



# Integrated Annual Report 2023

統合報告書

# 目次

## 02 編集方針

- 04 Group CEOメッセージ
- 09 アドバンテストとは
- 11 アドバンテストのあゆみ
- 12 当社を取り巻く環境
- 14 中長期経営方針「ブランドデザイン」
- 16 第2期中期経営計画（MTP2）
- 19 リスクマネジメント
- 21 連結財務・非財務ハイライト

24 価値創造プロセス  
25 研究開発資本：CTOメッセージ  
27 顧客関係資本：CCROメッセージ  
29 人的資本：CHOメッセージ  
31 財務資本：CFOメッセージ  
33 製造資本：CPOメッセージ

- 36 サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ
- 37 ESGのさらなる推進
- 41 環境課題への取り組み
- 48 社会課題への取り組み
- 55 コーポレートガバナンス
- 63 取締役一覧、スキル・マトリックス
- 65 新任社外取締役メッセージ
- 66 取締役対談

- 71 事業セグメントと主要製品
- 73 解説：半導体テスト・システム
- 75 当社がテストする半導体
- 76 11年間の主要財務データ
- 77 SASBスタンダード対照表
- 79 外部からの評価
- 81 会社概要／株式情報
- 82 グローバル・ネットワーク

## 編集方針

アドバンテストの統合報告書は、財務上の実績に加えて、経営理念、ビジネスモデル、戦略、ガバナンスなど、当社の価値創造をご理解いただく上で重要な内容を、統合思考の観点から整理したものです。株主や投資家の皆さまをはじめ、幅広いステークホルダーの方にお役立ていただける内容を目指しています。

「統合報告書2023」の構成は以下のとおりです。

### Summary

Group CEOメッセージをはじめ、組織の概要、沿革、市場環境等、当社を知る上で欠かせない基本情報を網羅しています。また、当社の事業戦略の軸である「グランドデザイン」「第2期中期経営計画（MTP2）」について詳しく紹介しています。

### Value Creation

当社の価値創造プロセスと、財務・非財務の各資本の概要について述べています。顧客との関係構築や研究開発といった非財務資本の価値創造力については、現場の臨場感を交えて描くことに努めました。

### Sustainability

当社の「ESG行動計画2021-2023」および、それに基づく取り組みと進捗について紹介しています。詳細を網羅した「サステナビリティ・データブック」とあわせてご覧ください。

(<https://www.advantest.com/ja/sustainability/report/>)



### Information

当社製品や半導体テスト技術、過去11年の主要財務データなど、当社を詳しく知る上で有用な情報やデータをまとめています。今回からSASBスタンダードデータのcsvファイルもご提供します。

### 参考にしたレポート・ガイドライン等

- ・国際統合報告評議会（IIRC）の「国際統合フレームワーク」
- ・GRIスタンダード
- ・TCFD提言
- ・SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード

### 報告期間・範囲

報告対象期間は、2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）です。ただし、必要に応じて当期間の前後についても言及しています。データの集計範囲（バウンダリー）は、特に記載しているものを除いて、すべて連結決算対象範囲です。

### 将来の事象に係る記述に関する注意

本冊子には、将来の事象についての、当社の現時点における期待、見積もりおよび予測に基づく記述が含まれています。これらの将来の事象に係る記述は、当社における実際の財務状況や活動状況が、当該将来の事象に係る記述によって明示されているものまたは暗示されているものと重要な差異を生じるかもしれないという既知および未知のリスク、不確実性その他の要因が内包されており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。

# Summary

# Contents

- |    |                |    |                   |
|----|----------------|----|-------------------|
| 04 | Group CEOメッセージ | 14 | 中長期経営方針「グランドデザイン」 |
| 09 | アドバンテストとは      | 16 | 第2期中期経営計画（MTP2）   |
| 11 | アドバンテストのあゆみ    | 19 | リスクマネジメント         |
| 12 | 当社を取り巻く環境      | 21 | 連結財務・非財務ハイライト     |



## Group CEOメッセージ

代表取締役兼執行役員社長 (Group CEO)

吉田 芳明



## 2022年度業績の振り返り

2022年度は変化の大きな1年でした。パンデミックによって加速された社会のデジタル化を背景に、年度前半は高性能スマートフォンやHPC向けテスト・システムへの顧客の投資意欲が高く、部材不足や物流網の混乱による製品供給難が懸案事項でした。しかしウクライナ情勢に伴うエネルギーや食料価格の高騰などから世界的にインフレが進行すると、欧米諸国を中心に政策金利が引き上げられ、世界経済の後退懸念が深まりました。その影響は特にスマートフォンやパソコンなど民生品市場で大きく顕在化し、それらに関連する半導体メーカーでは在庫調整や投資計画見直しの動きが現われ、当社の事業環境も年度後半には急激にスローダウンしました。

一方で、電動化が進む自動車や産業機器関連は年度を通して堅調に推移しました。半導体を用いたアプリケーションが生活や産業のあらゆる場面で使われるようになった結果、半導体市場は全面的に落ち込むことはなくまだら模様を呈しました。半導体テスト・システム市場（以下テスト市場）においても過去の調整局面とは異なり、用途や品種によって景況感は異なりました。当社は、幅広い顧客基盤と製品ポートフォリオを活かし、低調なビジネス領域の落ち込みを良好な領域のビジネス獲得で補完したことにより、売上高と当期利益いずれも3年連続となる過去最高の業績を達成することができました。

## 2023年度業績見通し

2023年7月末の時点で、コロナ禍後の経済正常化が進みつつあるものの、今年度の世界経済の見通しは依然不透明です。インフレや地政学的リスクは不安定な状態が続ぎ、半導体市場も全体としては未だ調整過程にあります。特に半導体需要に大きく左右する、スマートフォンの出荷台数が引き続き低迷していることが、半導体関連メーカーの生産調整ひいては投資抑制につながっています。当社はテスト市場規模について、暦年2022年の52億米ドルから、2023年は41～46億米ドル程度に落ち込むものと予想しています。当社業績についても、2022年度の売上高実績5,602億円に対し、2023年度売上高は4,800億円（前年度比14.3%減）と見込んでいます。

しかし、アプリケーションの多様化により半導体市場全体が大きく落ち込むことはないと考えています。生成AIの社会実装への期待は極めて高く、GX（グリーン・トランスフォーメーション）に関連して電力効率に優れた半導体にも根強い需要があります。私たちの顧客は先端半導体への投資を緩めておらず、これらがいずれ新たなテスト需要へとつながることは確実です。

何より、半導体の高機能化、信頼性への要求の高まりが、テスト市場を質的に大きく変えています。新たなアーキテクチャーやプロセスノードの採用は多くの技術課題を

伴い、それらを解決しいち早く歩留まりを引き上げるために顧客は積極的にテスト・システムを活用します。デバイス1個当たりのトランジスタ数の増加は必然的にテストの複雑化につながります。データサーバーや自動車など高い品質が求められる半導体は、不良を見逃ごさないよう温度などの条件を変えて複数回のテストを必要とします。以上のようなトレンドを背景に、テスト市場は今後も半導体市場と同等以上の成長が期待できると考えています。

テスト市場は顧客の投資サイクルによるところが大きく、好不況のサイクルはある程度は避けられません。2022年度の後半からは下降局面が続いていますが、やがては収まり、2024年には再び高水準に戻るものと予想しています。

▶ P.12 当社を取り巻く環境

## 中期経営計画の進捗への自己評価

2021年5月に第2期中期経営計画を発表した際、経営指標として3カ年平均（2021～2023年度）の売上高を3,500億円～3,800億円に設定しました。2020年度に売上高が初めて3,000億円を突破し3,128億円に達したばかりの私たちにとって、その目標値は非常にチャレンジングに感じられたものでした。ところが、2021年度実績は4,169億円、2022年度は5,000億円以上の売上が

## ▶ Group CEOメッセージ

|                  | FY2018～FY2020平均 | FY2021       | FY2022       |
|------------------|-----------------|--------------|--------------|
| 当社売上高（億円）        | 2,904           | 4,169        | 5,602        |
| 営業利益率            | 22.3%           | 27.5%        | 29.9%        |
| 当期利益(億円)         | 601             | 873          | 1,304        |
| ROE              | 29.1%           | 30.4%        | 39.3%        |
| 1株当たり当期利益(円)*    | 77<br>(309)     | 112<br>(450) | 175<br>(697) |
| テスト市場当社シェア(当社調べ) | 50%             | 47%          | 57%          |

\*当社は、2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の株式分割を行ったため、従来の公表値から変更しています（カッコ内は分割前の値）

見込まれたことから、2022年7月に売上高の経営指標を見直し、4,800億円～5,200億円と大幅に引き上げました。

この修正は、半導体の技術進化と社会浸透が私たちの想定よりもさらに早く、テスト市場自体が拡大したことも一因ではあります。しかしそれ以上に、私たちが市場の拡大に追随し、市場シェアを高めたことが大きく効いています。半導体が社会の進化を支えるインフラの役割を担っていく中、幅広いアプリケーションに対応するソリューションを開発し、顧客基盤を拡大してビジネスを成長させる、という戦略が功を奏しています。また、アプリケーションと顧客の広がりは、シクリカルな半導体テストビジネスにおいて当社業績の安定化にもつながっています。

では今後はどうかというと、過去がそうであったように、ビジネス環境は大きな変化を伴うものと認識しています。たとえ市場が再び拡大基調に戻ったとしても、2024年

度開始予定の第3期中期経営計画期間において当社がこれまでの延長線で成長できるかということ、私は決して楽観はしていません。半導体産業が国家戦略に位置づけられるようになった今、中国や他の国・地域からの新興勢力も含め競争が激化する可能性があります。また、新たな技術革新がテスト市場そのものを変化させる可能性もあります。今の優位な市場ポジションに安住せず、半導体産業や社会で起こり得る変化を先取りし、自らが変化して成長を目指さなければなりません。マーケティング力と研究開発力の強化、顧客サポートと生産体制の進化そして業務効率の一層の改善が必要になります。M&Aを含めた成長投資ももちろんですが、事業を支える人財の確保と育成にも力を入れ、サステナブルな成長を目指します。

▶ P.14 中長期経営方針「グランドデザイン」

▶ P.16 第2期中期経営計画(MTP2)

## サステナブルな成長に向けて

当社の中長期経営方針「グランドデザイン」では、「ESGのさらなる推進」を5つの戦略課題の1つに掲げ、事業の成長と持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。こうした取り組みを評価いただき、2022年には「DJSI Asia Pacific<sup>\*1</sup>」の構成銘柄に初選定されたほか、2023年には「MSCI ESG レーティング<sup>\*2</sup>」において「AA」評価へ格上げされました。

<sup>\*1</sup> S&P Dow Jones Indices社が業界ごとに持続可能性に優れている企業を選定、構成する株式インデックス

<sup>\*2</sup> MSCI社が企業の環境、社会、ガバナンスに関する取り組みを調査・分析し、最上位ランクのAAAからCCCまで7段階で格付けする。ESG投資の世界的な評価指標の1つ。

事業のサステナビリティを確保するための基礎となるのがガバナンスです。その中でも私は、取締役会の実効性を重要視しています。多様なバックグラウンドを有する取締役が時間をかけて意見を交わすことで、より視野の広い経営のかじ取りが可能になります。当社では取締役に対し、取締役会の実効性についてのアンケートを毎年実施していますが、2022年度のアンケートでは、多様性のある取締役会の構成がさまざまな視点からの質の高い議論をもたらすなど、取締役会のダイバーシティについて肯定的な評価をいただきました。また、取締役だけでなく、執行役員においても北米、欧州、アジアの各地から登用しています。グ

## ▶ Group CEOメッセージ

ローバルに分業化された半導体バリューチェーンをきめ細かくサポートする上で、当社のグローバルなマネジメント・システムが大いに役立っています。

企業がサステナブルに成長していくには、自分たちの価値が多面的であることを深く認識することが必要だと考えています。当社は、計測技術を通じて半導体の技術進化を支え社会の「安全・安心、心地よい」に貢献しています。事業を継続するにあたり、自社の生産活動や製品の環境負荷削減、サプライヤーも含めた労働環境や人権への配慮といった環境・社会的側面からの要請にも正面から取り組んでいきます。当社従業員の環境や社会課題への意識は年々高まっており、Scope1+2（自社の工業プロセスと、外部から購入した電力によるCO<sub>2</sub>排出量）の再生可能エネルギーへの

転換や、製品の環境負荷低減に向けたアーキテクチャーの見直しも進行中です。こうした姿勢や取り組みは、今後サプライヤーや顧客と協働で課題解決を進めていくためにも欠かせないと考えています。

## ▶ P.37 ESGのさらなる推進

## | 当社の企業文化「INTEGRITY」

グローバルに展開する顧客のビジネスをサポートする当社にとって、世界各地の従業員が一体となって取り組むためのグローバルなチームワークが欠かせません。当社自らが大切と思う価値を明確にし、仲間と共有することは、チームメンバーの志を一つにまとめチームワークの強化にプラスになります。また、自分

の仕事が社会の役に立っているという自負は、従業員のやる気やエンゲージメントを引き出し、より高い成果や定着率にもつながります。

当社では、世界中の従業員が心を一つにして、同僚、顧客、サプライヤーと共に成長し、社会の持続的な発展に貢献するための心構えとしてコア・バリュー“INTEGRITY”を定めています。INTEGRITYという言葉は、あらゆるステークホルダーとの関連で認識される諸課題に対し真摯・誠実に取り組む当社の姿勢を表しています。INTEGRITYを社内に浸透させるため、当社では従業員全員参加のワークショップに始まり、リーダーシップ研修、アンバサダーの任命、優れた活動を行ったチームを表彰するThe INTEGRITY Awardといった活動を継続的にを行っています。今では

| I                                                                                                                        | N                                                                                                                                  | T                                                                                                                      | E                                                                                                                | G                                                                                                                 | R                                                                                                             | I                                                                                                                       | T                                                                                                                                  | Y                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INNOVATION<br>私たちが<br>起こすもの                                                                                              | NUMBER ONE<br>私たちが目指す<br>ポジション                                                                                                     | TRUST<br>私たちが<br>一つにする礎                                                                                                | EMPOWERMENT<br>私たちの<br>成長の機会                                                                                     | GLOBAL<br>私たちが活躍する<br>フィールド                                                                                       | RESPECT<br>私たちの信条                                                                                             | INCLUSION AND<br>DIVERSITY<br>私たちの誓い                                                                                    | TEAMWORK<br>私たちの<br>仕事の進め方                                                                                                         | YES<br>私たちの姿勢                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、現状に満足せず常に挑戦し続けます。</li> <li>・私たちは、技術の活用と起業家精神をもって、新たな顧客価値創出に努めます。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、我々の事業領域において、常にリーダーを目指します。</li> <li>・私たちは、業界のトップランナーとして、卓越したスタンダードを確立し続けます。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、すべてのステークホルダーとともに信頼し合えるパートナーです。</li> <li>・私たちは、互いの能力、想いを認め合います。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、主体性を持って仕事に取り組みます。</li> <li>・アドバンテストの成功は私たち一人ひとりにかかっています。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、絶え間なく変化する世の中に適応し続けます。</li> <li>・私たちは、常に素早く動きます。いつでも、どこでも。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、さまざまな文化や慣習を尊重します。</li> <li>・私たちは、企業倫理に反する行為は絶対に行いません。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、アドバンテストの多様な人材と能力を誇りに思います。</li> <li>・私たちは、多様性を取り入れることで強くなると信じます。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、国や組織を越えたチームワークで、能力を最大限発揮します。</li> <li>・私たちは、お互いに心を開いて切磋琢磨し、お互いの成果をたたえ合います。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちは、成果を残したいと思います。成果は、まずは始めてみるからです。</li> <li>・私たちは、「できない」は1つの考え方に過ぎず、想像力を通じて世の中を変えることが「できる」と信じます。</li> </ul> |



## ▶ Group CEOメッセージ

INTEGRITYの9つの価値（Innovation, Number One, Trust, Empowerment, Global, Respect, Inclusion and Diversity, Teamwork, Yes）が社内活動の折々で引用されるなど、企業文化として定着しつつあります。

半導体産業はここ数年で進化のスピードが増しており、今後どうなるかはなかなか見通せません。今後は従業員一人ひとりが環境の変化をいち早く感じ取り、顧客やサプライヤー、従業員同士とコミュニケーションを絶やさずワンチームとなって行動することが、企業のサステナビリティに欠かせないと考えています。その際に、ステークホルダーと共に信頼し合う「Trust」や、多様な人財と能力を取り入れる「Inclusion and Diversity」といったINTEGRITYの価値観が、当社にとっての良き羅針盤になってくれると期待しています。

▶ P.29 人的資本・CHOメッセージ

## AIがもたらす機会とリスク

ChatGPTに代表される生成AIサービスが世の中で注目される中、AIがもたらす当社ビジネスへの影響について多く聞かれるようになりました。このメッセージの最後に、その点について述べたいと思います。

生成AIの利用についてはセキュリティや著作権の問題など解決すべき課題も多く、各国での法規制など

も本格化するのこれからだと思われます。しかしながらこの技術の活用がもたらす変化は爆発的であり、社会実装は着実に進むものと考えます。生成AIの社会実装が意味するところはまずはGPUやCPUそして高性能メモリといった最先端半導体の増加です。高性能半導体の設計、製造大手企業を多く顧客に持つ当社は、テスト市場において優位なポジションにいると考えています。データセンターのみならず、顧客に近い場所でのサーバーやエッジコンピューター側でのデバイスにも広がることを考えると、関連する半導体需要は高い成長率が期待され、当社の業績にも大きくプラスに働くものと考えられます。

しかし、AIの当社ビジネスへの影響はこれだけではないと私は考えています。ものづくりの現場にもAIが導入され、あらゆる工程がビッグデータと機械学習で刷新される可能性があります。それは半導体業界も例外ではありません。当社のテスト・システムが産み出し、収集するデータもその製造工程におけるデータと組み合わせることによって新たな価値を産み出すものと予想されます。それらを解析することで、設計や製造プロセスの問題点を早期に把握し改善することが可能になります。当社はすでに、テストデータをリアルタイムで機械学習可能なフォーマットに仕上げるソリューションとして「Advantest Cloud Solutions™」を上市し、半導体産業の未来に向けた事業を開始して

います。当社が独自に進めるというよりは、顧客そして他パートナー企業と一緒に手掛ける事業になると考えています。

一般的に、大きな変化は私たちにリスクをもたらします。しかしながら、いち早く新しいものにチャレンジしていくことで変化をチャンスに変えることができると私は信じています。生成AIの先行きを分析し、さまざまな角度から当社にとっての機会やリスクを考えていこうと思います。従来の考えに囚われず、社会の変化に迅速に対応できる組織にしていけることが、将来の予測が困難な時代に臨むマネジメントチームの役割だと認識しています。



## アドバンテストとは

### アドバンテストの価値

アドバンテストは、電子計測技術を活用して、産業界のさまざまな課題を解決する会社です。1954年の創業当初は、電圧電流計や周波数カウンタを開発・製造し、日本のエレクトロニクス産業とともに成長しました。現在の主力製品は半導体のテスト・システムで、半導体にテスト信号を入力し、半導体からの応答信号をチェックし良品か不良品かを判定します。世界各地の半導体企業で、設計評価、製造プロセス評価、量産品の検査に用いられ、製品をいち早く世に送り出したいという顧客の課題解決を支援しています。

近頃話題の人工知能をはじめ、スマートフォンの高性能化や自動車の電動化など、現代社会における科学技術の進化の多くは半導体が担っています。半導体はナノメートルの微細な構造で作られるため、回路の断線やショート、電圧やタイミングのばらつきなどが生じやすく、不具合なく全量作することは極めて困難です。アドバンテストのテスト・システムは、数百個の半導体を同時にテストできるほか、さらに先端半導体をテストする機能を備えています。半導体テストを通じて、さまざまな機器に搭載された半導体が安全に動作し、人々の暮らしに安心と心地よさを提供することに貢献しています。

### 半導体バリューチェーンでのテストの立ち位置

半導体はパターン露光やエッチングをはじめ、何百ともいわれる多くの工程を経て作られます。必要とされる要素技術は応用化学、材料工学、電子工学など多岐にわたり、半導体メーカーが一社単独でそれらをカバーするには大きな困難が伴います。そのため各工程では、製造装置メー

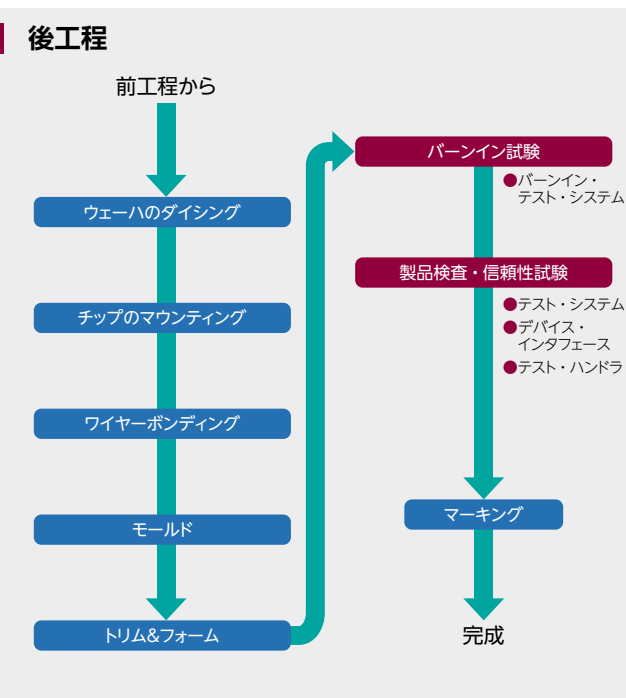
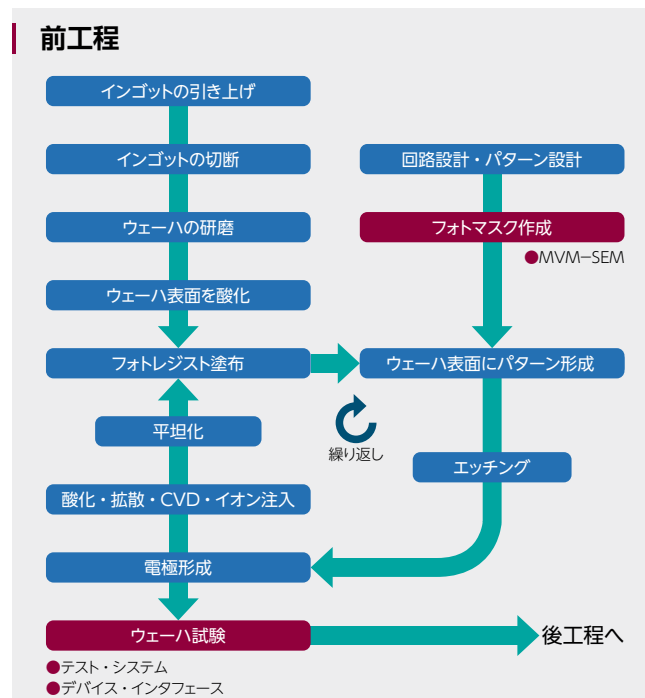
カーの高度な技術とノウハウが盛り込まれた製造装置が用いられています。

