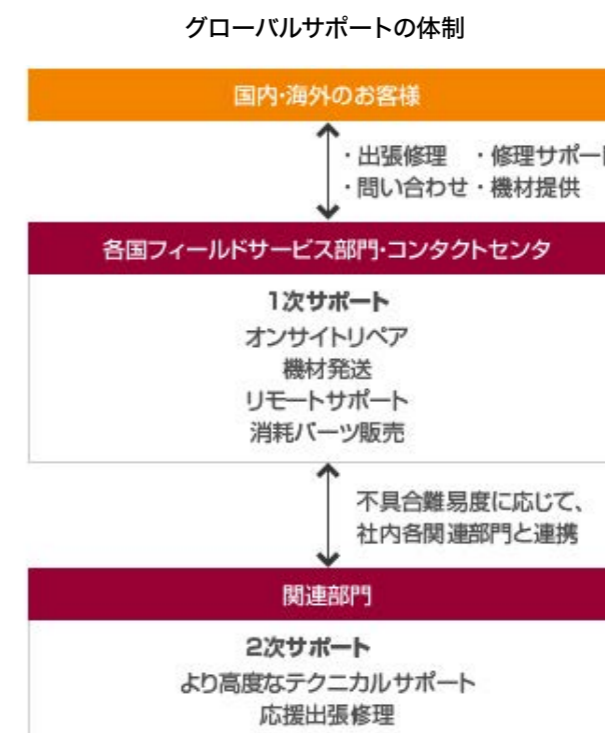
当社は、お客さまから寄せられる様々なカスタマサポートのご依頼やお問い合わせにお応えできるグローバルな体制を構築しています。各国のカスタマコンタクトセンタを通じて、電話やメールにより、日常的なお問い合わせにお応えするとともに、フィールドサービスエンジニアによる技術サポートやオンサイトサポートなど一次サポートを提供しています。

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

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

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

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



## リサイクル・リマーケティングビジネスの強化

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

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

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

[製品リサイクル](#)

## TechInsights 社 (旧：VLSIresearch 社) の顧客満足度調査にて第 1 位を 4 年連続で獲得

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

日々のビジネスから得られる情報に加え、半導体の市場調査で著名な TechInsights 社 (旧：VLSIresearch 社) の顧客満足度調査に毎年参加し、お客さまのニーズの把握に努めています。



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

### <お客さまからの評価の一部>

[シノプシス社とのコラボレーションによる半導体テストのリアルタイム・データ解析新ソリューション「ACS Nexus」を発表](#)

[同時測定個数の増加を可能にする業界初のフレキシブルな DUT インタフェース「DUT Scale Duo」を発表](#)

[プローブニードルのクリーニング周期を最適化し生産効率を向上 業界初の新ソリューション「ACS APC」を発表](#)

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

### 関連ニュース

[テスト・システム「V93000」累計出荷台数 1 万台目を達成](#)

[TechInsights 社顧客満足度調査にて 4 年連続第 1 位を獲得](#)

## イノベーションへの取り組み

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

### イノベーションに関する取り組みの要旨

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

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

### イノベーションを通じたサステナブルな社会実現に対する直接的な貢献拡大

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

### 直近年度における主な基盤技術開発

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

[グリーン製品](#)

## 多様な顧客ニーズに応じるテスト・ソリューション

### V93000 シリーズ

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

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

☑ 同時測定個数の増加を可能にする業界初のフレキシブルなDUTインターフェース「DUT Scale Duo」を発表

☑ V93000プラットフォーム用小型テスト・ステーション「EXA Scale EX」を販売開始

☑ V93000の新電源カード「XPS128+HV」を発表 パワーマネジメントIC等の高電圧デバイスに最適



V93000

### T6391 テスト・システム

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

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

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



T6391

### inteXcell

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

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

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



inteXcell

### Advantest Cloud Solutions™ (ACS)

アドバンテストは、さらなる飛躍への価値探求のため、テスト・ソリューションの拡充や新しいテクノロジーの導入によるソリューションの拡張を進めています。その一例として、アドバンテストでは、お客さまの半導体をつくる工程で生成されたデータと、半導体テスト時のデータを統合して分析することで新たな価値を創造する、Advantest Cloud Solutions™ (ACS)を推進しています。