テスト・システムは主に、ウェーハを作る工程の最後と、パッケージ等を施した後の最終検査の工程で用いられます。加えて、歩留まりや経済性の上で重要なポイントでもテストが実施されます。最先端の半導体の量産ラインでは、延べ10回近くテストが行われることもあります。

また、量産ラインが立ち上がる前段階の、設計評価やプロセス開発評価にもテスト・システムが用いられます。最近では新製品の市場投入を加速させるため、これらの早い段階

からテスト・システムを多数導入するケースが増えています。テスト・システムはあらゆる半導体製造装置の中で唯一、実際に通電して半導体を動かし、機能やスペックなどのテスト・データを収集できる特別な位置にいます。テスト・データには製造プロセスのさまざまな状況が反映されており、分析することでデザインやプロセスの改善が可能です。当社は2020年に新たなソフトウェア・プラットフォーム Advantest Cloud Solutions™を立ち上げ、データを活用した歩留まり改善や生産設備の稼働率向上を提案しています。

### <半導体製造プロセス>



■ 当社製品が利用される工程



## ▶ アドバンテストとは

## 競争環境と市場ポジション

半導体テスト・システム市場は、かつては多くの企業が群雄割拠していました。しかしその後、半導体の技術進化の先を行く研究開発投資や、半導体サプライチェーンのグローバル化に対応した現地サポート体制を提供できる企業以外は淘汰され、2010年代に入ってから当社は米国T社の2社で市場シェアの大半を占める状況が続いています。大手半導体企業の支援を得ることや、比較的技術の高くない品種に絞り込むことで市場に参入する新興企業も存在しますが、上位2社とはまだ技術力や市場シェアに差があります。

テスト・システムのビジネスは、量産投資のサイクルや、スマートフォンやデータサーバーなど半導体を搭載する最終製品の景況に左右されます。当社もかつては、特定の最終製品や大口顧客の動向に左右され、業績も大きく上下動していました。しかし多彩な製品ポートフォリオで幅広い顧客層を獲得したことに加え、最終製品の景況に左右されにくい設計評価やプロセス開発評価のビジネスが拡大したこともあり、現在では比較的安定したビジネス環境を築いています。

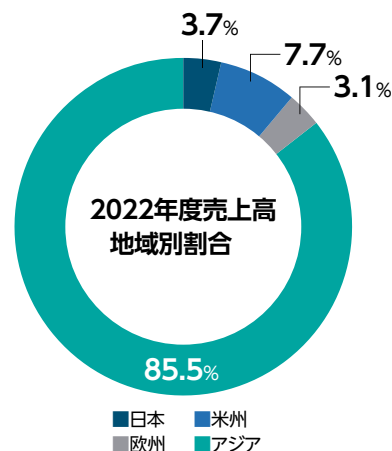
## 地域を横断したオペレーション

当社は日本で創業した企業ですが、近年は海外の売上高が大半を占め、2022年度売上高に占める日本市場の割合はわずか3.7%にすぎません。一方でアジアには半導体製造を受託するファウンドリや、パッケージングとテストの受託に特化したOSATと呼ばれる企業が多数立地し、当社の売上高もそれに対応して多くの割合を占めています。また、北米には半導体設計に特化したファブレス企業が多く存在

し、テスト・システムの選定でファウンドリやOSATに対して発言力を持っています。当社ビジネスにおける北米の重要性は、売上高の数字以上のものがあります。

一方で、当社の主要開発拠点は日本とドイツにあります。売上高の大半を占めるアジアや北米地域の商談では、現地の営業やサポート部門と、日本やドイツの開発やマーケティング部門がチームを組んで臨みます。製造部門や管理部門も同様に、地域の枠を超えてチームを支援します。こうして当社では、地域を跨いだオペレーションがごく当たり前のものとして活動しています。

どの地域の従業員も、顧客の課題解決に専心努力する思いは共通するものの、文化や習慣の違いがないわけではありません。当社は、従業員が目的やビジョンを共有しチームとしてまとまることを目指し、The Advantest Wayを定めています。その中でも、皆が大事にすべき9つの価値観をまとめた「INTEGRITY」は、ワークショップや表彰制度などを通じて従業員に広く浸透しています。



## 中長期経営方針「グランドデザイン」

デジタル革命により事業環境が大きく変化することを予見した当社は、2018年4月に向こう10年間の経営目標を定めた中長期経営方針「グランドデザイン」を発表しました。その中で、半導体がデータ社会を支える重要な役割を担うとともに、半導体の複雑化や高信頼性への要請から半導体テスト需要は一層拡大すると予想しました。その上で、売上シナリオとして、当時の年間売上高の約2倍に相当する4,000億円を2027年度までに達成すると掲げました。

グランドデザインの開始後、半導体市場はスーパーサイクルと呼ばれる高度成長が続きました。加えて半導体の複雑化や、品質・信頼性への重要性の高まりにより、半導体テスト市場はそれ以上の伸びを示しました。売上高目標は2021年度にクリアし、2022年度は5,602億円に到達しました。とりわけコア・ビジネスである半導体・部品テストシステム事業では、HPC(High Performance Computing)テストビジネスの躍進などにより市場シェアを大幅に拡大し、売上高を2017年度の1,409億円から2022年度には4,043億円に伸ばしました。また、テスト・ソケットやインタフェース・ボードなど、テスト・システムの近縁市場で積極的にM&Aを行い、ソリューション・ポートフォリオを拡充しました。

半導体テスト市場がデータ社会を推進力に今後も成長を続ける、というグランドデザインの見立ては現在も変わっていません。また、2021年からは戦略に「ESG経営の推進」を追加しました。社会や産業構造の変化を機会と捉え、事業をより健全で強靱なものとし、社会とともに当社もサステナブルな成長を目指します。

## アドバンテストのあゆみ

### 1950s~

半導体の  
主な用途



#### Mainframe Computer

- 1954 武田郁夫が「タケダ理研工業株式会社」を創業
- 1957 周波数をデジタル計測するエレクトロニック・カウンタ「TR-124B」がヒット
- 1963 日本初のデジタル電圧計「デジタル・マルチメーター」を発売
- 1972 国産初の半導体試験装置「T-320/20」「T-320/30」を発売
- 1979 世界最高性能100MHz、384ピンの超LSIテスト・システムを発表



▲創業時の写真。前列左から2人目が創業者 武田郁夫



▲計測器開発風景

### 1980s~



#### Personal Computer

- 1982 米国に現地法人を設立、以降世界各地に拠点を展開
- 1985 社名を「株式会社アドバンテスト」に変更  
半導体テスト市場世界シェア第1位を獲得  
(VLSIresearch社(現 TechInsights社)調べ)
- 1993 世界最高性能1GHzのVLSIテスト・システム「T6691」を発表
- 1995 高速メモリ・テスト・システム「T5581」を発売、大ヒット製品に



▲米国顧客に納入されたLSIテスト・システム「T3340」(1982年撮影)



▲高速メモリ・テスト・システム「T5581」

### 2000s~



#### Mobile Phone

- 2000 日経平均を構成する225銘柄の1つとして当社が採用される
- 2003 日本エンジニアリング社を経営統合  
SoC向けテスト・システム「T2000」を発売
- 2008 欧州 Credence Systems社を買収
- 2011 半導体試験装置大手Verigy社を買収
- 2013 米国W2BI.COM社を買収
- 2018 グランドデザインおよび中長期経営方針を発表
- 2019 米国Astronics社のシステムレベルテスト事業を譲受



▲オープン・アーキテクチャ採用のテスト・システム「T2000」



▲半導体試験装置大手Verigy社買収記者会見(2011年)

### 2020s~



#### Big Data/AI

- 2020 米国 Essai社を買収  
米国 PDF Solutions社と業務提携  
「V93000 EXA Scale™」を発表
- 2021 「ESG行動計画」を策定  
第2期中期経営計画(MTP2)を発表  
米国 R&D Altanova社を買収
- 2022 イタリア CREA社を買収
- 2023 台湾 Shin Puu社を買収



▲新テスト・プラットフォーム「V93000 EXA Scale™」



▲システムレベルテスト・システムの開発製造拠点

#### 当社売上高の推移

1954 1960 1970 1980 1990 2000 2010 2020 2022

#### 出発点は電子計測技術 日本のエレクトロニクス産業とともに成長

創業当初は電圧電流計や周波数カウンタといった単機能の電子計測器を開発・製造。その後ターゲット市場を絞り込み、先進的技術で差別化しシェアを伸ばす戦略が功を奏し、日本のエレクトロニクス産業の成長と軌を一にして事業を拡大していきました。1960年代末には半導体産業の発展をいち早く予測し、電子計測技術が活かせるテスト・システムの開発に社運をかけて参入。経営危機など幾多の困難を乗り越え、世界最高クラスの性能を持つ半導体テスト・システムの開発に成功しました。

#### 半導体産業とともに大きく飛躍

パソコンやインターネットの普及により半導体市場が大きく拡大したこの時代。最先端の計測技術と量産性を兼ね備えた当社の半導体テスト・システムは、半導体の進化と発展を後押ししました。1985年には世界半導体テスト市場で初めてシェア1位を獲得。テスト・システム事業は当社の大黒柱となりました。

#### 半導体バリューチェーンの進化に追随

半導体需要のけん引役はパソコンからスマートフォンへとシフトし、半導体の設計や製造もグローバル分業化が進みました。テスト効率化とコストダウンの要求も強まる中、当社はより安定した経営基盤の確立を目指し、外国企業のM&Aなど将来を見据えた施策を次々と実行しました。とりわけ、2011年のVerigy社の買収は、第2の「社運をかけた一手」でした。Verigy社の顧客ベースと、グローバルオペレーションのノウハウが加わったことは、その後当社の成長の大きな礎となりました。

#### 計測技術を活かした業務拡大& ESG推進でサステナブルな企業へ

AIや5Gなどの普及がデータ量の爆発をもたらし、半導体市場は新たなステージに入ります。データ中心の社会を支える半導体は、ますます高機能化・複雑化・大容量化し、これまで以上に高い信頼性が求められるようになっています。半導体がデジタル革命を推し進めるとともに、半導体バリューチェーンが一層進化・拡大する中、当社はシステムレベルテストやデータ・アナリティクス分野への事業拡大など、新しい顧客価値創造を通じて100年企業を目指します。

## 当社を取り巻く環境

社会のあらゆる領域におけるデジタル化の進展が、  
その根幹を支える半導体産業の成長とイノベーションを後押ししています。  
半導体の進化は半導体テストの役割を増大させ、  
それがさらなるテスト・システム市場の成長へとつながっています。

### 市場の全体像

半導体市場は、2023年上半期では不透明な状況下にあるものの、中長期的には確実に成長していくと考えています。

足元の状況を見ると、インフレ進行や金利上昇などによる世界経済の景気後退リスクの増大などから、半導体メーカーにおける在庫調整や生産調整は当面継続されることが予想され、2023年の半導体テスト市場は前年比で縮小するものと想定しています。また、経済安全保障の観点でも半導体の重要性が高まる中、米国および同盟国による半導体製造装置の対中輸出規制強化など、事業環境は不確実性を増しています。現時点ではそうした地政学的リスクが当社の業績に及ぼす影響は限定的と見ていますが、今後も状況を注視していく必要があります。

一方で、半導体産業を国家戦略と位置づけ、各国が半導体産業の競争力底上げを強化する動きが加速するなど、産業全体に大きなダイナミクスが生じています。AIを活用する新たなアプリケーションの台頭などによりデジタル革命が促進されるとともに、カーボンニュートラル対応の社会的要求の高まりから、エネルギー効率改善を実現する半導体技術の重要度も増えています。当社の顧客である半導体メーカー各社は、さらなる微細化をはじめとした次世代デバイスの開発を意欲的に継続しています。そして半導体の高性能化、複雑化により、半導体試験装置の需要は半導体市場と軌を一にして、もしくは上回る勢いで成長していくものと見込んでいます。

### 需要の新たなトレンド

#### データ爆発 –社会インフラ化する半導体–

デジタル化の進展や、ネットワークに接続された電子機器とサーバーなどのやりとりの増加などにより、世の中のデータ量は日々増え続けています。私たちの位置情報や視聴・消費行動といった個人が生成する情報はビッグデータとして蓄積され、新たなサービスや課題解決のために活用されています。さらに自動運転システムや遠隔での設備管理システムなど、人手を介さず情報をやりとりするM2M (Machine to Machine) の技術も「データ爆発」に拍車をかけています。

このようなデータ社会において、半導体は大量のデータの処理、保存、通信を高速かつ効率的に行う重要な役割を担っています。半導体は社会の隅々まで広がるインフラとして、性能だけでなく品質や信頼性への要求が一層高まっていくと予想しています。

#### AI向け半導体需要の拡大

ビジネスや生活のさまざまな領域でAI (人工知能) の活用が進む中、AIに特化した半導体の開発競争が加速しています。

AIの演算処理には「学習」と「推論」の2つのプロセスがあり、それぞれに適した半導体を用いることで、大規模な演算処理を高速で行うことが可能になります。特に、クラウド (サーバー) 側で使用される学習用のAI半導体には、大量のデータを処理するための高い演算能力が求められ、現在はGPUを用い

て処理速度を高める手法が主流となっています。GPUはもともと画像処理に特化した半導体ですが、大量の計算を高速で同時に行う並列処理を得意とすることからAIにも応用されるようになりました。一方、クラウド側だけでなく車や監視カメラなどのエッジ・デバイス側にも搭載される推論用のAI半導体は、一般的に学習用ほどの演算能力は必要とされないものの、低遅延、低消費電力が一層求められる傾向にあります。

生成AIが世の中への関心を集める中、AI半導体の開発の機運は一層高まっており、北米テック大手なども自前で開発に乗り出しています。また、生成AIアプリケーションの成長がデータセンターの需要を加速させることも予想されます。大規模な演算を高速で処理することができるHPC (High Performance Computing) 向けのデバイスは、テスト項目やテストに要する時間が他のデバイスに比して多く、その需要増加はテスト・システム市場に大きくプラスに働きます。

#### 先端半導体の開発競争がテスト需要を加速する

前述のAI半導体や、スマートフォン向けプロセッサといった先端半導体の市場では、活発な性能競争が繰り広げられています。半導体メーカーはビジネスを優位に展開するためにも、製品をいち早く開発し、量産工程を立ち上げ市場を確保しなくてはなりません。しかしナノスケールの先端技術の結晶である半導体の設計品質や製造歩留まりを確保するのは容易ではありません。そうした顧客の課題解決に、当社のテスト・ソリューションが大きな役割を果たします。

先端半導体の設計段階では、新しい技術に対応したテスト・システムを用いて半導体を検証し、品質改善に役立てます。ここでより多くのテスト・システムを導入することで開発工期、ひいてはTime to Marketを短縮し、新製品を他社に先んじて投入することが可能になります。生産プロセスの立ち上げにおいても多くのテスト・システムを新規に導入して不良箇所の特



## ▶ 当社を取り巻く環境

急ぐことで、歩留まりを早期に引き上げ、目標とする生産量に到達するまでの工期、すなわちTime to Volumeを短縮します。サーバーや自動車など高い品質と信頼性が求められる用途の半導体は、プロセス開発の早い段階で多くのテスト・システムを投入して徹底的にテストし、早期の品質と信頼性の向上、すなわちTime to Qualityの短縮を図ります。

また、昨今の先端半導体は複雑化や大容量化が進行した結果、これまでのようなデバイス単体のテストでは良品にもかかわらず、最終製品に実装した際に不良が発生してしまうケースもあります。このような不良を未然に排除するために、最終製品のシステムに実装された環境を想定したシステムレベルテストのニーズも高まっています。

このように、半導体の熾烈な市場環境が、新たな半導体を早期に開発し市場投入することを促し、より大きなテスト需要を生み出しています。デジタル革命による半導体の性能進化、信頼性要求の高まり、用途の広がりといったいずれのトレンドも、設計や量産に新たな技術課題をもたらし、テスト需要の拡大を加速しています。

### 脱炭素社会における半導体の役割の増大

半導体はデータ爆発や生成AIばかりでなく、気候変動対策においても重要な役割を担っています。半導体は小型化・高性能化により、最終製品の省エネルギー化に大きく貢献しています。例えば、世界全体のデータセンターはここ数年で計算能力やデータ容量が劇的に増強され、インターネット・トラフィックの伸び率が大きく拡大したのに比べて、電力消費の伸び率は抑制されています。これは半導体が大幅に性能向上したことにより、より少ない消費電力で多くのデータを処理することができるようになったためです。また、電気自動車(EV)や再生可能エネルギーの普及によって需要が高まっている「パワー半導体」は電力を効率的に制御することでCO<sub>2</sub>削減に貢献します。最近ではより省

## 半導体市場の競争的環境が、テストへの投資需要を喚起



電力性を高めることができる素材として炭化ケイ素 (SiC) を用いたパワー半導体を増産する動きが国内外で活発化しています。

このように、当社は気候変動が社会経済に与えるリスクを重要視すると同時に、半導体の技術進化やパワー半導体の市場拡大などを通じて新たなテスト需要が創出されるという、事業拡大の機会にもなりえると考えています。

### サステナビリティ課題

#### 環境負荷の低い製品の開発

テスト・システムは半導体の省電力化に貢献しているとはいえ、電力を消費し環境に負荷をかけていることに変わりはありません。加速する脱炭素社会への移行を背景に、大手半導体メーカーを中心に、半導体サプライチェーン全体のCO<sub>2</sub>排出量削減に向けた動きが高まっています。性能や経済性だけでなく、環境負荷の少ないテスト・システムを開発、提供することが、顧客から選ばれる重要な要素となりつつあります。

当社は省エネルギー・省資源、リサイクル設計、有害物質排除などについて自主基準を設け、環境負荷の低いグリーン製品の開発に20年以上取り組んでいます。半導体サプライチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>削減を通じて、当社と社会のサステナブルな成長を目指しています。

### 半導体テスト業界を担う人材の確保と育成

半導体市場が今後中長期で拡大トレンドが続いていくとみられる一方で、業界で求められる人材がますます高度化していることなどから、当社を含む半導体バリューチェーン全体で、半導体の進化を支える人材の確保と育成が急務となっています。このような課題に対し、当社は、大学への寄付講座などを通じて人材育成に参画しています。また、入社した社員に対しては、個人能力とチームワークの両方を高める教育プログラムを提供しています。社員の成長意欲への支援を通じて、半導体バリューチェーンひいては社会の発展に貢献していきます。

## 中長期経営方針「グランドデザイン」

当社の経営理念は「先端技術を先端で支える」です。

この経営理念を体現する会社であり続けるため、当社がどうありたいか、

何をなすべきかを定めた中長期経営方針「グランドデザイン」を2018年度に策定しました。

同時に、コーポレート・ビジョンを「進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求」と決めました。

以後、この方針の下で企業価値向上に取り組んでいます。

### グランドデザイン(10年) (2018年度～2027年度)の概要と現在地

#### グランドデザイン策定の背景

当社が事業を展開する半導体テスト市場は、かつてパソコンなどの最終製品動向に左右され、半導体の生産数量増減や技術進化のサイクルによる需要変動が大きく生じる市場でした。しかし、デジタル革命の進展、データ爆発、半導体が使われるアプリケーションの拡大といった構造的な需要変化を経て、半導体テスト市場はかつてより安定的に成長軌道を歩む市場へと変化しました。

この変化に沿って、海外企業に対するM&Aの実施や、グローバル半導体市場の成長に即して当社においてもグローバルに事業基盤を拡張したことで、2010年代半ば以降の当社の海外売上高比率は90%を常時超える水準へと至り、そして同時に、当社は多様なバックグラウンドを有する人材からなる組織へと変容しました。社内外で構造的な変化が起きる中で、今後全世界の従業員が一丸となって顧客価値創造と企業価値向上に取り組むための共通の経営目標としてグランドデザインおよびビジョン・ステートメントを決めました。

そしてこのグランドデザインならびに第1期中期経営計画(MTP1:2018-2020年度)策定から3年が経過した2021年度に、これまでの業績進捗と最新の外部環境認識に沿った内容へグランドデザインを更新すると同時に、第2期となる3年間の中期経営計画(MTP2)を策定し、グランドデザインの実現をより確実なものとするべく、全社一丸となり取り組んでいます。

なお、グランドデザインでは当初、「売上高3,000～4,000億円」を財務的な長期経営目標としていましたが、デジタル革命の進展や市場シェア伸長などにより業績進捗が想定より良好であったことから、2021年度に「売上高4,000億円の早期達成」へ目標を修正しました。しかしその後も半導体テスト市場の旺盛な拡大が継続したことなどにより、当初企図していた2027年度を待たず、2021年度をもってこれを早期達成しました。

半導体需要の中長期的な拡大など、グランドデザイン策定当初より多くの成長機会を当社にもたらしてきた事業環境の変化や社会変化は、今後も継続することが見込まれます。そうした中、当社はこの財務的な目標値の達成を弾みとしつつ各成長戦略を今後とも推し進め、コーポレート・ビジョンの実現とさらなる企業価値向上を目指します。

#### コーポレート・ビジョン

##### 一進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求一

当社は、半導体の量産テスト用システムの開発・販売に加え、半導体量産工程の前にある半導体設計・評価工程や後にある製品・システムレベルテスト工程といった近縁市場へ事業領域を広げることで、業容の拡大と企業価値向上を目指します。

次頁の図は当社の中長期ビジョン実現に向けた、コア事業を起点とした事業強化・事業領域拡大の取り組みに対する2023年度上期時点の進捗を示しています。

当社は2018年度の米国Astronics社のシステムレベルテスト(SLT)事業譲受を皮切りに、米国Essai社、米国R&D Altanova社および台湾Shin Puu社を買収し、システムレベルテスト事業と関連するリカーリングビジネスの強化を図りました。またコア事業領域でも事業強化に向けた自社内の取り組みに加え、エネルギー効率向上に寄与するSiC/GaNなどハイパワー・アナログICテスト市場の今後の成長に備えてイタリア・CREA社の買収を実施しました。また、ハードウェアビジネスの強化だけでなく、クラウドサービスやデータ・アナリティクス方面についても、「Advantest Cloud Solutions」と名付けたソリューションの基盤整備を進めています。



## 中長期経営方針「グランドデザイン」

半導体市場は今後、デジタル革命のさらなる進展や脱炭素化に向けた取り組みなどの広範な需要に支えられ、短期的な需要変動を繰り返しつつも中長期的に成長することが予測されています。また、近年の半導体テスト市場の拡大をけん引してきた半導体の複雑化や集積度向上は今後も積極的に推進される見通しです。これらを背景に、当社の半導体バリューチェーン全体を網羅したトータル・ソリューションに対する顧客からの期待は拡大の一途をたどっています。そうした業界の中長期トレンドに基づき、当社は今後も一層のコア事業の強化と事業領域拡大を進めます。

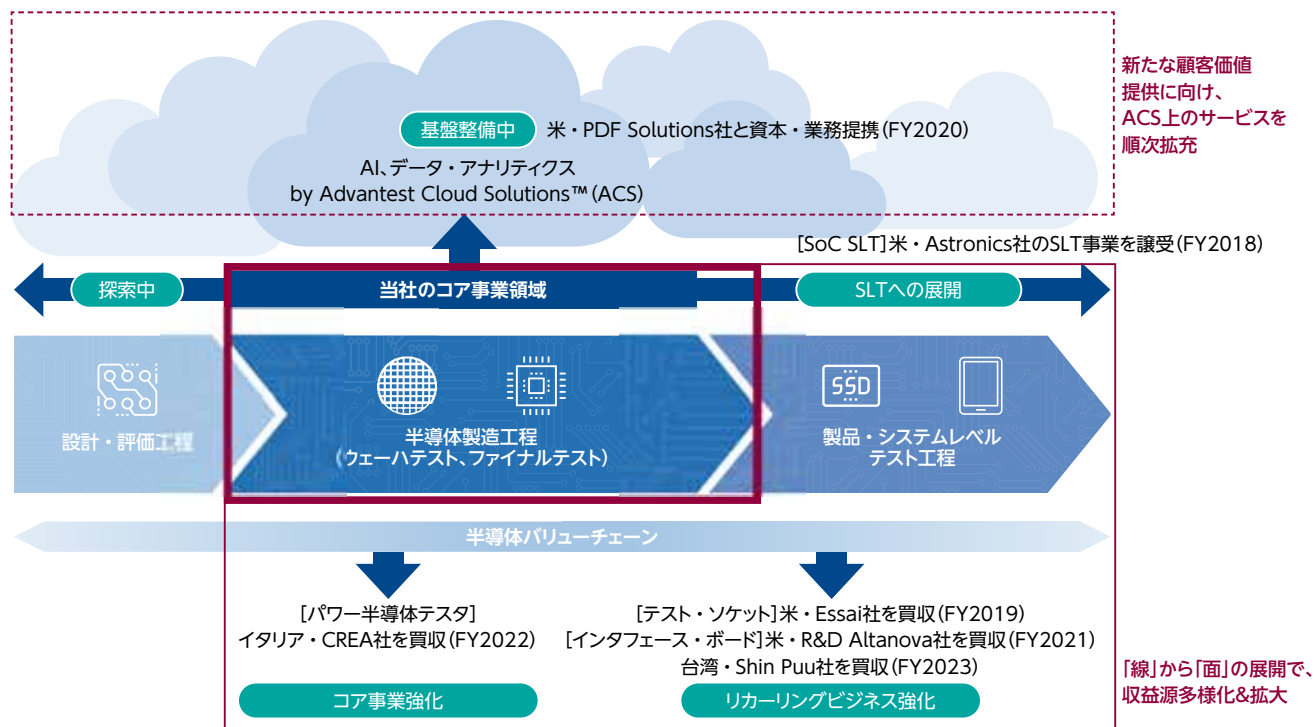
一方で、グランドデザインの策定とあわせて導入したROICベースの事業評価制度に沿い、資本効率や、中長期的な事業収益見通し、ベストオーナー等の観点に基づいた事業・製品ポートフォリオの見直しを継続的に行っていきます。

### ありたい姿と戦略

当社はコーポレート・ビジョン達成のため、6つのありたい姿を掲げるとともに、それを実現するための5つの戦略に取り組みます。中でも、⑤ ESGのさらなる推進は、COVID-19感染拡大や経済安全保障など、目まぐるしく外部環境が変化する不確実性の高い状況下において、ESGの高度化がリスク・機会への対応力やレジリエンスの強化につながると認識し、2021年度に5つ目の戦略として追加したものです。

当社は長期的な視座に立ったこの5つの戦略の推進を、3カ年の中期経営計画の中核に位置づけています。MTP1は、当初の想定を超えた業績と市場シェア伸長とともに、成功裡に終了しました。現在当社は、一段の飛躍に向けて、2021年度を起点とする第2期中期経営計画（2021-2023年度）を推進しています。

## ビジョン・ステートメント：進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求



### ありたい姿

- 1 テスト・測定ソリューションのNo.1プロバイダー
- 2 最先端顧客のベストパートナー
- 3 先端技術の開発に常に取り組み
- 4 業界最先端の優秀な人材の育成
- 5 学習する組織
- 6 財務KPI向上にたえず取り組む会社

### 戦略

- ① コア・ビジネスの強化、重点投資
- ② オペレーショナル・エクセレンスの追求
- ③ さらなる飛躍への価値探求
- ④ 新事業領域の開拓
- ⑤ ESGのさらなる推進

## 第2期中期経営計画(MTP2)

ブランドデザイン実現に向けた道筋をより確実なものとするべく、MTP2ではさらなる成長に向けた事業強化の取り組みを推進するとともに、成長投資と株主還元の双方を拡充し、企業価値向上を目指します。

### 事業環境認識の更新と MTP2の策定(2021年5月)

第1期中期経営計画(MTP1、2018-2020年度)の終了に際し、当社は社会のメガトレンドと半導体市場の展望の見直しを行いました。その結果、当社の成長の源泉となる半導体市場はデジタル革命の進展に沿って今後も持続的な拡大が見込まれること、同時に半導体テストはその役割の拡大が期待される基調が継続し、総合すると当社にとり良好な事業環境が当面維持される局面にあると認識しました。この中期的な事業環境の予測を踏まえ、当社はブランドデザイン実現に向けた道筋をより確実なものとするべく、2021年5月に「第2期中期経営計画(MTP2、2021-2023年度)」を策定し、一段の飛躍に向けた取り組みを開始しました。MTP2では、MTP1の路線を踏襲しつつ、中長期の視座でコア事業やその近縁市場での事業拡大に資する成長施策を意欲的に推進し、当社の持続的成長に向けた基盤強化を図ります。

### 第2期中期経営計画 (MTP2、2021~2023年度)の概要

#### 経営指標

MTP2では、さらなる成長に向けた事業強化の取り組みを推進するとともに、成長投資と株主還元の双方を拡充し、

#### ブランドデザイン(FY2018-2027)

| 第1期中期経営計画(MTP1) FY2018-2020 |                         | 第2期中期経営計画(MTP2) FY2021-2023                    |                                                  |
|-----------------------------|-------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| MTP1目標<br>FY2018-2020平均     | MTP1実績<br>FY2018-2020平均 | MTP2目標(2021年5月) <sup>*2</sup><br>FY2021-2023平均 | MTP2目標(2022年7月修正) <sup>*3</sup><br>FY2021-2023平均 |
| 売上高                         | 2,500億円                 | 3,500~3,800億円                                  | 4,800~5,200億円                                    |
| 営業利益率                       | 17%                     | 23~25%                                         | 27~30%                                           |
| 当期利益                        | —                       | 620~700億円                                      | 980~1,200億円                                      |
| ROE                         | 18%                     | 20%以上                                          | 30~35%                                           |
| EPS <sup>*4</sup>           | 43円<br>(170円)           | 80~93円<br>(320~370円)                           | 128~158円<br>(510~630円)                           |

\*1 FY2018-2020の3カ年度で累計約120億円の一過性営業利益を計上

\*2 2021年5月の公表時において中期業績見通しの前提とした為替レート：1米ドル=105円、1ユーロ=130円

\*3 2022年7月の改訂時においてFY2022 2Q-4Q、FY2023業績予想の前提とした為替レート：1米ドル=130円、1ユーロ=140円(FY2021実績は1米ドル=112円、1ユーロ=130円。  
FY2022 1Q実績は1米ドル=124円、1ユーロ=134円)

\*4 当社は、2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の株式分割を行ったため、従来の公表値から変更しています。(カッコ内は分割前の値)

企業価値向上を図ります。この考えに基づき、MTP2において重視する経営指標を売上高、営業利益率、当期利益、親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)、基本的1株当たり当期利益(EPS)とし、これらの成長に努めています。なお計画の進捗を中長期視点で評価するため、経営指標には単年の業績変動の影響を平準化できる3カ年平均の値を用いています。

MTP2における経営指標については、当初、中期的な市場動向の予測に基づき算出した財務指標の見通しを

2021年5月に公表しました。しかし、MTP2初年度となる2021年度において、半導体およびその関連市場はMTP2策定時の想定を超えた活況の下で推移したほか、当社の事業拡大策も順調に進展しました。その良好な計画進捗と、半導体用途の多様化がもたらした半導体テスト市場の下方耐性、ハイエンド半導体におけるテスト難易度の上昇基調、大手半導体メーカーの先端技術投資に対する意欲など、2023年度までの事業環境予測を総合的に勘案し、かつ2022年からの世界経済の変調が通常の景気減速の範囲に

## 第2期中期経営計画(MTP2)

とどまることを前提として、MTP2の経営指標を2022年7月に右記のとおり修正しました。

### 成長投資と株主還元見直し

キャピタル・アロケーションに対する考え方としては、MTP2期間に予想される累計2,800～3,600億円の営業キャッシュ・フローを基本の原資とし、状況に応じて手元現金水準を見直しつつ成長投資および株主還元に適宜配分します。成長投資に対する資源配分については、半導体市場の長期的拡大と半導体のさらなる高性能化が見込まれる中、開発・生産設備投資を増強し、MTP2期間累計で設備投資に700億円を、M&A等の戦略投資に1,000億円を現時点では想定しています。

また株主還元についてはMTP2期間における安定的な事業環境を前提に、これまでの還元方針を踏襲します。具体的には、配当については1株当たり半期12.5円・通期25円<sup>\*1</sup>を最低額とした安定的な配当を継続しつつ、通期総還元性向<sup>\*2</sup>は50%以上を目標とし、配当や自己株式の取得を通じて株主還元を強化するとともに資本効率の向上を図ります。

<sup>\*1</sup> 当社は、2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の株式分割を行ったため、従来の配当金半期50円・通期100円から変更しております。

<sup>\*2</sup> 総還元性向：(配当額+自己株式取得額) ÷ 連結当期利益

### MTP2における成長戦略とこれまでの進捗

MTP2では、中長期的にますます発展が見込まれる半導体市場の中で、当社がより大きく成長するための基盤固めを進める3年間として活動しています。2021年～2022年度においては、中長期的な視座の下で策定されたブランドデザインで掲げた5つの戦略課題に沿って、次頁の取り組みを着実に実行しました。

|                   | MTP2目標<br>FY2021-2023平均 |   | FY2021実績       | FY2022実績       | FY2021-2022 平均実績 <sup>*1</sup> |
|-------------------|-------------------------|---|----------------|----------------|--------------------------------|
| 売上高               | 4,800～5,200億円           |   | 4,169億円        | 5,602億円        | 4,885億円                        |
| 営業利益率             | 27～30%                  |   | 27.5%          | 29.9%          | 28.7%                          |
| 当期利益              | 980～1,200億円             | ▶ | 873億円          | 1,304億円        | 1,089億円                        |
| ROE               | 30～35%                  |   | 30.4%          | 39.3%          | 34.9%                          |
| EPS <sup>*2</sup> | 128～158円<br>(510～630円)  |   | 112円<br>(450円) | 175円<br>(697円) | 143円<br>(573円)                 |

<sup>\*1</sup> FY2021-2022(平均実績)の前提とした為替レートは、FY2021実績は1米ドル=112円、1ユーロ=130円、FY2022実績は1米ドル=134円、1ユーロ=140円

<sup>\*2</sup> 当社は、2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の株式分割を行ったため、従来の公表値から変更しています(カッコ内は分割前の値)

### 成長投資

|          | FY2021-2023 投資枠 | FY2021実績 | FY2022 実績 | FY2021-2022 累計実績 |
|----------|-----------------|----------|-----------|------------------|
| M&A等戦略投資 | 1,000億円         | 290億円    | 35億円      | 325億円            |
| 設備投資     | 700億円           | 180億円    | 250億円     | 431億円            |

### 株主還元

|                    | FY2021-2023想定 | FY2021実績 | FY2022 実績 | FY2021-2022 累計実績 |
|--------------------|---------------|----------|-----------|------------------|
| 株主還元額(配当額+自己株式取得額) | 2,100億円以上     | 930億円    | 750億円     | 1,681億円          |

財務面では、世界経済の景気後退リスクの増大を背景に事業環境の不確実性が高まる中においても、2年目の進捗として2022年度は過去最高の業績を更新しています。2021年度に引き続き、当社が優位性を持つスマートフォン関連、ハイ・パフォーマンス・コンピューティング (HPC) 関連、高性能メモリ半導体向けのテスト需要の拡大に加えて、車載・産業機器・民生向けでも、過去から地道に進めてきた顧客基盤強化策と、製品戦略が奏功し、関連する売

上を広範囲に伸ばすことができました。

### MTP2における今後のフォーカス

2023年度の主要施策は以下の通りです。

- ・AI関連やパワー半導体向けなど、今後の成長市場におけるテスト・ソリューションのさらなる拡充や、データ・アナリティクス分野の事業基盤強化など、最先端の試験技術の開発を通じて、さらなる顧客価値の創造に努めていきます。

第2期中期経営計画(MTP2)

- ・将来の事業拡大のための新たなプロジェクト向けなどへの、必要な成長投資は継続していきます。
- ・また、需要変動への耐性を高めるサプライチェーン管理の高度化や、全社レベルでの生産性向上のためDXを積極的に活用するなど、オペレーショナル・エクセレンスの追求に取り組みます。
- ・当社の持続的な成長を支えるための中長期の取り組みとなりますが、従業員個々人のスキル向上、グローバルでの人事制度の整備をはじめとした、人的資本の高度化も含めESGのさらなる推進に努めてまいります。

MTP2最終年度である2023年度は、より強固で強靱な経営基盤づくりを推進する1年と位置づけ、MTP2目標の達成に向けて邁進してまいります。

#### CxO一覧

|                                                                           |                                 |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Group CEO (Chief Executive Officer)                                       | 吉田 芳明                           |
| Group COO (Chief Operating Officer)                                       | Douglas Lefever<br>(ダグラス ラフィーバ) |
| Group Co-COO (Co-Chief Operating Officer)                                 | 津久井 幸一                          |
| CPO (Chief Production Officer)                                            | 塚越 聡一                           |
| CHO (Chief Human Capital Officer)<br>CCO (Chief Compliance Officer)       | Keith Hardwick<br>(キース ハードウィック) |
| CFO (Chief Financial Officer)<br>CSO (Chief Strategy Officer)             | 三橋 靖夫                           |
| CTO (Chief Technology Officer)                                            | Juergen Serrer<br>(ユルゲン ゼラー)    |
| CCRO (Chief Customer Relations Officer)                                   | 中原 真人                           |
| CDO (Chief Digital Officer)<br>CIO (Chief Information Technology Officer) | Richard Junger<br>(リヒャルト ユンガー)  |

#### 戦略

##### ① コア・ビジネスの強化、重点投資

##### ② オペレーショナル・エクセレンスの追求

##### ③ さらなる飛躍への価値探求

##### ④ 新事業領域の開拓

##### ⑤ ESGのさらなる推進

#### これまでの進捗

FY2021より「V93000 EXA Scale」をはじめとする各テスト・ソリューションの拡充を継続  
FY2022は、メモリ・テスト・セルの新機軸となる「InteXcell」投入や、  
パワー半導体用試験装置大手のイタリア・CREA社買収を通じ、成長基盤をさらに強化  
継続的なセールス・サポート人員増強により、顧客ニーズへの対応力を向上

TechInsights社顧客満足度調査において、3年連続SPE業界首位を達成  
グローバル・ビジネス・オペレーション・イニシアチブを発足。業務プロセスの改革を目指す

- ▶ SLT事業において、AI/HPC、スマートフォン、車載関連市場を着々と深耕  
テスト・インタフェース事業強化に向け、米・R&D Altanova社をFY2021に買収、  
台湾・Shin Puu社をFY2023 1Qに買収完了  
「Advantest Cloud Solutions™ (ACS)」のサービス基盤を継続的に拡充

蛍光検出システムなど、医療機器をはじめとした新事業推進に向け体制整備

グローバル本社経営体制強化のため、CxO制を導入し経営陣のアカウントビリティを明確化  
ESG高度化の母体となる「ESG行動計画」を策定・推進。事業を通じた社会貢献の拡大と、  
FY2022におけるESG外部評価改善に寄与

#### FY2023の主要施策

MTP2目標の達成に向けて邁進するとともに、より強固で強靱な経営基盤づくりを目指す

##### ●最先端の試験技術の開発を通じた、さらなる顧客価値の創造

AI関連やパワー半導体など、高成長領域のリーダー顧客に訴求するテスト・ソリューションの拡充  
将来の事業拡大に向けた成長投資の継続  
協業先との緊密な連携の下、データ・アナリティクス分野の事業基盤をさらに強化

##### ●オペレーショナル・エクセレンスの追求

需要変動への追従力を高めるべく、サプライチェーン管理を高度化  
全社オペレーションの効率向上のため、DXを積極的に活用  
(グローバル・ビジネス・オペレーション・イニシアチブの活動強化)

##### ●中長期的な視座の下、人的資本の高度化も含めESGのさらなる推進に尽力



## リスクマネジメント

当社は世界中に拠点をもち、各拠点の機能も多様化しています。

その中で効果的にリスクマネジメントを行うため、

平常時は各ユニットが自律的にリスクマネジメントを行い、

緊急時はトップダウンでリスクに対応する体制を取っています。

### 基本的な考え方

当社は、データ爆発、AIを活用する新たなアプリケーションの台頭により一層促進されるデジタル革命、社会情勢の変化の加速など、事業環境が大きく変わろうとする中でも、ビジネスチャンスを実実にとらえ、挑戦をしていくために、現在および将来に存在するリスクを特定し、備え、適切な対応をすることが必要不可欠であると考えています。そこで、当社では、経営戦略とリスクマネジメントを結び付ける方法でリスクを抽出し、現在だけでなく将来に存在するリスクも網羅的に特定することとしています。各ユニットにおいて、経営戦略などの達成を阻害する要因としてのリスクを俯瞰的に特定し、リスクの重要度に応じて適切なリスク対応を取っています。

また、リスクが顕在化した場合に速やかに対応できるような体制を整えることも重要であると考えています。各ユニットは、いわゆる2線（管理部門等）、3線（内部監査部門）との連携を行い、日ごろからリスクの顕在化に備えています。

当社は、このように、各ユニットが自律的にリスクマネジメントを行い、その状況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。

### リスクマネジメントの体制

#### (1) 組織

内部統制委員会が定めたリスクマネジメント方針の下、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います。コンプライアンスに関するリスクはChief Compliance Officer (CCO) に情報が集約されます。その他、取締役会、経営会議に直接報告されるリスク情報もあります。

また、有事の際に迅速に対応するため、社長を本部長とする危機管理本部も設置されています。

#### (2) プロセス

取締役会、経営会議が策定した経営計画を、各ユニットが自部門の施策に落とし込みます。

内部統制委員会では、それらの施策達成を阻害する要因をリスクと定義し、各ユニット（各本部・事業部門・主要な海外拠点（6拠点））にリスクの特定およびリスク対応の報告を求めるとともに、全社的な視点から各ユニットのリスク分析およびユニット間の情報共有等をサポートしています。各ユニットは、自部門におけるリスクマネジメントの状況を、年2回内部統制委員会に報告します。内部統制委員会は各

ユニットのリスクマネジメント状況を確認し、各ユニットに対してフィードバックを行います。内部統制委員会事務局から、各ユニットに対し、適宜、リスク分析・対応の提案、情報提供等の支援も行っています。

また、コンプライアンスに関するリスクはCCOに情報が集約され、CCOを通じて取締役会・経営会議に定期的に報告されています。コンプライアンスに関するインシデント発生時には、CCOが迅速に関連ユニットに対応を指示し、対応状況を取締役会・経営会議に報告しています。リスクの性質に応じて、取締役会または経営会議に直接報告されるリスク情報もあります。取締役会または経営会議では、適時に意思決定をして関連ユニットに指示を出す等、コーポレートレベルでのリスク対応を行っています。