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

☑ プローブニードルのクリーニング周期を最適化し生産効率を向上 業界初の新ソリューション「ACS APC」を発表

☑ シノプシス社とのコラボレーションによる半導体テストのリアルタイム・データ解析新ソリューション「ACS Nexus」を発表

☑ 学術機関が当社の半導体生産データを無償で参照できる「ACS University Program」を発表

☑ Advantest Cloud Solutions (ACS) のオンライン・ストアがオープン

☑ AIを活用した歩留まり改善ソリューション「ACS EASY™」を発表



## システム・レベル・テスト・システム

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

☐ [メモリ・テスト・システム「T5851-STM16G」に NVMe のシステム・レベル・テスト機能を追加](#)

☐ [SSD テスト・システム MPT3000 シリーズ 業界で初めて PCIe Gen 5 量産テストに対応](#)



T5851-STM16G

## E5620

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

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

☐ [EUV マスクの欠陥レビューに対応 DR-SEM「E5620」を発売](#)



E5620

## 光超音波顕微鏡

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

☐ [皮膚内部のメラニンと血管網を手軽に表示 3D 画像ビューワ「Euclid」を提供開始](#)

☐ [Hadatomo™ Z 研究実績に 2 件追加](#)



WEL5200

## テラヘルツ分光・イメージング・システム

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

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



左) TAS7500IM  
右) TAS7500SP

## 社外との連携

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

☐ [学術機関が当社の半導体生産データを無償で参照できる「ACS University Program」を発表](#)

☐ [シンガポール・ポリテクニク内にテスト・エンジニアリング・センターを設立](#)

☐ [アドバンテスト、NXP Semiconductors 社、アリゾナ州立大学が共同で初のテスト・エンジニアリング・コースを開始](#)

上記のほか、東京大学システムデザイン研究センター (d.lab) に設置された「アドバンテスト D2T 寄附講座」を通じ、テスト設計の専門家となりえる人材の育成と SoC (システム・オン・チップ) の設計に関する研究を支援しています。

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

\*1 : RaaS

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

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



## 知的財産の保護

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

### 取り組み姿勢

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

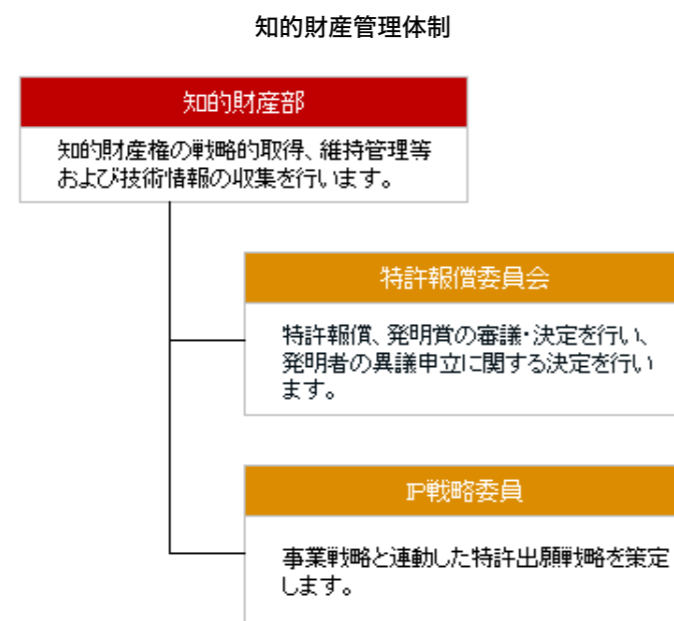
### 知的財産管理体制

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

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

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

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



### 経営層、事業部への情報提供

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

### 知的財産に関する教育

アドバンテストは、知的財産に関する教育を毎年実施し、知的財産に対する従業員一人ひとりの意識を向上することに努めています。

2022年度は、エンジニアとして必要な知的財産に関する知識を習得するため、技術系新入社員に対し実習を含む2日間の研修を行いました。また、[The Advantest Way](#) に定める行動基準「14. 資産保護・機密保持」を理解し適切に行動するため、国内外のグループ全従業員に対し e-learning による知財教育を実施しました。