緊急の案件が生じた場合には、危機管理本部の指示の下、より迅速な対応が可能となっています。

リスクマネジメント

## 主要なリスクと対応

2022年度に、各本部・事業部門・海外拠点が特定したリスクは約350件あります。そのうちの主要なリスクをマテリアリティごとに整理しました。

### 当社におけるマテリアリティの定義

製品力、技術力、顧客基盤、人財、財務基盤、リスク対応など、経営にとっての重要課題は多岐にわたります。しかし当社にとっての当面の最重要課題はブランドデザインの達成であり、そのためにMTP2に掲げた戦略を余すことなく展開することです。こうした考えの下、当社のマテリアリティはブランドデザインの5つの戦略そのものとすることにしました。具体的な課題はもう一段階ブレイクダウンした戦略実行のレイヤーにおいて明確にして取り組んでいく方が、より実務的であるという判断に基づくものです。

#### マテリアリティ

- ① コア・ビジネスの強化、重点投資
- ② オペレーショナル・エクセレンスの追求
- ③ さらなる飛躍への価値探求
- ④ 新事業領域の開拓
- ⑤ ESGのさらなる推進

| 主要なリスク                                                  | マテリアリティ | 主な対応                                                                                                                          | 責任者*              |
|---------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 半導体産業の顕著な需要変動                                         | ① ②     | ・近縁市場への事業拡大<br>・生産のアウトソース化、調達先の分散<br>・リカーリングビジネスや新規事業を含むサービス他事業の強化<br>・顧客、海外拠点等とのコミュニケーションを強化、正確な情報の収集                        | CSO               |
| 2 開発・設計の遅延、性能未達等に起因して<br>新製品がタイムリーにデリバリーできないことによるシェアの低下 | ① ② ③   | ・リーディングカスタマーとの関係強化、情報収集<br>・開発開始時の十分な検討および各フェーズでのデザインレビューの実施等により無駄の少ない開発の実施<br>・データ解析を活用した新製品の研究                              | CTO               |
| 3 部品が調達できず製品をタイムリーに提供できないことによるシェアの低下                    | ① ②     | ・代替部品の選定、標準品の使用等、特定のサプライヤーに過度に依存しない体制の構築<br>・サプライヤーの継続的な評価・見直し                                                                | CPO               |
| 4 激しい競争によるシェアの低下                                        | ①       | ・顧客ニーズの把握<br>・独自の機能、付加価値の高いソリューションの提供                                                                                         | CCRO              |
| 5 当社やサプライヤーの主要施設が巨大な損害を被った場合の影響                         | ① ② ⑤   | ・BCP計画の策定、情報収集<br>・サプライヤーのBCP対応状況の確認<br>・生産拠点や外部サプライヤーの分散化                                                                    | CPO<br>CCO        |
| 6 専門性の高い人財の不足                                           | ② ③ ⑤   | ・部門間調整、補充<br>・中長期的な採用計画の策定、働く環境の改善、エンゲージメント向上、教育研修プログラム等によるスキルアップ<br>・自動化、多能工化                                                | CHO               |
| 7 グローバル事業展開に伴う世界経済・政治の影響                                | ②       | ・タイムリーなリスク情報の収集<br>・顧客、サプライヤーとの関係強化<br>・新たな出荷プロセスの確立、デュアルサプライの確立による調達ルート、生産拠点の柔軟化<br>・調達基本方針の策定、サプライヤーに対する人権、労働安全への理解を求める働きかけ | CCO<br>CSO<br>CPO |
| 8 環境関連の法規制の厳格化により多額の対応費用が生じるリスク                         | ②       | ・環境関連の法規制の動向をモニター<br>・代替技術の検討                                                                                                 | CSO<br>CTO        |
| 9 新規事業領域の開拓が遅れることによる企業価値への影響                            | ③ ④     | ・新事業の継続的な探索<br>・進行中の案件のモニタリング、定期的レビューの実施                                                                                      | Group CEO         |
| 10 法令・社内ルール違反                                           | ⑤       | ・法令改正等の情報の迅速な入手<br>・社内プロセスの適切な設定と監視<br>・従業員の教育研修強化<br>・インシデント発生時のリカバリー態勢強化                                                    | CCO               |

※ CCO : Chief Compliance Officer    CCRO : Chief Customer Relations Officer    CHO : Chief Human Capital Officer  
CPO : Chief Production Officer    CSO : Chief Strategy Officer    CTO : Chief Technology Officer

## 連結財務・非財務ハイライト

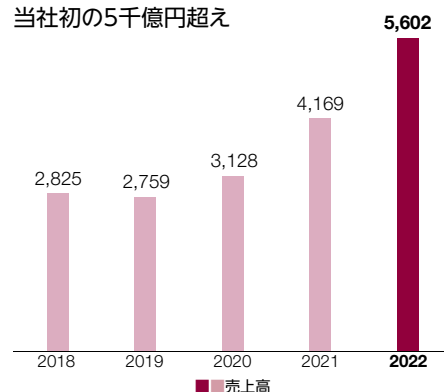
(4月1日から始まる各会計年度)

### 財務ハイライト

#### 売上高

(億円)

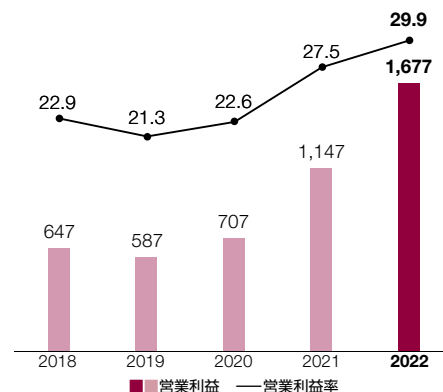
円安の為替恩恵もあったものの  
当社初の5千億円超え



#### 営業利益／営業利益率

(億円／％)

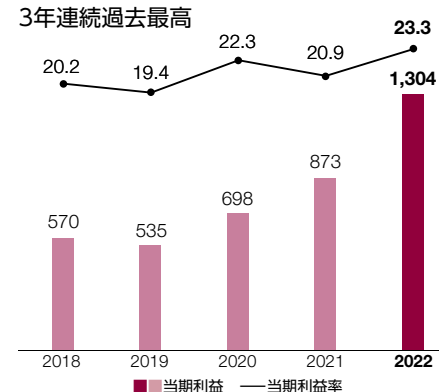
前年度の過去最高からさらに46%の増加



#### 当期利益／当期利益率

(億円／％)

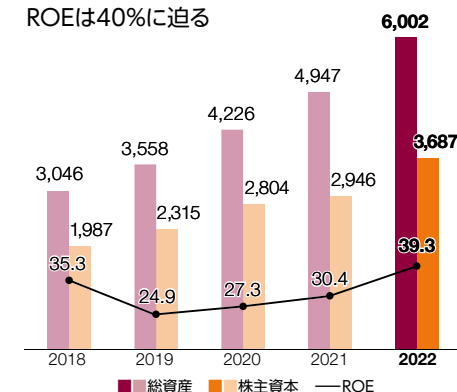
初めての1,000億円超え、  
3年連続過去最高



#### 総資産／株主資本／ROE

(億円／億円／％)

過去最高業績に支えられ、  
ROEは40%に迫る



#### 基本的1株当たり当期利益(EPS)

(円)

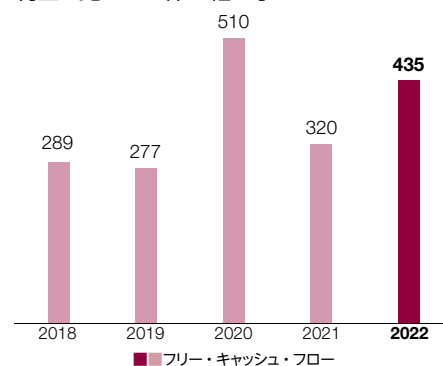
利益の伸びと自己株式取得効果により、  
前年度から大幅増加



#### フリー・キャッシュ・フロー

(億円)

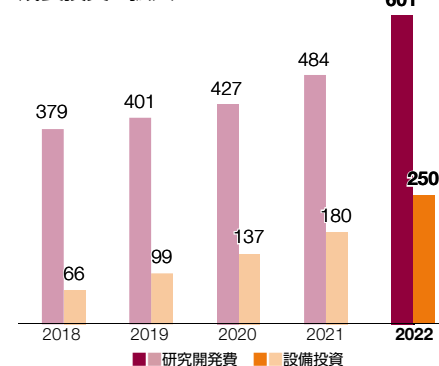
棚卸資産の増加もあり、  
利益と比べると伸び幅は小さい



#### 研究開発費／設備投資

(億円／億円)

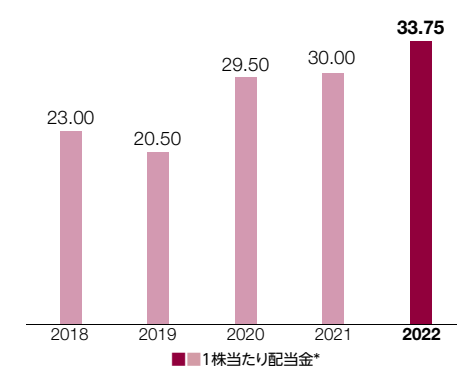
中長期的な市場成長を見込み、  
成長投資を拡大



#### 1株当たり配当金

(円)

安定配当を意識しつつ、増配継続



\*当社は、2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の株式分割を行っております。上記1株当たり当期利益(EPS)は2018年度期首に株式分割が行われたと仮定しての数値を記載しています。

\*当社は、2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の株式分割を行っております。上記1株当たり配当金は2018年度期首に株式分割が行われたと仮定しての数値を記載しています。

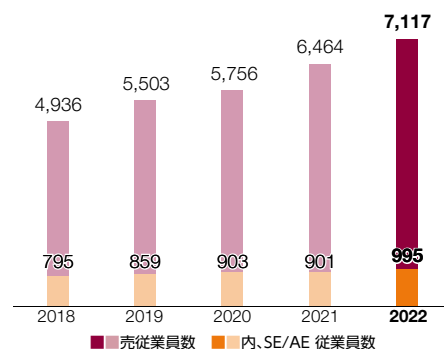
■ 連結財務・非財務ハイライト

## 非財務ハイライト

### 従業員数\*／SE/AE従業員数 (人)

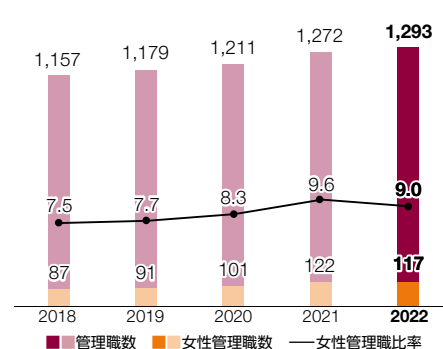
\*臨時従業員を含む。

業容拡大により積極採用  
SE/AEも大幅増員達成



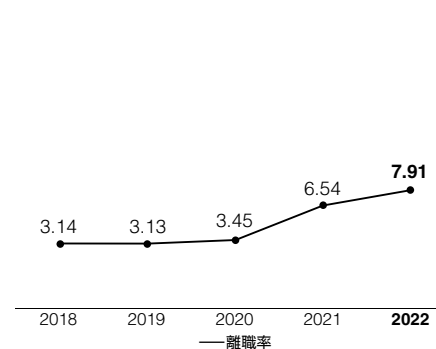
### 管理職数／女性管理職比率 (人／%)

女性管理職比率上昇は足踏み  
一層の環境整備を図る



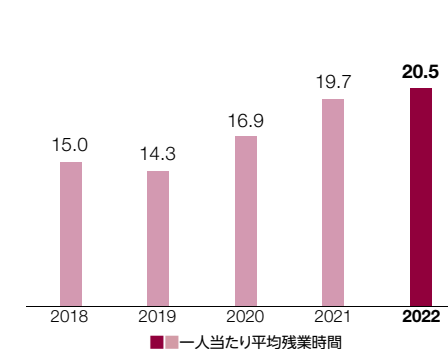
### 離職率 (%)

離職率の高い生産部門を持つ会社を  
M&Aで取得したことにより率が上昇



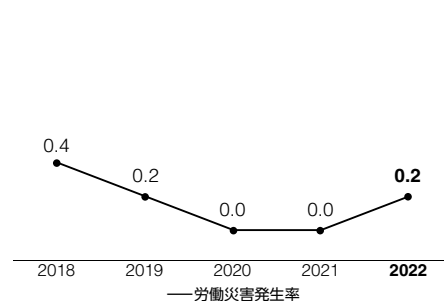
### 一人当たり平均残業時間 (日本・中国・韓国) (時間／月)

増産対応や納期対応等により例年より増加



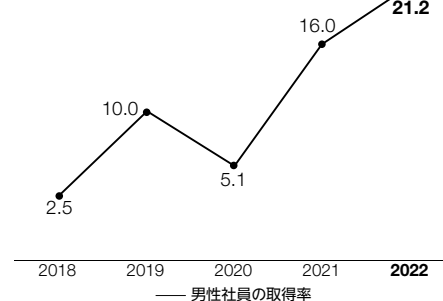
### 労働災害発生率(日本) (度数率)

2019年度以来の休業災害発生  
原因を整理し職場環境改善に努める



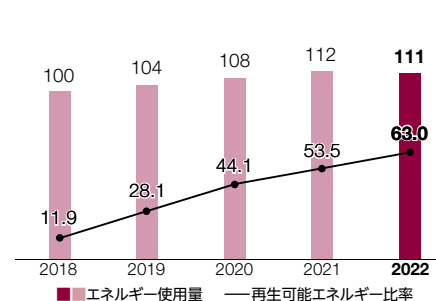
### 男性社員育児休業取得率(日本) (%)

取り組みを進め率は増加傾向



### エネルギー使用量／ 再生可能エネルギー比率 (GWh／%)

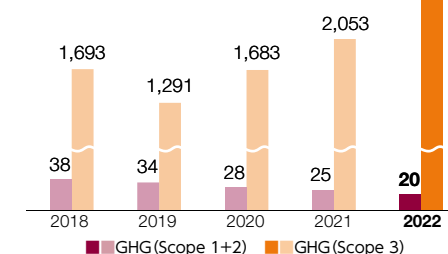
再生可能エネルギー比率2030年度  
目標値70%に向けて順調に進捗



### GHG(Scope 1+2、およびScope 3)\* 排出量 (kt-CO<sub>2</sub>)

部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用  
を推進し、Scope 3の排出量削減を図る

\*Scope 3のGHG排出量は過去にさかのぼって修正





# Value Creation

# Contents

- |    |                  |    |               |
|----|------------------|----|---------------|
| 24 | 価値創造プロセス         | 29 | 人的資本：CHOメッセージ |
| 25 | 研究開発資本：CTOメッセージ  | 31 | 財務資本：CFOメッセージ |
| 27 | 顧客関係資本：CCROメッセージ | 33 | 製造資本：CPOメッセージ |

## 価値創造プロセス

### 価値創造のドライバー

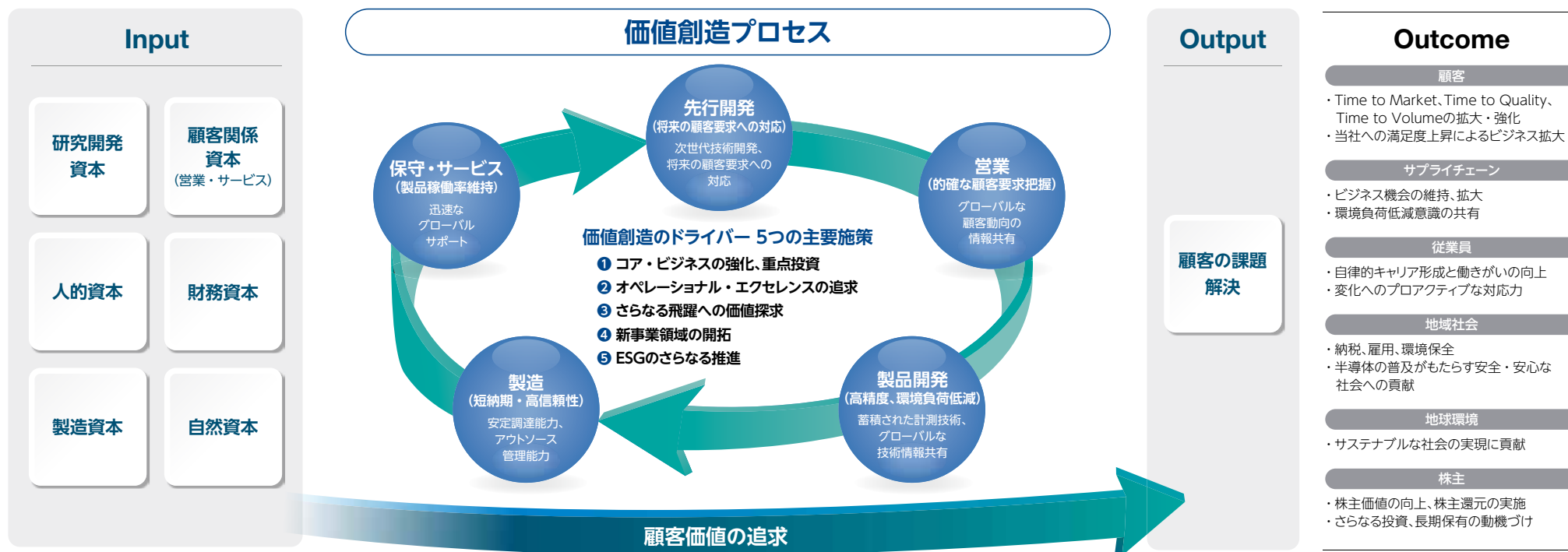
当社では、デジタル革命などを背景に半導体テスト市場が中長期的に大きく成長することを見据え、「グランドデザイン」および「中長期経営計画」を経営の中軸に据えています。その中で、特に注力すべき5つの経営課題を戦略に掲げ、そこに財務および非財務資本を重点的に投下することで、企業価値の向上を図っています。

### 価値創造プロセスの基礎を成す企業文化

当社は、グループ社員全員が共有すべき企業文化として、パーパス&ミッションやビジョン、コア・バリュー等で構成される「The Advantest Way」を定めています。これらは当社従業員がその能力を最大限に発揮し、グランドデザインを達成するための基礎を成すものでもあります。

### アウトプットは「顧客の課題解決」

当社はテスト・システムをはじめとする各種製品やソフトウェア、サポートやサービスを提供していますが、それらはあくまで手段です。当社が目指すのは、私たちの「先端技術を先端で支える」ソリューションを、顧客における問題や課題の解決に役立てていただき、アウトカムとして顧客および社会にとっての価値を創造していくことです。



## The Advantest Way

### Purpose & Mission

先端技術を先端で支える

### Vision

進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求

### Core Values

INTEGRITY

## 研究開発資本：CTOメッセージ



経営執行役員  
CTO(Chief Technology Officer)

Juergen Serrer

### 長年かけて築いたテスト資産のアドバンテージ

当社は1960年代末に半導体テスト・システムの開発に着手、1985年には世界市場シェア第1位を獲得し、その後40年近くにわたり市場をリードしています。当社には長年にわたり築いてきた、さまざまな種類の半導体をカバーする豊富なソリューション・ポートフォリオや、テスト・プログラムやノウハウなどの膨大な資産があります。また、テスト・システムは将来のテストニーズに必要なスペックを先読みして設計されており、ユーザーは1つのシステムを10年以上使い続けることができます。これらはユーザーにとって、当社のテスト・システムを使い続けるインセンティブとなり、当社の競争優位性に大きく効いています。

加えて、当社には顧客のテストプラン策定を支援してきたコンサルティングの実績もあります。ハイパースケーラーと呼ばれる世界的IT企業が続々と半導体開発に新規参入する今の局面では、テスト工程の立ち上げに必要なソリューションやサービスをワンストップで包括的に提供できる当社の価値は一層増しています。

### 顧客との議論が技術力を鍛える

当社は顧客の課題解決を起点に物事を考え、顧客の期待に技術で応え続けてきました。技術開発は製品ライフサイクル、機能、性能、デリバリー時期、コスト等、複数の要因が複雑に絡み合い容易ではありません。当社はコア・バリュー「INTEGRITY」に込められているとおり、Trust

(信頼)とRespect(尊敬)をベースに顧客と議論を重ね、顧客の課題にNumber Oneのソリューションを提案します。お互いの技術力と信頼関係が、深い議論を通じて的確なソリューション開発へと導き、その成果が各々の技術力と信頼関係を強化するという循環が、当社の強固なビジネス基盤の一因となっています。

スイッチングコストの高い半導体テスト市場にも、新興勢力が時折参入してきます。しかし当社には顧客との長年にわたる信頼関係があり、テストニーズの把握や、ニーズに応える要素技術の開発で常に彼らの先を行っています。また、当社はテスト・システムに特化した専用の半導体を自ら開発しており、先端半導体向けのテスト・システムにおいて性能面で圧倒的な差をつけています。

### テスト・システム開発におけるクロス・ファンクショナル・アプローチの優位性

半導体ビジネス、とりわけSoCのビジネスは状況が頻繁に変化し、そのテスト技術開発には不確実性が伴います。当社の主力製品であるテスト・システム「V93000」の開発では、プロジェクトの最初のタスクとして、業界や顧客を徹底的に研究し、彼らの最大の課題が何かを定義し、課題解決の戦略を策定します。ここではマーケティング部門と顧客担当営業が主導的な役割を果たします。課題定義にリソースを注力することで、下流工程での戻りを抑制し、プロジェクト全体の工期は相対的に短くなります。また、顧客を早期に深く理解することは競合に対する差別化要因にもなります。

## ■ 研究開発資本：CTOメッセージ

とはいえ、その後状況が大きく変化してしまうことが往々にあります。策定した戦略はプロジェクトの期間中継続的に見直し、変化に際して早急にソリューション・ポートフォリオや技術ロードマップを組み替えます。ここでは変化に速やかに対応することが優先されます。

これらのタスクや対応に限られた部門が担うのは限界があります。プロジェクトでは開発部門だけでなく、マーケティング、試作、量産立ち上げ、顧客サポートなど、製品のライフサイクルに関わるすべての部門から、プロジェクトに適切なスキルや経験を有するメンバーが「クロス・ファンクショナル・チーム」を編成します。性能、コスト、納期などのトレードオフを突き詰めていくと、それらの部門の境界は曖昧になり、顧客の課題解決に立ち向かうワンチームとなります。組織がサイロ化になりがちなウォーターフォール式的開発プロセスでは難しい、クロス・ファンクショナル・アプローチの優位な点です。

## 人財育成制度と企業文化が 技術力の源泉

最先端のテスト技術はさまざまな理論やノウハウの集合体であり、その開発は社外から装置やソフトウェアを導入することでは到底実現できません。それを支えるのは結局のところ人であり、顧客のニーズを深く理解しソリューションに落とし込むことのできる人財の育成がとても重要です。以前の当社の人財育成は「先達の背中を見て学ぶ」、いわゆるOJTが主であり、それはそれで重要ですが、それだけではスピードが速い技術進化についていくことは困難です。現在の当社は、世界中でエンジニアの教育を進めるために、

その成長段階に応じた基礎教育プログラムを実施しています。研究開発プロセスの重要なステップではデザインレビューを実施し設計品質の早期向上を図っていますが、ここでは「マイスター」と呼ばれる専門分野に優れたエンジニアが参加し、若手の指導育成もあわせて行っています。また、目に見えにくいものですが、社員が上下の隔たりなく自由に議論し、若手社員にも権限を与えて挑戦を促し、失敗しても責めることなく糧とする社風があります。この独自の制度と企業文化が人を育て、当社の強さを作り出しています。

当社には、ドイツのボブリンゲン郡と群馬県にテスト・システムの主要開発拠点ががあります。新しいアイデアを取り入れた製品を開発するために、その両地点間で定期的にテクノロジー・エクスチェンジ・ミーティングを開催し、開発のヒントを多々得ています。実際、ドイツが開発を主導している当社のフラッグシップ機「V93000」には、日本で開発した部品やソフトウェアも採用されています。こうした技術交流による開発の融合は、この2拠点間だけでなくアメリカや他の拠点間でも行われています。また、仙台にある研究所や、ドイツや日本など世界各地の大学での寄付講座にて基礎研究も推進しています。ここでの研究成果からテストの先行要素技術開発につながるものもあり、製品の競争力強化に寄与しています。



ドイツと日本の共同開発によって実現した、テスト・システム「V93000 EXA Scale」のテスト・プロセッサ

## AIの商機を捉える

現在、テストビジネスにおけるAIの存在感が急速に大きくなっています。ChatGPTに代表される生成AIが今後さまざまなアプリケーションに実装され社会に普及していけば、テストビジネスのドライバーとしてスマートフォンに匹敵するまで成長することが期待できます。当社は、生成AIのプロセッサの大手各社と長年にわたるビジネスの実績があり、AI関連半導体のテストで市場をリードするポジションにいます。引き続き顧客とのエンゲージメントを深め互いに成長するとともに、半導体テストを通じてAIの社会実装に貢献していきます。

また、AIは半導体そのものにとどまらず、半導体産業をも変革するポテンシャルを持っています。バリューチェーン全体からデータを収集・解析することで、プロセスのどこをどう改善すべきかがたちどころに分かるようになれば、半導体の生産性は劇的に改善します。幸いにも当社が扱う半導体テストのデータは、半導体プロセスに関するあらゆる情報が凝縮されている宝の山でもあります。そのデータを活用するには、テスト・システムだけでなくソフトウェアの力も必要です。当社は、半導体プロセスのリアルタイムな機械学習を可能にするソフトウェアとサービスの集合体「Advantest Cloud Solutions™」を立ち上げ、先端半導体の顧客を中心に提案中です。このような取り組みを重ねることで、AIがもたらすかもしれないあらゆるビジネス機会を確実にとらえていきます。



## 顧客関係資本：CCROメッセージ



経営執行役員  
CCRO(Chief Customer Relations Officer)

中原 真人

### 半導体業界の分業化に即した 独自の顧客関係資本

半導体バリューチェーンは分業化が進み、設計を担当するファブレス、ウェーハ製造を担当するファウンドリー、パッケージングとテストを担当するOSAT(Outsourced Semiconductor Assembly and Test)がそれぞれ別の会社であることも少な

くありません。当社のテスト・システムの多くは、量産工程を担うファウンドリーやOSATに設置されます。テストはその上流の設計評価段階から始まっており、ファブレスで使用したものと同一テストを量産用途でも使用することで、設計時のテスト・プログラムやデータを活用し新製品の量産をいち早く立ち上げることが可能になります。一方で、ファウンドリーやOSATには、自らが保有するテスト・システムの稼働率を向上させたいというインセンティブが存在します。テスト・システムのビジネスでは、ファウンドリーないしOSATと1対1で話を進めるのではなく、ファブレスも含めた各社の意向を調整し商談をまとめあげる必要があります。加えて、半導体サプライチェーンはグローバルに広がっていて、ファブレスは北米でファウンドリー・OSATはアジアという具合に、各社が地理的に離れているケースが往々にしてあります。

当社では、ファブレスを担当するアカウント営業と、ファウンドリーやOSAT等を担当するアカウント営業、さらにはマーケティングやBusiness development、顧客を現地でサポートするシステム・エンジニアやフィールド・サービス、さらには開発も加わり、地域横断でチームを組みます。アカウントチームが持つ顧客の体制やテストニーズの情報に加え、マーケティングからは市場や技術の動向、Business developmentからは顧客ニーズに対する当社のソリューションの特長が情報提供され、それらを総合してファブレスとファウンドリー／OSAT双方の要求を満たすソリューションを提案します。このグローバルかつシームレスなサポートこそが、他社の追随を許さない顧客関係資本の確立の源泉です。

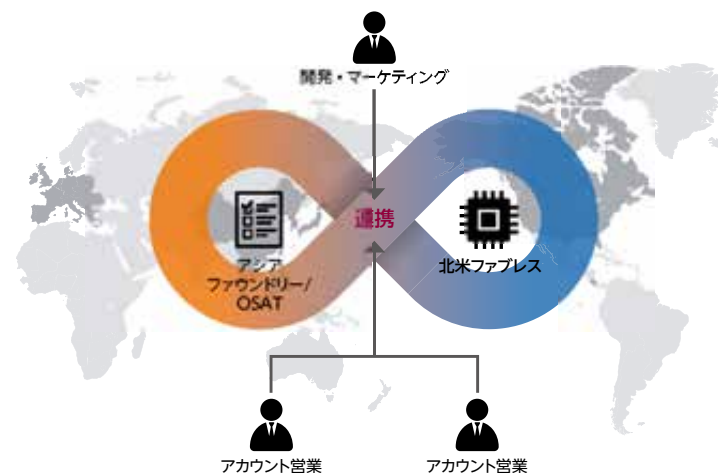
当社もかつてはIDM(Integrated Device Manufacturer)のビジネスが中心でした。2011年のVerigy社買収後、同社のファブレス／ファウンドリー／OSATに対するビジネスのノウハウと、買収により拡充された製品ポートフォリオおよびサポー

ト体制、そして顧客の困りごとを解決しようという両社に共通した企業文化のシナジーにより、バリューチェーン分業化のトレンドをうまくつかむことができました。

### 信頼関係構築がすべての活動の原点

当社のアカウント営業はハードウェアやソフトウェアの販売に加え、テスト・プログラムの作成、テスト・システムの設置、故障修理の手配など一連のプロセスに関わっています。顧客の声を漏らさず聞き、結果にコミットすることで顧客満足度を高めるのが営業の役割です。そうしたコミットメントの積み重ねが、顧客との信頼関係構築、そして顧客関係資本の強化につながっていきます。

お客さまとの信頼づくりのために、担当者レベルだけでなくトップをはじめあらゆる階層で信頼関係を作っています。一つの商談で複数のお客さまが関係する場合にはすべての関係者に対して信頼関係を作ります。また、受注は営業だけで獲得できるものではありません。社内の関係部署の協力が必要に



## ▶ 顧客関係資本：CCROメッセージ

なるため、とりまとめ役である営業は社内でも良い信頼関係を持つことが重要となります。

## 競争力強化につながる人財育成

セールスパーソンに求められる能力は、①顧客の要求を正しく理解し、社内にフィードバックする能力、②顧客や社内関係者と協議しながら、顧客にとって最も価値のあるソリューションを組み上げていく能力、③顧客に対し我々のソリューションがもたらす価値を正確に伝え理解していただく能力が挙げられます。それらを実践するには、当社製品や技術を理解するだけでなく、半導体および半導体テスト市場の動向を調査分析し、顧客の製品やテスト戦略の情報収集に努め、顧客の組織体制と意思決定フローを把握し、時にはタフな交渉をこなしていく必要があります。そうした経験を積み重ねることで、顧客のリクエストの背後にある真のニーズを見極め、性能・コスト・納期のトレードオフの中で最適解にたどり着くことができるようになります。

当社ではセールスパーソン向けにさまざまな研修や能力アップの機会を設けています。能力が属人的になるのを防ぐために、部門内で過去から蓄積してきたノウハウを共有することで営業力の底上げを図っています。また、市場やテスト技術の動向を収集・分析するマーケティングや、幅広い当社製品群の販売推進策を立案するBusiness Developmentなどと頻繁に情報交換をしながら、顧客価値を提案するための能力向上を目指しています。

## お客さまの困りごとを解決する

当社は、半導体に関する市場調査会社TechInsights社が2023年5月に発表した顧客満足度調査において、4年連続

で半導体製造装置メーカー顧客満足度第1位を獲得しました。また、半導体製造装置（ラージサプライヤー）部門の「10 BEST Suppliers」を35年連続で受賞しました。半導体の先端技術を支える世界中の製造装置企業がノミネートされる中、私たちとお客さまとのエンゲージメント構築に対し第三者機関から最高の評価をいただきました。

調査において当社が高い評価を得ているのは、信頼度、技術リーダーシップ、パートナーシップ、コミットメントといった項目です。しかしセールスパーソンが日頃から意識していることはもっとシンプルに、顧客の困りごとの解決に真摯に取り組むことです。その取り組みを分解すると、言葉遣いや商談の進め方など一つひとつは当たり前のことが大半です。しかし、それらを真面目に取り組むことで、顧客との信頼関係が形成され当社の顧客関係資本につながっていくと考えています。

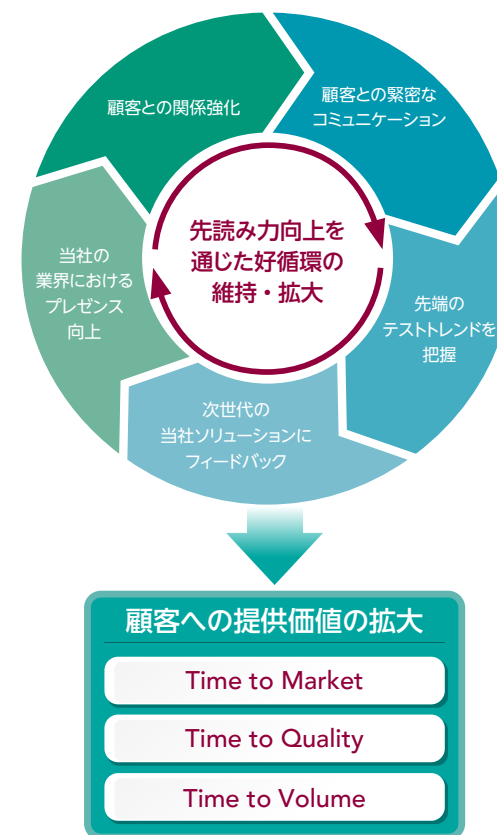
顧客の課題解決に寄り添う真摯さは、長年の事業活動の成果として当社の文化のようなものになっています。しかし当社はこれを所与のものとして安住するのではなく、当社が大事にすべき価値観としてさらなる定着を目指しています。その活動がThe Advantest Wayであり、人的資本の項で詳しく述べるコア・バリュー「INTEGRITY」です。

## 顧客やパートナー企業をつなぐ「声」

当社は毎年5月頃、顧客有志による組織との共催で、ユーザーグループ会議「VOICE」を開催しています。世界各地の顧客やパートナー企業が一堂に会し、技術プレゼンテーションやワークショップなどを通じて最新のテスト技術動向と当社テスト・ソリューションの情報を共有するイベントです。技術進化と品種展開のスピードが著しい半導体業界において、テストに関するノウハウを社内に囲い込むよりも他社と互いに交

換することでビジネスを早く前に進めよう、という半導体業界の共通認識が背景にあります。また、当社と顧客、ユーザー企業とが互いに交流し関係構築する場としても機能しており、当社の顧客関係資本強化にもつながっています。

コロナ禍の時期は、VOICEも開催中止やバーチャル開催限定を余儀なくされました。しかし2022年にオンサイト開催が復活して以降、2022年と2023年の2年連続で過去最高の来場者を記録しました。VOICEはこれからも、当社と顧客、パートナー企業をつなぐ「声」として続いていきます。



## 人的資本：CHOメッセージ



経営執行役員  
CHO(Chief Human Capital Officer) &  
CCO(Chief Compliance Officer)

**Keith Hardwick**

### 人的資本経営の重要性

当社は、経営理念「先端技術を先端で支える」を体現する会社であり続けることを目指し、中長期経営方針「グランドデザイン」を策定し、それを実現するための戦略課題に取り組んでいます。これらの戦略課題実現にあたっては、人的資本、研究開発資本、製造資本、顧客関係資本等の整備、強化が必須です。人的資本は、これらの資本の基盤となるものでもあります。したがって、当社の人事戦略は、経営戦略と密接に結びついたものである必要があります。

そのため当社は、人的資本の総合力を高めるべく、「個人の力」と「組織の力」を両輪として、さまざまな取り組みを進めています。

### 個人の力を高める

まず、「個人の力」では、能力開発に一層力を入れていきます。当社では、「Advantest Development Framework」において、従業員に求められる能力を「基礎スキル」「高度スキル」「管理職スキル」「役員/上級管理職スキル」の階層別に定めています。このフレームワークに基づき、LinkedIn、Franklin Covey、Udemyという3つのe-learning・プラットフォームを用意し、従業員の自発的な能力開発をサポートしています。また、各種の社員研修だけでなく、次世代、次々世代の経営人財の育成を図るため、選抜研修も強化しています。

2023年には、「人財育成基本方針」を制定し、当社が、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ることを示しました。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、当社の価値創造を押し進めると確信していることに加え当社が、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むことを明記しました。

必要な人財の確保としては、世界を俯瞰し、必要な地域で必要な人財を採用できるよう活動を強化し、新卒採用だけでなく、キャリア採用も積極的に行っています。また、優秀な従業員、特に優秀なエンジニアが当社に残ってもらえるよう、リテンションのための株式報酬制度も実施しています。

### 組織の力を高める

当社では、2019年にThe Advantest Wayを改定してから、コア・バリュー「INTEGRITY」浸透の取り組みを進めてきました。そのきっかけは、2011年のVerigy社統合にまでさかのぼります。この統合は、当社にとって大きな転換点でした。現在では、従業員の6割以上が日本以外で働き、異なる文化・背景を持つ人財からなる会社となりました。あわせて、グローバルでのジョブレベルの統一や、連結業績で変動するグローバル・ボーナス制度導入などの変更も実施し、クロスボーダー、クロスファンクショナルなオペレーションを支える経営基盤を強化してきました。

次のステップとして、グローバル企業への転換を促すべく、共通の企業文化の構築に取り組みました。当社には従来から「本質を究める」という行動指針があり、ヒューレット・パッカード社を起源に持つVerigy社にも「HP Way」がありました。そこで、互いの精神を尊重しつつ、統合企業としてのポテンシャルを引き出す新たな企業文化を構築するため、グ



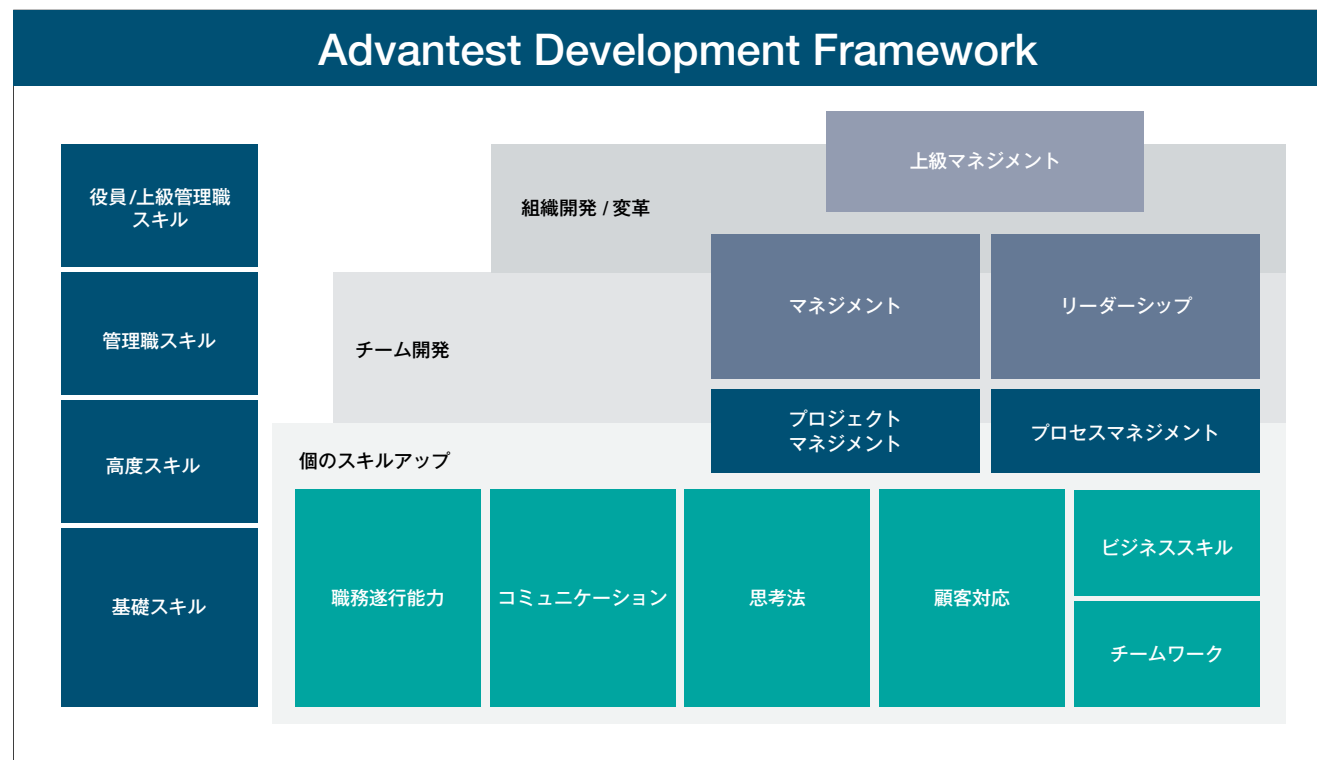
▶ 人的資本：CHOメッセージ

グローバルなチームをつくり、ブレインストーミングや議論を重ね、その結果、コア・バリューINTEGRITYにたどり着きました。

The Advantest Wayの改定後、まずは、世界中のすべての拠点、全従業員を対象にワークショップを開催し、新しいINTEGRITYを含むThe Advantest Wayの理解を深めました。2021年度には、「リーダーシップ」に焦点を当て、世界中のすべての管理職に「Leading with INTEGRITY」ワークショップを開催し、リーダーとしての成長を促しました。次に、日々の業務でINTEGRITYを体現すること、INTEGRITYを真の企業文化とすることを目指す取り組みとして、INTEGRITYを体現している従業員を、周りの従業員の推薦により表彰し称える「The INTEGRITY Award」をはじめるとともに、企業文化に確実に取り込む体制として、従来の短期的なプロジェクトではなく、Group CEOをトップとして、全世界に「INTEGRITY Ambassador」を置く体制を整えました。今年度は、「Leading and Living with INTEGRITY」をキーワードに、「リーダーシップ」「人財開発」「表彰制度等」「エンゲージメント」そしてこれらについての「コミュニケーション」を軸に、活動の継続、深化を行っていきます。

## 両輪をつなぐもの

個人の力と組織の力の両輪をつなぐものとして、人事制度の強化・刷新にも取り組みます。目先の課題に対処するのではなく、中長期的な経営戦略に基づき、5年後、10年後にアドバンテストがやりたい姿のために今必要な人事制度は何か、という観点から考えていきます。例えば、日本では、Human Capital Strategy Initiatives (HCSI) という目指すべき人事制度の体系をつくり、順次導入を進めていきます。



\*必要に応じて現地の慣習およびルールに適応し実施されます。

今は職務に基づく等級・評価・報酬制度を管理職に導入する準備を進めています。また、年齢にとらわれずにやる気と能力のある従業員を管理職に登用するため、Management Program 1 (MP-1) というプログラムを導入します。これは管理職として求められるスキルを幅広く習得するプログラムで、完全挙手制で受講者を募集し、一定レベルに達しないと修了できません。今後は、管理職への登用はMP-1の修了を条件とする予定です。これらの新しい制度の運用から得た知見も活かし、グローバルな人事制度の変革につなげ

ていきたいと考えています。

また、人財育成等により高めた「個人の力」を最大限引き出すことが当社の企業価値向上に直結することを認識し、積極的、継続的かつ公平に人的資本に関する社内環境の整備にも取り組んでいきます。2023年に制定した「社内環境整備方針」では、The Advantest Wayは多様性に富む当社従業員をグローバルに結束したチームとする礎であることやワーク・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、支援することなどを明記しました。



## 財務資本：CFOメッセージ



経営執行役員  
CFO(Chief Financial Officer) &  
CSO(Chief Strategy Officer)

三橋 靖夫

### CFOとしての私の役割

2023年6月よりCFOの職務を新たに拝命しました。1991年に当社へ入社してから5年間のアメリカ赴任経験も含めて30年弱、営業・マーケティング担当としてグローバルビジネスの frontline で当社テストがどうすれば差別化ができ、