一方、「社会貢献活動への取り組み」の一環として、知財創造教育を小学生向けに開催しました。詳細は、「[コミュニティ活動](#)」を参照ください。

### 知的財産に関わる係争、訴訟の状況

2023年3月31日現在、該当する案件はありません。

## サプライチェーン・マネジメント

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

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

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

3種類の生産方式によるベストな供給体制の構築には、取引先との協力的な関係が不可欠です。アドバンテストは取引先とのコミュニケーションを大切にしながら、関係法令に基づく公正な取引関係を維持しています。

### 製造資本 — Design for Supply Chain



### 自社での取り組み

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

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

[調達方針](#)

[サプライチェーンCSR推進ガイドブック](#)

[グリーン調達ガイドライン](#)

### サプライチェーン・マネジメント体制

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

### ESG行動計画2021-2023

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

[2022年度の活動実績](#)

### 公正な取引を実施するための教育

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

## サプライチェーンに対する取り組み

### サプライヤーアンケート調査の実施

アドバンテストは、ESG 行動計画 2021-2023 に基づき、全グループ会社の取引額の 85%を占める取引先に対し、「CSR アンケート」調査を実施しました（サプライチェーン・デュー・ディリジェンス）。2022 年度アンケートの内容は、RBA 行動規範\*、その他の国際的イニシアチブの指針に沿った「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」の内容を中心に、昨年度同様に地球温暖化対応に向けた再生可能エネルギーの導入状況、GHG 排出量報告も依頼しました。

サプライチェーン全体で社会課題に取り組めるように、取引先ごとに回答結果をまとめた資料を提供するだけでなく、評価の高い点、改善をお願いする点などについてフィードバックする取り組み、また GHG 排出量の算出が困難な取引先にはセミナーを実施するなど、サプライヤー・エンゲージメントの向上を図っています。

2022 年度の CSR アンケートは 2023 年 3 月に実施し、配布した企業すべてから回答を得ました。GHG 排出量の算出が困難であったり、温暖化対応策が未定であったりする取引先と課題解決に向けて活動を継続していきます。

また、国内では四半期ごとに取引先の QCD\* に関して評価を行い、製品の安定供給や品質の維持向上を行っています。

#### 2022 年度 CSR アンケートの実施（グローバル）

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

#### 2022 年度 取引先 QCD 評価（国内）

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

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

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

### 問い合わせ・通報窓口の設置

お取引先との取引において、当社従業員等に行動規範、取引契約、法令等に違反する行為がある場合、またはその疑いがある場合、当社ウェブサイトの [お問い合わせ窓口](#) を利用し、通報をお願いしています。2022 年度の苦情申し立て実績（件数）は 0 でした。

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

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

### 「パートナーシップ構築宣言」を発表

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

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

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

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

### 取引先との ESG 推進事例

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

#### 環境配慮型パレットの導入

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



#### エコドライブで東京都から表彰

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

## ピンクリボン運動の推進 / 啓もう活動を実施

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

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

## 事業継続と SDGs 活動への相談事例

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

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

\* CoCoLo プロジェクト：ウェストグループが企業が生み出した環境価値を J-クレジット制度\* によってクレジット化して様々な寄付活動に活用することで CO<sub>2</sub> 削減と地方創生を推進する活動。

\* J-クレジット制度：省エネ設備の導入や再生可能エネルギーの活用による CO<sub>2</sub> 等の排出削減量や、適切な森林管理による CO<sub>2</sub> 等の吸収量を、クレジットとして国が認証する制度。

## 調達への取り組み

### 調達リスクの対策

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

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

### 責任ある鉱物調達

アドバンテストは、米国金融規制改革法 1502 条（紛争鉱物条項）の対象外ですが、自主的に紛争鉱物問題に取り組んでいます。2013 年から当社は毎年、取引先に対して、RMI\* 帳票（紛争鉱物報告テンプレート（CMRT））による鉱物調達の調査を実施しています。2022 年度も、取引先に対する調査を実施、CMRT に記載の製錬所 / 精製所と RMI 開示情報との照合を行い、以下の結果となりました。

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

集計の結果、コンフォーマント（適合）製錬所の比率は 65.2% でした。

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

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

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