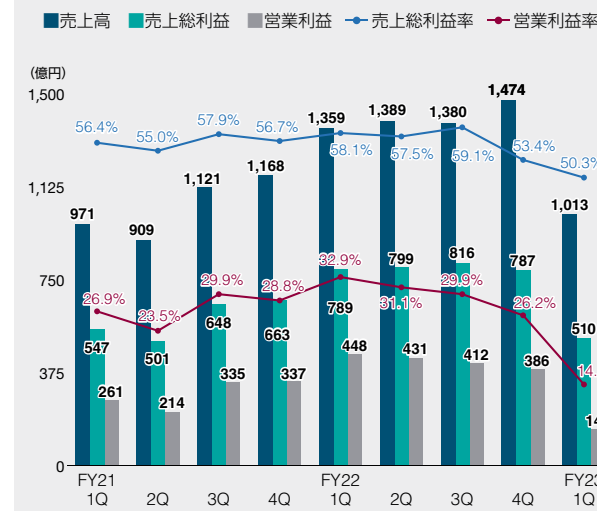
お客さまに受け入れられるかに注力してきました。そして2019年からは社長室長として、全社の競争戦略立案に関わってきました。M&A案件における当社ビジネスとの関連性・シナジー評価・投資対効果の検証や、当社のESG計画に従事するとともに、IR担当として会社説明会や海外IR活動も含めた面談を通してアナリストや投資家の皆さまとの対話も積み重ねてきました。現在はChief Strategy Officer(CSO)も兼任しており、その役割を投資やM&Aの財務分析とより密接に結びつけたいと考えています。また、財務部分だけでなくこれから要件が拡大していく非財務領域の開示においても当社の取り組みをしっかりと説明していきます。

### 足元のビジネス状況と売上総利益率(粗利率)の低下

2023年度は世界経済の低迷により最終需要が減少していることで、半導体市場においては余剰在庫や生産調整が発生しています。需要減速を受けて、当社においても減収減益を予想していますが、来年度以降に成長を見込むプロジェクトやアプリケーションへの対応に向けた投資は継続していきます。売上が減少する状況を鑑み経費等の削減を行っていきますが、主に粗利率の低下が影響し、営業利益は前年度から大きく減少する見通しです。2022年度の第4四半期では一部製品に対する棚卸資産の評価損計上もあり、粗利率は直近の四半期トレンドと比較して低下し、足元の2023年度の第1四半期でも前年同期比と比較すると大きく悪化しました。前年同期比較では、製品の販売ミックスで収益性の高い製品の売上割合が下がったことに加え、売上の絶対額が減少する中でアメリカを中心とした製造拠

点の強化によって原価の発生額が増加したことから、粗利率の低下を招きました。製品の販売ミックスによって粗利率が変動するのは、テストする半導体のタイプに応じて、当社製品の収益性が異なるためです。特に、足元ではスマートフォン需要が弱含んでおり、このアプリケーションの回復も粗利率改善の要素となります。原価低減努力は継続していますが、インフレを受けた仕入材料価格が上昇している影響もあります。材料価格の上昇に対しては販売価格へ転嫁する努力も継続しています。2023年度の粗利率は前年度から悪化する見通しですが、粗利率は収益性などビジネスの強さを示す指標と考えており、その改善には継続的に取り組んでいきます。

### 売上高/売上総利益/営業利益



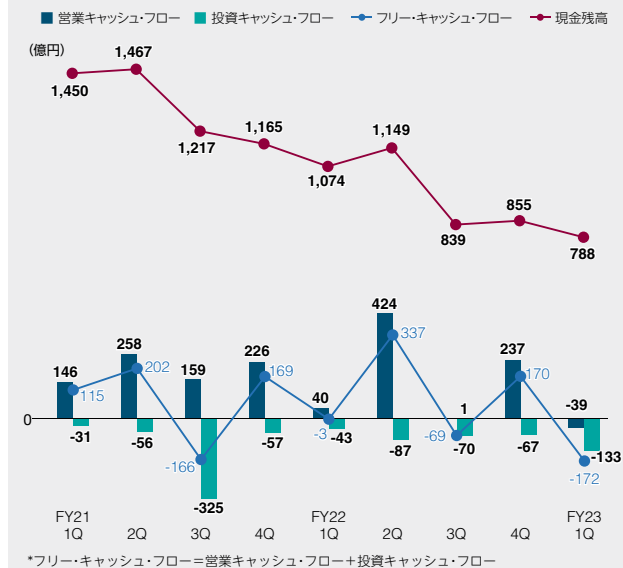
## 資金の状況

資金に関する基本的な考え方は、従来と変わらず、キャッシュ・フローの最大化を実現するために収益性・資産の活用効率性を高め、「先端技術を先端で支える」というパーパス&ミッションの実現に向けてM&Aも含めながら将来の成長・技術開発投資に資金を振り向けていくというものです。また手許資金に遊びを持たせることなく、余裕がある時には自己株式取得など株主へ還元するなどの財務施策をとります。足元の資金は、2022年度に過去最高の利益を達成しながらも、それほど余裕がある状況ではありません。昨年来より行っていた在庫の確保に向けた戦略的取り組みの影響が継続しており、営業キャッシュ・フローは在庫の増加によって利益ほど伸びていない状況です。2023年度は半導体市場が前年比でダウンすることが予想されており、在庫をうまく消費しながらキャッシュ・フローの改善に努めています。キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮化はキャッシュ・フロー最大化の大きな課題と考えていますが、足元のビジネス状況と保有棚卸資産のバランスをとりながら進めていきます。足元の資金はタイトですが、成長への投資は継続できるように、機動的な手段として金融機関とコミットメントライン契約を結んで流動性を確保しています。

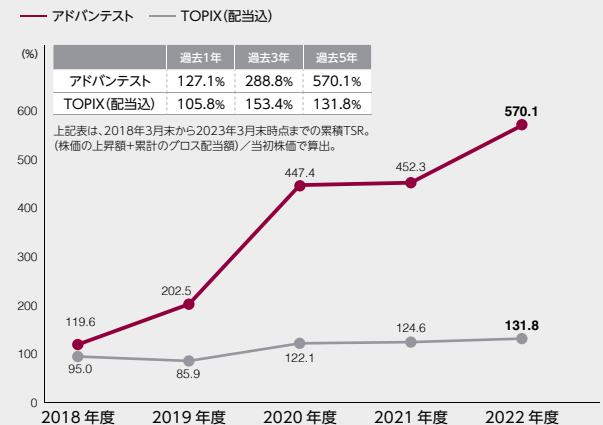
## 資本コストについて

日本取引所グループ（JPX）が5月26日に発表した「JPXプライム150指数」の構成銘柄に当社も選出されました。本指数はエクイティ・スプレッドとPBRを指標に選定されていますが、当社は両基準をクリアしています。エクイティ・スプレッドについて、JPXはいわゆるCAPMを用いて計算していますが、当社も自社の資本コストを推定する上で同様の考え方を用いています。市場リターンは算出方法は多種多様ですが、当社では6%程度を見込んでいます。リスクフリーレートは日本の10年国債利回りを用いてそれほど影響がないものの、β値に関して半導体セクターは業界的に高い傾向にあり、今の状況では1.5程度を考慮することから、CAPMの計算により9から10%程度が当社の資本コストになると推定しています。プラスのエクイティ・スプレッドを出すために、当社ではこの全社的な資本コストをベースに、主要事業に対して各々の事業特性に合わせたハードルレートを設定して価値創造ができているかどうかを評価しています。具体的には、企業の価値創造を測る経営指標EVAをベースにした独自の指標AVA（Advantest Value Added）を事業評価指標の一つとしており、棚卸資産や固定資産などの事業用投下資本とハードルレートと事業収益性から、価値創造の評価を行っています。AVAは導入以後、投下資本や損益管理などのやり方について議論を重ねて、当社の事業展開などに合わせて随時アップデートしています。

## キャッシュ・フロー



## 株主総利回り(TSR)の推移



## 製造資本：CPOメッセージ



経営執行役員  
CPO(Chief Production Officer)

塚越 聡一

### ハイブリッド生産方式が当社の強み

当社のものづくりにおける最大の強みは、EMS（製造受託サービス）への外部委託と、自社による生産を効果的に使い分けていることです。EMSへ委託することにより、ビジネスサイクルや市場要求に応じて生産ラインを柔軟に拡大／縮小できることや、EMSの豊富な製造技術やノウハウを活用できます。一方で自社生産では、新製品の生産ラインを速やかに立ち上げ可能であるほか、製造技術やノウハウを自社に蓄積することができます。当社では両方を比較した上で、それぞれのデメリットを把握してメリットとなる部分を最大限活かす方法を選択しています。

以前の当社は、ほぼ100%自社生産していましたが、2011年のVerigy社買収を契機に、同社が採用していたEMS生産のものづくりを学び、自社生産していた製品を徐々に外部委託生産に転換していきました。今ではテスト・システムやテスト・ハンドラの全生産量の約90%にまでEMS生産を拡大しています。それまで自社生産を追求してきた日本の生産部門の意識も大きく変化し、自社生産の拠点である群馬工場は、EMS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。

### 部材調達戦略の振り返り

2021年中頃からの部材不足は、半導体サプライチェーン全体に大きな影響を及ぼしました。当社もその例外ではなく、急増する受注に部材調達が追いつかず、当社製品のリードタイムの長期化を余儀なくされました。そこで当社は、以下の戦略に基づいて、製品調達体制の強化を図りました。

- 重要なサプライヤーやEMS向けに調達責任者をアサインし、キーパーソンとエクゼクティブレベルかつフェーストゥフェースのコミュニケーションを定期的に設けパートナーシップを強化
- 購入量の多い部品についてリスクヘッジを行い、特定サプライヤーと長期購入契約を締結
- カスタム部品の汎用部品への切り替えや、部品調達のマルチソース化を推進し、調達リスクを大幅に削減
- サプライチェーンの状況を可視化し、スピーディーな決断を可能にするIT活用

パートナーシップの強化については、今回のような極めてひっ迫した調達環境においても過去最高の売上高を達成できるなど、調達能力の維持向上に有効であったと認識しています。部材供給が改善した現在も、リードタイム短縮の交渉などやるべきことは山積しており、また一部の部品需要が再び盛り上がりつつ調達難になる事態も十分考えられます。引き続きサプライヤーとの関係強化に努めるとともに、当社の調達機能をよりグローバルに、よりプロフェッショナルなものに進化させて、サプライヤーと当社それぞれの立場や戦略を最適解で取りまとめる交渉力の強化を図ります。M&Aで新たな企業が当社に加わる際にも、各社の個別最適に陥るのではなくグローバルかつ俯瞰的な視点で調達戦略を進めていきます。

長期購入契約については、一時的に棚卸資産増加の一因になっていますが、不良資産ではなく、むしろ在庫を持つことで顧客要求に対応することができます。調達リスク削減についても、開発部門と協力して共通化や汎用部品への切り替え、マルチソース化を進めています。加えて、昨今の地政学的動向を踏まえて、調達リスクのある原材料やその生産国についての分析も開始しました。



## IT活用はこれからが正念場

IT活用については、単に新たなツールやシステムの採用やデジタル化を構築すればよいのではなく、先立って全社の業務フローを見直し、業務の断捨離を行った上で最適化することが必須です。ものづくりの考え方やフローを部門横断で標準化し、サイロ化した状況を解消してこそIT化の大きな効果が得られます。

当社は2022年10月に「Global Business Operations本部」を新設しました。中長期的に売上高が2022年の5,000億円台からさらに伸びていく可能性を見越して、全社グローバルで調達や製造データの可視化を進めた結果、生産に関わる多くのデータをリアルタイムで参照できる体制を構築することができました。ディスプレイ上のボタンをクリックすれば、現在の在庫の状況や今後の部材の所要量などが、世界各地の拠点から一目で確認できる、サプライヤーに対しては、各プロダクトを合計した全社の所要量をリアルタイムで伝えたい、というありたい姿にかなり近づいています。現在の活動は、リアルタイムで得たデータをもとに在庫管理、生産調整、調達交渉などのプロセスをどのように見直し、業務プロセスをどのように改革していくかという段階に入っています。これは社員のマインドセットも含めてシステム構築よりもはるかに難易度が高いと認識しており、産業界の先進事例から学びつつチャレンジを続けてまいります。

## サステナブルなものづくり： BCP、環境配慮、人権

安定した供給体制を構築するには、部材調達だけでなく

EMSも複数確保することが求められます。それは大規模な地震や洪水といった自然災害が発生しても継続的な供給責任を果たす、BCP（事業継続計画）の観点からも望ましいです。複数のEMSに効率よく仕事を依頼するためには、先に述べた業務フローの標準化とIT活用が重要になってきます。それはM&Aによってアドバンテストグループに加わった会社のサプライチェーンにも当てはまります。共通のIT環境を導入し、いかなる状況にも対応可能なサプライチェーン管理体制を目指します。

最近、製品選定で環境負荷を重視する顧客や、率先して再生エネルギーを導入する外注先など、半導体バリューチェーンにおいて環境保護への意識が高まっています。また、サプライチェーンにおける人権も最近の大きなテーマです。当社では製造部門とESG部門が連携し、製造プロセスでの省電力や再生エネルギー導入、外注先への職場環境配慮の要請などに努めています。

## オペレーショナル・エクセレンスで サステナブルな成長を目指す

ここ数年、部材不足をはじめとするさまざまな困難を経験して痛感したことは、ものづくりにおける最大の顧客価値は製品の安定供給だということです。製品の安定供給で最も効果的なのはさらなる工期の短縮です。工期が短縮可能となれば、受注のキャンセルや納期の延伸、構成変更による手戻りの可能性が低くなります。供給面以外にも、キャッシュ・フローの改善、工場のフロアや電力消費の削減など、多くのメリットがあります。

一方で、製品の品質を保ちながら工期を短縮するには発想の転換が必要だと思います。長年積み重ねてきたものづくりのフローをゼロベースで隅々まで見直し、EMSなど社外のリソースや知見をさらに活用し、競合他社が分かっているような真似できないオペレーショナル・エクセレンスを実現することが将来的な課題です。引き続きサプライヤーやEMSの皆さまのご支援を賜り、共にサステナブルな成長を目指していきたいと思っています。





# Contents

|    |                       |    |                  |
|----|-----------------------|----|------------------|
| 36 | サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ | 55 | コーポレートガバナンス      |
| 37 | ESGのさらなる推進            | 63 | 取締役一覧、スキル・マトリックス |
| 41 | 環境課題への取り組み            | 65 | 新任社外取締役メッセージ     |
| 48 | 社会課題への取り組み            | 66 | 取締役対談            |

## サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ

### 社会の「安全・安心・心地よい」を目指して

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

ここで、2021年度に始めた第2期中期経営計画（MTP2）において、我々が取り組んできたESG活動を振り返ります。E（環境）分野では、GHG排出量削減、再生エネルギー導入、生産プロセス見直しによる工期短縮、グリーン製品の開発／販売強化、資源循環や生物多様性への対応などを重点テーマとし、ゴールを設定するとともにKPIによる評価と改善を行ってまいりました。S（社会）分野では、サプライチェーンにおける人権や安全衛生、紛争鉱物の不使用および公正な取引慣行と調達方針遵守などの企業が果たすべき社会的責任としてサプライチェーン全体で透明性や信頼性を高める活動の強化を図りました。また、グローバル人事施策として、ダイバー

シティの推進、人権方針の浸透と教育の強化、従業員エンゲージメントの強化、顧客に対しては顧客満足度の向上に努めてまいりました。G（コーポレートガバナンス）分野の取り組みとして、当社の取締役は、執行部門からの事業戦略に関する説明をベースに、取締役会の実効性をどのように高めていくかについて頻繁に議論を重ね、経営陣のサクセッションプランを本格導入しました。また、全世界従業員へのThe Advantest Wayのさらなる浸透についても討議を重ね、コンプライアンスやリスクマネジメント体制についても強化を図ってまいりました。

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

今後のESG経営における「環境」面においては、さらなる気候変動課題への対応強化として、RE100への取り組みの

ロードマップを作成し、自社のCO<sub>2</sub>排出量を2030年度までに2018年度比で60%削減させることを目指します。そして、顧客や取引先などのステークホルダーの皆さまとともに脱炭素社会の実現に向け努力していく所存です。また、「社会」面においては、まず当社の人的資本政策として、人種やジェンダーのみならず、異なる文化、背景を持つ人財を含めたさまざまな視点での多様化を推進するとともに、人財教育、能力開発、人財登用、報酬制度などさまざまな人事制度の改革を進めており、その改革精神は、当社のコア・バリューであり世界中の従業員の行動の基準として示される「INTEGRITY」が基礎となっております。また私たちを取り巻くさまざまなステークホルダーのすべてにおいて「人権」保護を意識した行動を心掛け、私たちの企業活動が「人権」に及ぼす影響のリスク排除に努め、コンプライアンスやリスクマネジメントの強化を図ってまいります。「コーポレートガバナンス」面では、グローバル経営の強化策として2021年に導入したCxO体制をさらに強化すべく2023年1月より代表取締役3名体制としています。サクセッションの一端であるとともに、グローバルな人財登用による人財の多様化を通じ経営体制のさらなる強化に向け取り組んでいます。

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

今後とも一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



2023年9月

経営執行役員 CFO & CSO  
経営戦略本部長  
サステナビリティ経営推進担当  
三橋 靖夫

## ESGのさらなる推進

当社は経営理念体系を定めたThe Advantest Wayにおいて、「ESG推進によるサステナビリティ」を経営指針の1つに掲げています。

2021年度からスタートした第2期中期経営計画(MTP2)では、ESG行動計画2021-2023の策定と実践を通じ当社のESG要素の高度化を進めています。

### 当社のサステナビリティ課題に対する考え方

当社は半導体テストを通じて、世の中の「安全・安心・心地よい」をお届けする会社です。

半導体はさまざまな製品やインフラに組み入れられ、人々の生活の質的向上、社会の利便性向上、社会課題の解決に貢献しています。あらゆる領域に採用されている半導体は、さらなる性能の向上に向け、日進月歩で技術が進化しています。「安全・安心・心地よい」を実現しつつ、グローバルな半導体テスト市場でのポジションを維持・向上していくにあたり、「先端技術を先端で支える」を経営理念として掲げています。半導体の先端技術動向を踏まえて、常に世界中のあらゆるお客さまに製品・サービスを提供するため、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していきます。

自社の事業を持続的に発展させるためには、地球環境を含む社会全体、顧客、株主、従業員、取引先などすべてのステークホルダーと良好な関係を構築すること、またその関係をバランスよく発展させることが重要と考えており、その結果として企業価値が向上し、ステークホルダー価値も高まるものと考えます。

半導体テストの価値は直接目に見える形で社会に届けられるわけではありませんが、当社の先端技術でテスト（性能保証、信頼性保証）された半導体が最終製品に組み込ま

れ、それが暮らしの隅々に浸透し、社会の「安全・安心・心地よい」を支える、そうしたつながりで当社は社会的価値をお届けします。当社を取り巻く事業環境は常に変化しています。地政学的リスクなどは不確実性がより増えていますし、最近では急速なインフレーションも見られます。カーボンニュートラルへの移行や、サプライチェーン全体の健全さの担保、コーポレートガバナンスの強化など、ESG対応を

企業に求める動きもさらに高まっています。技術面では、デジタル・トランスフォーメーションの一層の進展や省エネルギー化などの社会課題解決に向けて、半導体の需要増や活発な技術進化が見込まれます。半導体産業自体も一層複雑に進化していくと思われます。その中にあっても、100年企業となれるような、より強靱な経営基盤を築くことが、サステナブルな企業を目指す上で必要と認識しています。



## ESG行動計画2021-2023

### 社会価値実現のために

当社は持続的な企業価値の向上を常に目指しています。社会の期待に応え持続的な成長を続けるために、当社は地球環境を含む社会全体、顧客、株主、従業員、取引先などすべてのステークホルダーと良好な関係を構築すること、またその関係をバランスよく発展させることが重要と考えており、その結果として企業価値が向上し、ステークホルダー価値も高まるものと考えます。

### ESG推進体制とESG行動計画2021-2023

これら当社グループにおける中長期的な企業価値向上の取り組みの中で、サステナビリティを高める活動については、「ESG推進によるサステナビリティ」の一環として推進しています。具体的には、ESGへの積極的な取り組みが自社と

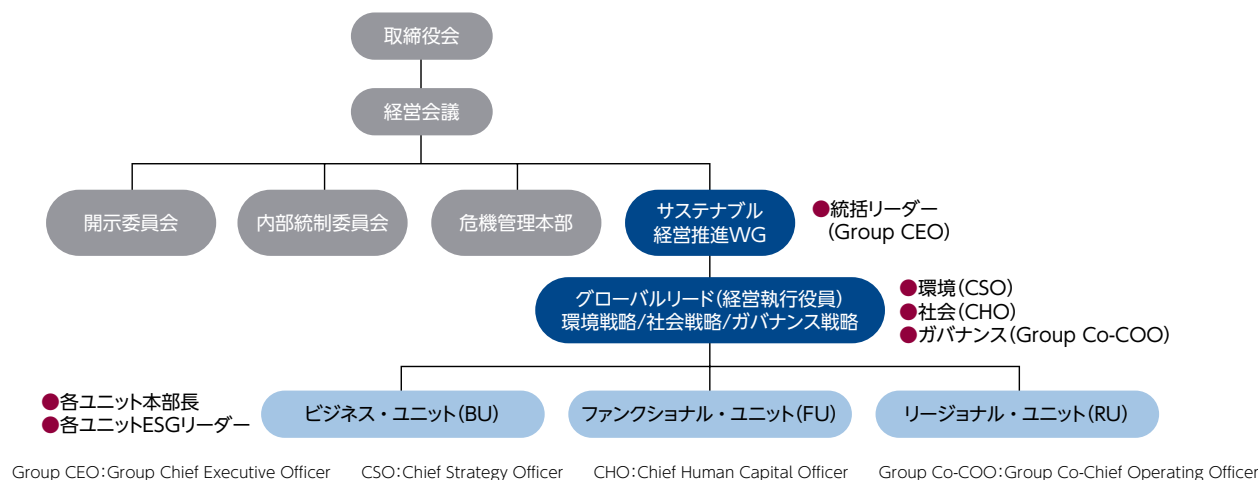
社会のサステナビリティの両立に不可欠であるとの認識に立ち、その責務を果たす上での基本的な行動原則となる「ESG推進基本方針」を定めています。

「ESG推進基本方針」に基づき、自社事業の成長と社会課題に対する貢献の双方を推進するため、経営会議直結の組織である「サステナブル経営推進ワーキンググループ (SMWG)」を2020年度より設置しています。この組織は、すべてのビジネス・ユニット、ファンクショナル・ユニット、リージョナル・ユニットのリーダーで構成される組織横断の委員会であり、環境・社会・ガバナンスに関する目標やKPIの設定を行いつつ重点課題への中長期的な対応を行います。

またSMWGのサポートの下、各ユニットにおけるESG課題の重要性分析等をもとに、当社グループはサステナビリティ課題に対処するための「ESG行動計画」を策定し、その推進に努めています。

### — ESG推進基本方針 —

- 1) 当社は、「The Advantest Way」に掲げる企業理念の下、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。





ESGのさらなる推進

## ESG行動計画2021-2023

| ESG                                                                                                                                                                                         | 重点テーマ                    | 担当役員*1 | 目標                                                        | KPI                                  | 2021                         |                              | 2022                         |                              | 2023                         | 2020             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------|
|                                                                                                                                                                                             |                          |        |                                                           |                                      | 目標値                          | 結果                           | 目標値                          | 結果                           | 目標値                          |                  |
| <b>E</b><br>(環境) <div>7 温室効果ガス削減<br/>（Scope 1+2）</div> <div>9 気候変動<br/>（Scope 1+2）</div> <div>12 資源循環<br/>（Scope 3）</div> <div>13 気候変動<br/>（Scope 3）</div> <div>15 気候変動<br/>（Scope 3）</div> | 気候変動<br>(Scope 1+2)      | CSO    | 事業活動によるGHG排出量を<br>2030年までに60%削減する(2018年度比)                | GHG排出量削減率                            | 35%                          | 34%                          | 38%                          | 46%                          | 40%                          | 60%              |
|                                                                                                                                                                                             |                          |        | 再生可能エネルギー導入率を<br>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%                          | 63%                          | 55%                          | 70%              |
|                                                                                                                                                                                             |                          | CPO    | 生産プロセスの見直しにより<br>生産工期を30%削減する(2020年度比)                    | 対象機種の工期短縮率<br>(2020年度比)              | 15%                          | 21%                          | 25%                          | 37%                          | 30%                          | 後日決定*2           |
|                                                                                                                                                                                             | バリューチェーン<br>(Scope 3)    | CPO    | 部品調達先、生産委託先の<br>再生可能エネルギー利用を推進する                          | 再エネを導入した<br>サプライヤーの数                 | 10                           | 12                           | 20                           | 22                           | 40                           | 後日決定*3           |
|                                                                                                                                                                                             |                          | CTO    | 1テスト当たりのCO <sub>2</sub> 換算排出量(原単位)を<br>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<br>定義決定                |                              | 原単位算出<br>定義決定済               |                              | 20%                          | 50%              |
|                                                                                                                                                                                             | グリーン製品                   | CTO    | 環境破壊物質を使用しない製品開発を行う                                       | 冷却液のPFAS全廃                           | 開発計画策定・<br>方式決定              |                              | 開発計画<br>策定・方式<br>決定済         |                              | リリース<br>時期公表                 | 次世代機種の<br>PFAS全廃 |
|                                                                                                                                                                                             | 資源循環                     | CHO    | 3Rの推進によりリサイクル率を向上させる                                      | 廃棄物リサイクル率<br>(日本/海外)                 | 日本:90%<br>海外:73%<br>以上       | 日本:64%<br>海外:77%             | 日本:90%<br>海外:73%<br>以上       | 日本:88%<br>海外:74%             | 日本:90%<br>海外:73%<br>以上       |                  |
|                                                                                                                                                                                             |                          |        | 全社の水使用量を<br>2016年度の水準を維持する                                | 水資源使用量                               | 288,000<br>m <sup>3</sup> /年 | 236,405<br>m <sup>3</sup> /年 | 288,000<br>m <sup>3</sup> /年 | 242,129<br>m <sup>3</sup> /年 | 288,000<br>m <sup>3</sup> /年 |                  |
|                                                                                                                                                                                             | 生物多様性                    | CSO    | 自然保護活動を推進する(ビोटープでの<br>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<br>実施率80%              | 企画11件<br>実施率73%              | 企画14件<br>実施率80%              | 企画14件<br>実施率100%             | 企画18件<br>実施率80%              | 企画20件<br>実施率80%  |
| <b>S</b><br>(社会) <div>5 ジェンダー平等<br/>（ダイバーシティ）</div> <div>8 働きがい<br/>（ダイバーシティ）</div>                                                                                                         | サプライチェーンにおける<br>ESG推進と管理 | CPO    | ESG課題の共有と改善<br>(リスクマネジメント、人権・労働安全、<br>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<br>デュー・ディリジェンスの実施率         | 90%                          | 100%                         | 95%                          | 100%                         | 100%                         | 100%             |
|                                                                                                                                                                                             | ダイバーシティ<br>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%                         | 10.0%                        | 9.0%                         | 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%                         | 99.5%                        | 100%                         | 84%                          | 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)<br>男性社員の育児休職取得率(日本) | 100%<br>12%                  | 100%<br>16%                  | 100%<br>20%                  | 94%<br>21%                   | 100%<br>25%                  | 100%<br>50%      |
|                                                                                                                                                                                             |                          | CPO    | 紛争鉱物の不使用                                                  | 紛争鉱物不含有を確認した<br>サプライヤーの割合*4          | 100%                         | 63%                          | 100%                         | 65%                          | 100%                         | 100%             |

\*1 CHO:Chief Human Capital Officer CPO:Chief Production Officer CSO:Chief Strategy Officer CTO:Chief Technology Officer

\*2 将来の製品ライフサイクルを考慮した製品および目標値を設定

\*3 将来の主要サプライヤーを調査し目標値を設定

\*4 活動の実態に合わせKPIを変更

 ESGのさらなる推進

## ESG行動計画2021-2023

| ESG                                                                                                                                                                                                  | 重点テーマ                              | 担当役員*1    | 目標                                                        | KPI                              | 2021                                  |                                          | 2022                                  |                                          | 2023                               | 2030                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           |                                                           |                                  | 目標値                                   | 結果                                       | 目標値                                   | 結果                                       | 目標値                                |                                    |
| <b>S</b><br>(社会) <div>   </div>    | 顧客満足度<br>従業員エンゲージメント               | CCRO      | New Normal対応の充実による<br>顧客満足度の向上                            | TechInsights社顧客<br>満足度サーベイのランキング | 1位                                    | 1位                                       | 1位                                    | 1位                                       | 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                                   | 3.6                                      | サーベイ<br>未実施のため<br>目標値なし               | サーベイ<br>未実施のため<br>結果なし                   | 3.8                                | 4.1                                |
|                                                                                                                                                                                                      | 人財への投資                             | CHO       | 労働安全衛生の維持・向上                                              | 労働災害発生率(度数率)                     | 0.00                                  | 0.35                                     | 0.00                                  | 0.47                                     | 0.00                               | 0.00                               |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           | 健康経営推進                                                    | ホワイト500認定(日本)                    | 認定                                    | 認定済                                      | 認定                                    | 認定済                                      | 認定                                 | 認定                                 |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           | 従業員の能力開発                                                  | 教育・研修費用(億円)                      | N/A                                   | 3.9                                      | 5.0                                   | 4.8                                      | 6.0                                | 10.0                               |
| <b>G</b><br>(ガバナンス) <div>   </div> | 取締役会の<br>実効性                       | Group CEO | 社外取締役への情報提供強化<br>(事業レクチャーなど)                              | 3回/年実施                           | 3回/年                                  | 実施済                                      | 3回/年                                  | 実施済                                      | 3回/年                               | 3回/年                               |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           | オフサイト・ミーティングによる<br>議論の活性化                                 | 2回/年実施                           | 2回/年                                  | 実施済                                      | 2回/年                                  | 実施済                                      | 2回/年                               | 2回/年                               |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           | サクセッション・プラン                                               | 方針・プロセス策定、<br>プラン、更新             | 指名報酬委員会<br>での審議<br>および取締役会<br>への報告    | 指名報酬委員会<br>での審議継続、<br>および取締役会<br>への定期報告済 | 指名報酬委員会<br>での審議<br>および取締役会<br>への報告    | 指名報酬委員会<br>での審議継続、<br>および取締役会<br>への定期報告済 | 指名報酬委員会<br>での審議<br>および取締役会<br>への報告 | 指名報酬委員会<br>での審議<br>および取締役会<br>への報告 |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           | 取締役会の多様性                                                  | 社外取締役(40%以上)、<br>女性の参加           | 社外取締役<br>40%以上<br>女性1名以上              | 社外取締役<br>45%<br>女性1名                     | 社外取締役<br>40%以上<br>女性1名以上              | 社外取締役<br>56%<br>女性2名                     | →                                  | Goal<br>continuation               |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           | 取締役・執行役員報酬へのESG評価導入                                       | 2021年度から適用                       | ESG指標を<br>連動させた<br>役員報酬制度の<br>導入      | 導入済                                      | ESG指標を<br>連動させた<br>役員報酬制度の<br>導入      | 導入済                                      | →                                  | Goal<br>continuation               |
|                                                                                                                                                                                                      | 企業理念・行動規範<br>コンプライアンス<br>リスクマネジメント | CHO       | 全従業員への教育研修の実施<br>(The Advantest Way、法令、規制、<br>情報セキュリティなど) | e-learningによる<br>受講率(100%)       | 100%                                  | 98%                                      | 100%                                  | 92%                                      | 100%                               | 100%                               |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    | CCO       | 内部統制の徹底                                                   | 内部統制案件の<br>討議を定例化する              | 定例討議                                  | 2回/<br>年実施済                              | 定例討議                                  | 2回/<br>年実施済                              | →                                  | Goal<br>continuation               |
|                                                                                                                                                                                                      | 活動支援・推進<br>(サステナブル経営推進<br>WG)      | CSO       | グループ全体の方針・重点施策策定、活動支援、<br>経営への報告                          | 経営会議、取締役会への報告<br>(2回/年)          | 2回/年                                  | 2回/<br>年実施済                              | 2回/年                                  | 2回/<br>年実施済                              | →                                  | Goal<br>continuation               |
|                                                                                                                                                                                                      |                                    |           | 適時適切な情報開示<br>(統合報告書、サステナビリティ・データブック等)                     | 毎年発行                             | 統合報告書、<br>サステナビリティ・<br>データブック等<br>の発行 | 発行済                                      | 統合報告書、<br>サステナビリティ・<br>データブック等<br>の発行 | 発行済                                      | →                                  | Goal<br>continuation               |

\*1 Group CEO: Group Chief Executive Officer CCO: Chief Compliance Officer CCRO: Chief Customer Relations Officer CHO: Chief Human Capital Officer CSO: Chief Strategy Officer

## 環境課題への取り組み

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

また、TCFDに賛同し、気候変動による事業リスクと機会の分析と情報開示の取り組みを進めています。

### ESG行動計画「E(環境)」

ESG推進基本方針の策定に伴い、環境行動計画は2021年度より「ESG行動計画」の「E(環境)」カテゴリーとして策定しました。MTP2期間(2021～2023年度)3カ年におけるKPIを明確にし、気候変動対策や脱炭素社会の実現に向け、責任ある取り組みを推進しています。

### 気候変動イニシアチブの取り組み

当社は、気候変動に関する国際的イニシアチブに積極的に参加しています。グローバル企業として、国際社会と連動した気候変動の緩和策に取り組んでいます。

| 重点テーマ                 | 担当役員 | 目標                                                 | KPI                 | 2021                      |                           | 2022                      |                           | 2023                      | 2030            |
|-----------------------|------|----------------------------------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|
|                       |      |                                                    |                     | 目標値                       | 結果                        | 目標値                       | 結果                        | 目標値                       |                 |
| 気候変動<br>(Scope 1+2)   | CSO  | 事業活動によるGHG排出量を2030年までに60%削減する(2018年度比)             | GHG排出量削減率・率         | 35%                       | 34%                       | 38%                       | 46%                       | 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%                       | 63%                       | 55%                       | 70%             |
|                       | CPO  | 生産プロセスの見直しにより生産工期を30%削減する(2020年度比)                 | 対象機種の工期短縮率(2020年度比) | 15%                       | 21%                       | 25%                       | 37%                       | 30%                       | 後日決定*1          |
| バリューチェーン<br>(Scope 3) | 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                        | 20                        | 22                        | 40                        | 後日決定*2          |
|                       | CTO  | 1テスト当たりのCO <sub>2</sub> 換算排出量(原単位)を2030年までに50%削減する | 原単位削減率(2018年度比)     | 原単位算出定義決定                 |                           | 原単位算出定義決定済                |                           | 20%                       | 50%             |
| グリーン製品                | CTO  | 環境破壊物質を使用しない製品開発を行う                                | 冷却液のPFAS全廃          | 開発計画策定・方式決定               |                           | 開発計画策定・方式決定済              |                           | リリース時期公表                  | 次世代機種のPFAS全廃    |
| 資源循環                  | CHO  | 3Rの推進によりリサイクル率を向上させる                               | 廃棄物リサイクル率(日本/海外)    | 日本:90%<br>海外:73%以上        | 日本:64%<br>海外:77%          | 日本:90%<br>海外:73%以上        | 日本:88%<br>海外:74%          | 日本:90%<br>海外:73%以上        |                 |
|                       |      | 全社の水使用量を2016年度の水準を維持する                             | 水資源使用量              | 288,000 m <sup>3</sup> /年 | 236,405 m <sup>3</sup> /年 | 288,000 m <sup>3</sup> /年 | 242,129 m <sup>3</sup> /年 | 288,000 m <sup>3</sup> /年 |                 |
| 生物多様性                 | CSO  | 自然保護活動を推進する(ビオトープでの絶滅危惧種の保護、植林、ビーチクリーン等)           | 自然保護活動の企画と実施率       | 企画10件<br>実施率80%           | 企画11件<br>実施率73%           | 企画14件<br>実施率80%           | 企画14件<br>実施率100%          | 企画18件<br>実施率80%           | 企画20件<br>実施率80% |

\*1 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

\*2 将来の主要サプライヤーを調査し目標値を設定

### 気候変動に関する国際的イニシアチブとアドバンテストの取り組み

| 機関名                                                                                 | アドバンテストの取り組み                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|  | IPCCの気温上昇シナリオに基づき、気候変動の影響による事業継続や法規制などによる経営リスクと機会を分析し、情報の開示に取り組んでいます。    |
|  | 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 <sub>2</sub> 削減目標を策定し、削減の実行に取り組んでいます。 |
|  | 事業運営で使用する電力を再生可能なエネルギーに移行する計画を策定し、取り組んでいます。                              |
|  | 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。                 |

環境課題への取り組み

### 半導体気候関連コンソーシアムに参画

#### ～半導体バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量削減へ～

当社は2022年、国際半導体製造装置材料協会 (Semiconductor Equipment and Materials International: SEMI) が設立した「半導体気候関連コンソーシアム (Semiconductor Climate Consortium: SCC)」に創設メンバーとして参加しています。SCCは、半導体バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量削減に焦点を当てたコンソーシアムであり、半導体エコシステムで初となる国際的コラボレーションです。



#### [半導体気候関連コンソーシアム(SCC)ミッション]

半導体気候関連コンソーシアムは、業界のバリューチェーンにおける気候変動問題の進展を促進し、パリ協定および1.5℃の道筋を推進する関連協定を支援します。

##### 協調

温室効果ガスの排出を継続的に削減するために共通のアプローチ、技術革新、コミュニケーション手段において足並みを揃える。

##### 透明性

活動の進捗とScope 1、2、3の温室効果ガス排出量を年次発表する。

##### 野心的目標

2050年までのネットゼロ・エミッション達成を目標に短期および長期の脱炭素化目標を設定する。

2022年11月に開催された国連気候変動枠組条約第27回締約国会議 (COP27) のSCCのセッションにおいて、当社は「We Commit」と題した動画を提供し、気候変動問題の解決に向け積極的に取り組む姿勢を示しました。

また、当社のSCC担当Colin Ritchieは、2023年1月にSEMI北米諮問委員会のメンバーに新たに任命され、北米に所在する会員企業のアドボケート（代弁者）としてサプライチェーンにおけるさまざまな課題に対処しています。

### 中国上海オフィスでもRE100を達成

アドバンテストグループでは、これまで、日本の群馬工場、ドイツのミュンヘンオフィス、アメリカのサンノゼオフィスの3拠点において、再生可能エネルギーへの移行が完了しておりましたが、2022年には、中国の上海オフィスでもRE100を達成することができました。他の拠点につきましても、2030年までにグループ全体で70%の導入率を達成できるよう、積極的に取り組んでいきます。



COP27で公開された、半導体気候関連コンソーシアム「We Commit」動画でプレゼンをする当社のColin Ritchie



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

### TCFD提言への取り組み

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

### ガバナンス

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

### 戦略

気候変動により将来発生し得ると予測される事象に対応する戦略を検討するために、シナリオ分析を実施しました。国連気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental

Panel on Climate Change：IPCC）第6次評価報告書のSSP1-1.9、SSP1-2.6、SSP5-8.5、および国際エネルギー機関（International Energy Agency：IEA）のNZEシナリオ、APSシナリオを参照しています。バリューチェーンの上流下流を含む事業に与える財務影響が特に大きい2050年までに発生が予見されるリスクを特定し、1.5℃/2℃未満シナリオと4℃シナリオを検討しました。

### 1.5℃/2℃未満シナリオ

脱炭素社会の実現に向け、カーボンプライシングが導入されるなど、気候変動対策の政策・法規制が強化されると仮定しました。また、企業による脱炭素への対応が顧客や投資家の意思決定に及ぼす影響度が高くなり、対応が不十分な場合は顧客の流出やレピュテーションリスクが上昇するなど、移行リスクは高まると予測しています。

一方、脱炭素社会では、再生可能エネルギー普及率の向上や、電気自動車などの脱炭素に貢献する製品の普及に伴い、これまで以上に半導体の必要性が高まると考え

られるため、ビジネス機会の拡張を予想しています。

産業革命以前に比べ1.1℃気温上昇している現在においても、すでに気候変動が気象現象や自然災害に影響を及ぼしていると考えられることを踏まえ、気温上昇を1.5℃/2℃未満に抑えられた場合でも物理的リスクが発生し得ると予測していますが、4℃シナリオと比較して物理的リスクは相対的に低くなると予想しています。

### 4℃シナリオ

気候変動対策の政策・法規制が強化されず、脱炭素に向けた取り組みは進展しないと仮定しました。このことから、移行リスクは低いと想定しています。

気候変動の影響により、極端な気象現象や自然災害の激甚化・頻発化等、急性あるいは慢性的な物理的影響が生じ、サプライチェーンや生産ライン、物流への影響が大きくなると仮定しました。また、物理的リスクに対応するための適応策および物理的影響が生じた後の復旧に要する額が大きくなると予想しています。

### 1.5℃/2℃未満シナリオで想定されるリスク

| カテゴリー |         | 主なリスク                                      | 対応・戦略                                                                            | 時間軸    |
|-------|---------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 移行    | 政策・法規制  | 法規制による事業コスト増加<br>(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<br>・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<br>(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<br>・新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発<br>・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<br>(GHG排出量削減計画の遅延)         | ・ESG経営の推進（ESG行動計画2021-2023目標の達成）                                                 | 短・中期   |
| 物理    | 急性的・慢性的 | 大型台風や集中豪雨によるサプライチェーンの断絶                    | ・事業継続計画による対応                                                                     | 短・中・長期 |

### 4℃シナリオで想定されるリスク

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

環境課題への取り組み

## 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、①1.5℃/2℃未満シナリオで想定されるリスクと、②4℃シナリオで想定されるリスクについて、TCFDの分類に沿って検討しました。1.5℃/2℃未満シナリオにおいては「脱炭素社会への移行に関連したリスク」と「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」、4℃シナリオにおいては「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」について検討しています。

### 気候変動関連の機会

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

半導体市場の成長は気候変動だけでなく各国の経済成

長・GDPの伸び等さまざまな要因によるものであると考えられますが、アドバンテストは、気候変動に起因した直接的な事業機会を以下のように整理しました。

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

### リスク管理

アドバンテストでは、事業経営の阻害要因となるものをリスクとして捉え、全社的なリスクマネジメントの体制を整備しています。気候変動が経営に及ぼすリスクもこの仕組みの中で対応されます。SMWGのサポートにより、気候変動に関連する緊急性のあるリスクと将来起こり得るリスクの分

析・評価を行い、全社的なリスクマネジメントの体制の中で、そのリスクを回避、軽減する対策を決定し、事業継続のための対応をしています。SMWGでは適時に意思決定をして特に重要と認識されたリスクがある場合には、関連部門を集約したタスクフォースを立ち上げ、迅速に対応します。

### 指標と目標

気候変動関連のリスクおよび機会への施策に対する指標と目標は「ESG行動計画2021-2023」において管理しています。「ESG行動計画2021-2023」の達成状況は年2回、経営会議および取締役会に報告され、議論、評価されます。その結果を踏まえ、SMWGは「ESG行動計画2021-2023」の指標や目標を見直し、更新します。

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

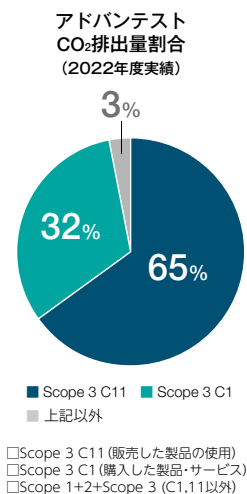
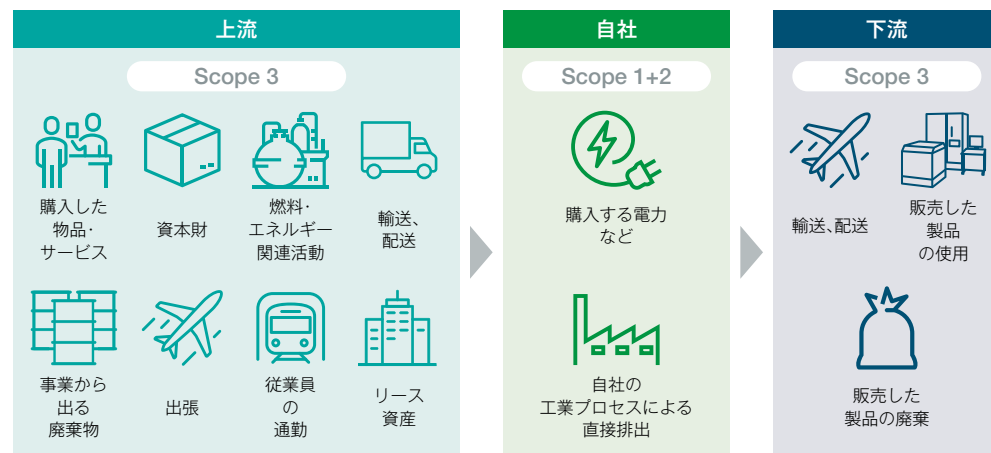
### 気候変動関連の機会

| 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<br>・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もたらす新規のテスト需要        | ・新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発                                 | 短・中期 |
| 製品およびサービス・市場 | グリーン製品の提供による当社の売上増                    | ・ESG経営の推進（ESG行動計画2021-2023目標の達成）                      | 短・中期 |

## 環境課題への取り組み

CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

気候変動への対応は、個社の努力のみでは効果が限定的であり、バリューチェーンや業界団体を巻き込んだ活動が求められます。アドバンテストグループは、CO<sub>2</sub>排出量削減目標の達成に向けて、バリューチェーンを通じた中長期的な環境負荷低減に積極的に取り組みます。アドバンテストのバリューチェーン全体では、Scope 3「カテゴリ1(C1)：購入した製品・サービス」、「カテゴリ11(C11)」：

サプライチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出

販売した製品の使用」における CO<sub>2</sub>排出量が多くを占めていることから、ESG行動計画内の環境目標において、Scope 1+2のCO<sub>2</sub>排出量削減に加えて、カテゴリ1と11のCO<sub>2</sub>排出量削減を重点項目としています。重点項目の対策として2021年度よりこれらCO<sub>2</sub>削減活動を推進するためのタスクフォースを立ち上げました。Scope 1+2,3のSBTi認定目標を達成するため、バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub>削減活動を加速しています。

CO<sub>2</sub>削減活動を推進するためのタスクフォース

| タスクフォース | アプローチ先                                | 具体的な活動                                 |
|---------|---------------------------------------|----------------------------------------|
| TF1     | Scope 3 C11<br>販売した製品の使用              | 製品開発におけるCO <sub>2</sub> 削減             |
| TF2     | Scope 3 C1<br>購入した製品・サービス             | 取引先との協働によるCO <sub>2</sub> 削減           |
| TF3     | Scope 3 C11<br>販売した製品の使用              | 顧客との協働によるCO <sub>2</sub> 削減            |
| TF4     | Scope 1+2<br>購入する電力など自社の工業プロセスによる直接排出 | 省エネ設備、再エネ導入による事業活動上のCO <sub>2</sub> 削減 |

タスクフォース1：製品開発におけるCO<sub>2</sub>削減 (Scope 3 カテゴリ11)

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

タスクフォース1では、グローバルの開発部門と連携し、低消費電力、高効率の次世代製品開発によるCO<sub>2</sub>排出の削減を推進します。具体的には主要製品の使用段階での1テスト(原単位)あたりのCO<sub>2</sub>排出量を2030年度までに50%削減することを目指します。当社のScope 3「カテゴリ11：販売した製品の使用」のCO<sub>2</sub>排出量は最も多く、バリューチェーン全体の65%を占めます。このCO<sub>2</sub>排出量を下げていくことは、当社のバリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減に重要です。販売した製品の使用に伴うCO<sub>2</sub>排出量は、製品の売上高など市場の変動が大きく影響します。そのため中長期的な事業計画と連動した原単位削減の目標設定、毎年の見直しを行い、製品を通じたCO<sub>2</sub>削減に貢献していきます。

環境課題への取り組み

## タスクフォース2：取引先との協働によるCO<sub>2</sub>削減 (Scope 3 カテゴリー1)

| 重点テーマ                 | 目標                           | KPI               |     | 2021 | 2022 | 2023 | 2030    |
|-----------------------|------------------------------|-------------------|-----|------|------|------|---------|
| バリューチェーン<br>(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 | 再生エネを導入したサプライヤーの数 | 目標値 | 10   | 20   | 40   | TBD (*) |
|                       |                              |                   | 結果  | 12   | 22   | NA   | NA      |

(\*)将来の主要サプライヤーを調査し目標を設定

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

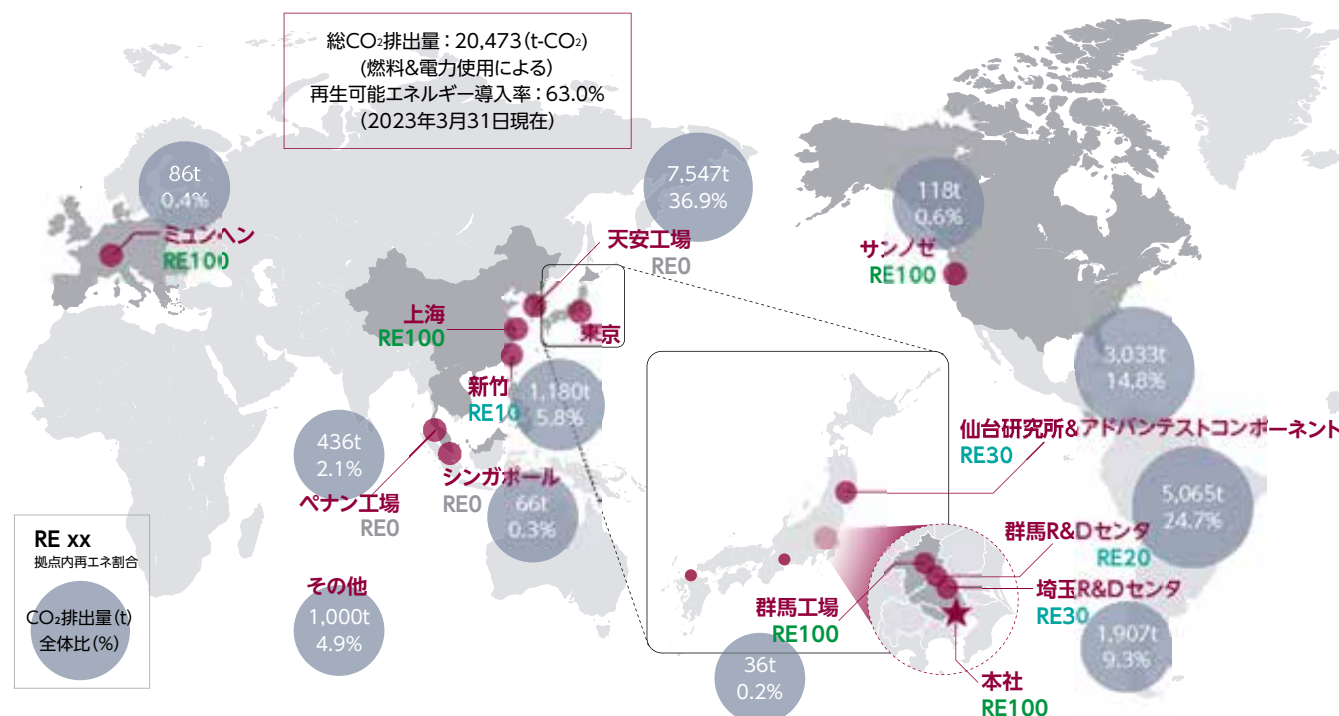
## タスクフォース3：顧客との協働によるCO<sub>2</sub>削減 (Scope 3 カテゴリー11)

タスクフォース3では営業部門と連携し、顧客との協働によるCO<sub>2</sub>排出の削減を推進します。当社は主要な顧客を対象にアンケートを実施し、サプライヤーに対する要望や期待と、顧客が掲げる気候変動に対する方針・目標を調査しました。サプライヤーに対する要望や期待を踏まえて、当社が果たすべき役割や、当社の戦略に取り込むべき課題に落とし込

み、ESG活動に反映していきます。また、顧客が掲げる気候変動に対する方針・目標を理解し、サプライチェーンの一員として、顧客との協働によるCO<sub>2</sub>削減に貢献します。

## タスクフォース4：省エネ設備、再生エネ導入による事業活動上のCO<sub>2</sub>削減 (Scope 1+2)

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





環境課題への取り組み

## ESG教育

当社では、従業員一人ひとりが常に世の中の課題を意識した行動ができるよう、環境（E）・社会（S）・企業統治（G）を含むESG教育を2022年から実施しています。また、社内SNS「My LIFE.ON.」を運営し、世界中の従業員が互いの環境/社会への貢献活動をシェアし、共感しあえる場を提供しています。

### 2022年度 環境一般教育受講状況

|    | 対象者（名） | 受講者（名） | 受講率（%） |
|----|--------|--------|--------|
| 国内 | 2,767  | 2,567  | 92.8   |
| 海外 | 3,556  | 2,760  | 77.6   |
| 全体 | 6,323  | 5,328  | 84.3   |

### 動画による理解促進への働きかけ

当社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。全社



教育動画の一面面

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」を策定しています。これらの目標達成にISO14001のマネジメントプログラムを用いることにしました。この考えの下、2022年からISO14001の環境一般教育として実施していた内容を、ESG教育として一新しました。

従来よりも幅広い内容の理解が必要となるため、動画形式で3回に分けて学習できるようにしました。「Part1 ESGの基礎」「Part2 気候変動と人権」「Part3 サステナビリティへの取り組み」はいずれもナレーションやアニメーションを駆使し、従業員が親しみながらESG教育を受講できるようになっています。

### ビオトープでも資源循環を実現

当社は、失われつつある昔ながらの関東平野の原風景を復元することを目指し、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。以来20年以上にわたり、群馬大学のご指導の下、絶滅危惧植物の保護育成やビオトープの森林におけるCO<sub>2</sub>固定速度の調査などを行い、生物多様性保全に重要な役割を果たしています。

2022年はビオトープの池の底に溜まった底泥を吸い上げる浚渫工事を実施し、その底泥から肥料を作り当社農園で使用しました。池は放っておくと底泥が堆積して水質が悪化するため、定期的に浚渫が必要です。底泥を含む池の水を特殊なポンプで吸い上げ、カルシウムを主成分とする凝集剤を加え底泥と水を分離して底泥を脱水すると、栄養豊富なサラサラの土になります。分離後の

きれいな水は池に戻り、また、池の水を抜く必要がないため、水辺の動植物を傷つけることなく生物多様性保全にも貢献することができました。通常、池の底泥は産業廃棄物になりますが、肥料に変えることで廃棄物を削減することにもつながりました。



ビオトープの池



底泥を吸い取る様子

### 30by30アライアンスに参加

当社は、2030年までに国土の30%を自然環境エリアとして保全することを目指す、環境省主導の有志連合「生物多様性のための30by30アライアンス」に2022年4月より参加しています。



## 社会課題への取り組み

アドバンテストは、The Advantest Way、経営理念である「先端技術を先端で支える」に基づき、事業を通じた社会課題の解決への貢献に積極的に取り組んでいます。2021年に策定した「ESG推進基本方針」では、グローバル企業としての社会的責任や、ステークホルダーに対して当社が果たすべき役割を示し、あわせて開示した「ESG行動計画2021-2023」において、具体的なテーマと目標、KPIを定めて、全社で活動を推進しています。

### 人権の尊重

#### 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「The Advantest Way」でも明文化され、私たちのあらゆる活動の基盤となっています。

2021年7月には、「The Advantest Way」に基づき、「アドバンテストグループ人権方針」を策定しました。アドバンテストグループの人権尊重へのコミットメントを示すものとして、Group CEOが署名し公開しています。この人権方針は、アドバンテストグループの役員と全従業員に適用されます。また、サプライヤーやその他のビジネスパートナーなど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、当社の方針をご理解いただけるよう対話と協議を通じて人権尊重を働きかけてまいります。



※アドバンテストグループ人権方針は下記URLをご参照ください。  
<https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/hrpolicy.html>

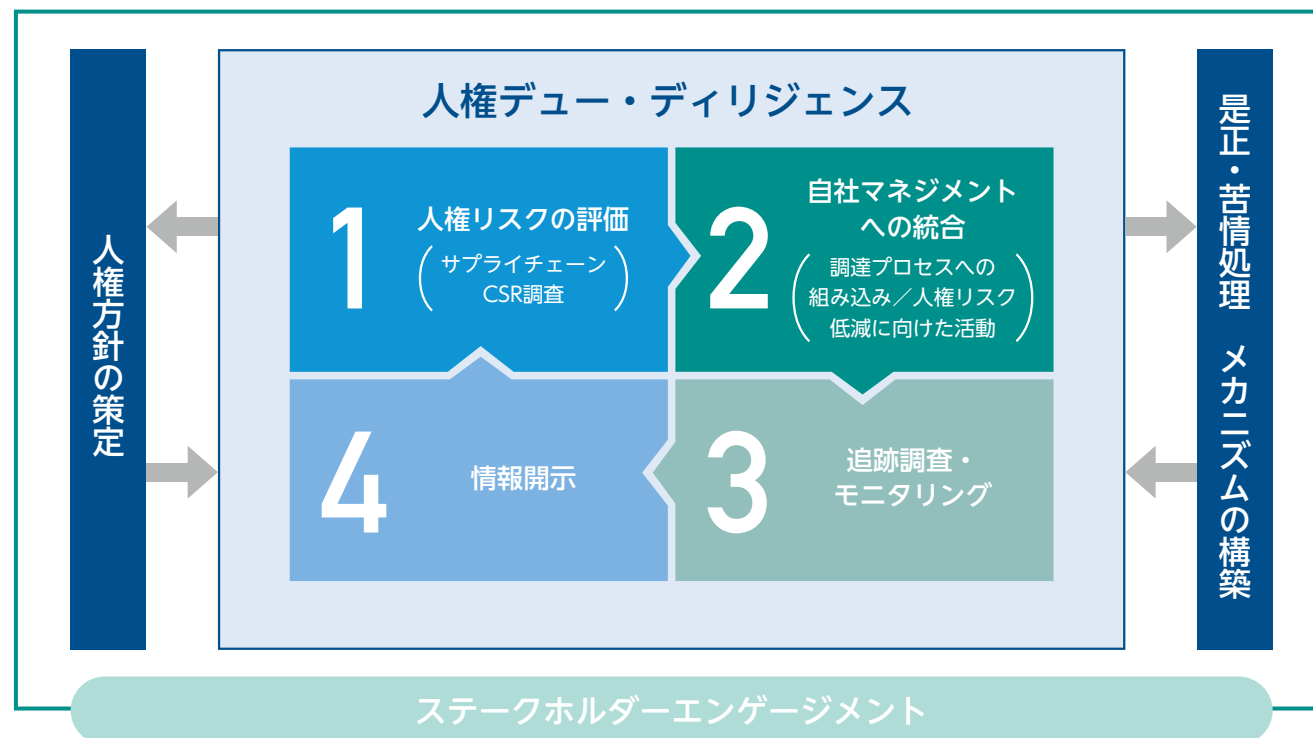


#### サプライチェーン上の人権デュー・ディリジェンス

##### 調達プロセスへの組み込み

当社では、人権デュー・ディリジェンスを調達プロセスに組み込むために、バリューチェーンの重要な構成員であ

るサプライヤーに対しても明確な調達方針を公開し、人権や労働、安全衛生に関するガイダンスを「アドバンテストサプライチェーンCSR推進ガイドブック」にて提供しています。



## 社会課題への取り組み

### アセスメントとモニタリング

当社では、サプライチェーン・デュー・ディリジェンスとして、全グループ会社の取引額の85%を占める取引先に対し、毎年「CSRアンケート調査」を実施しています。調査内容は、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」の内容を中心とした設問になっており、気候変動対応として再生可能エネルギー導入やGHG排出量の報告も含まれます。2022年度は依頼した56社の企業のすべてから回答を得ました。人権に関する重大リスクは発見されませんでしたが、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、また取引先にはテーマに分けた個別セミナーを実施しています。

### 責任ある鉱物調達

当社は、米国金融規制改革法第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、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

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| ・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 |

### 救済に関するプロセス

当社では、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権に関する苦情や相談を受け付けるサプライヤー専用の相談窓口を設置し、ウェブサイトにて公開しています。2022年の苦情申し立て実績は0件でした。

### 労働安全衛生の推進

アドバンテストグループは、安全衛生管理が重要課題の一つであることを認識し、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が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。加えて、各事業所間で課題の共有や改善策の水平展開をすることで全社的な安全衛生活動の強化を図っています。なお、2022年度のグローバルでの労働災害発生率（度数率）は、0.5になりました。（参考）産業計度数表：2.06（厚生労働省：令和4年度）

当社の主要工場である群馬工場が、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」を取得しました。今後も労働環境の改善、快適な職場環境の実現を目指してまいります。



### ウクライナ人道支援 ～ドイツから～

アドバンテストグループでは、海外現地法人各社が、地域社会との対話を行いながら、各国の社会情勢に合わせた人権への取り組みも行っていきます。

2022年2月、ロシアによるウクライナ侵攻が発生した後、多くの人々がごくわずかな荷物を片手にドイツへ逃れました。ドイツ現地法人のAdvantest Europe GmbHでは、「ウクライナ・タスクフォース・チーム」を社内で立ち上げ、現地の支援団体を通じて、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行っています。地域の難民支援団体Freundeskreis Degerlochには中古のノートパソコンを寄贈し、モバイルWi-Fiの提供やユーザーサポートも行いました。難民にとってノートパソコンは学校教育へ再びつながることを可能にするだけでなく、さまざまな申請書（就職、資格の認定、住居など）を準備する上で役立っています。



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、米国、ドイツ、シンガポールのさまざまな国際機関に総額9,000万円の寄付を行いました。ユニセフ（国際連合児童基金）への寄付では、公益財団法人日本ユニセフ協会より、紺綬褒章を受章しました。



## 社会課題への取り組み

## 従業員エンゲージメント



## コア・バリュー「INTEGRITY」の深化と進化

アドバンテストグループでは、2019年に企業文化の変革に向けた取り組みを開始し、以来、着実に進化しています。当社がコア・バリュー“INTEGRITY”に込めた9つの価値観（Innovation, Number One, Trust, Empowerment, Global, Respect, Inclusion and Diversity, Teamwork, Yes）は、私たちの日常に根付き始めていますが、さらなる深化（定着）と進化に向けた取り組みを継続しています。

2022年には新たに「The INTEGRITY Award」を創設しました。The INTEGRITY Awardは“INTEGRITY”を優れた行動で実践し、企業文化の変革に大きく貢献した従業員をpeer to peer（仲間同士）で推薦し、感謝を伝えるためのワールドワイドな表彰制度です。四半期ごとに候補者の推薦募集と選考を行い、ここで選出された従業員は、年度ごとに発表される「社長賞」の候補者としてノミネートされます。2022年度のThe INTEGRITY Awardの推薦件数は400件、推薦された人々は1,203名にのぼり、そのうち、3名が社長賞のINTEGRITY部門で表彰されました。

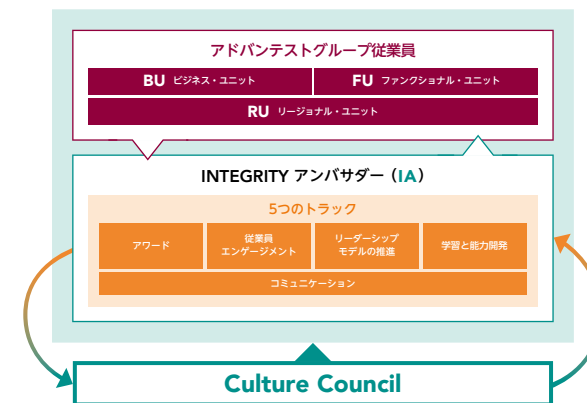
私たちアドバンテストグループでは、このように互いを認め合い、感謝を伝えることによって、個々の従業員の貢献や価値が認められ、尊重される文化を継続的に追求しています。こうした全社活動は、各組織やチームのレベルにまで浸透し、各組織内のみならず、組織を横断した自走活動にまで広がっています。

また、同じく2022年には「INTEGRITY」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等からなる「Culture Council」を発足させ、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アンバサダー（IA）」として任命しました。INTEGRITYアンバサダーは、7つの国・地域から選ばれた熱意あふれるメンバー35名（2023年8月現在）で構成され、「アワード」「従業員エンゲージメント」「リーダーシップモデルの推進」「学習と能力開発」「コミュニケーション」の5つのトラックに分かれて、アドバンテストグループ全体でのさらなるINTEGRITYの実践を目指して活動しています。



INTEGRITYアンバサダーとCulture Councilで実施したワークショップの様子（2022年12月 丸の内本社にて）

## INTEGRITY推進体制





## 社会課題への取り組み

## 取り組み事例①

## 「クロス1on1」

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、2021年度のThe INTEGRITY Awardの社長賞の一つに選ばれたこともあり、2022年度の7クール目には参加者は140名超となりました。

## 取り組み事例②

## サンクスレター活動

フィールドサービス本部では、マネジャーを対象に実施した、「チームメンバーとエンゲージメントするためにコミュニケーションのプロセスをデザインする」ワークショップをきっかけに、「マケレレ探し」をスタートさせました。

マケレレとは、かつてフランス代表としても活躍したサッカー選手で、献身的なプレーでチームの勝利に貢献した人物です。日常の業務においても、「目立たなくとも大切な役割をせつせと担ってくれている、縁の下の力持ち」がいます。グレーゾーン（部署間の役割があいまいなところ）を対応している人、人が嫌がる業務を率先してやっている人・・・こうした人に感謝の気持ちを伝え、モチベーションを上げてもらえたらと期待しました。マケレレ探しが発展して「サンクスレターを贈ろう!」と声が上ががり、サンクスレターを出すチームも現われました。レターの贈り先を社内だけでなく業務委託先にも広げたところ非常に喜ばれ、当社のご担当者が業務委託先社内でのアワード受賞にもつながったという「うれしいの輪」が広がりました。

## 取り組み事例③

統合した新たな仲間とも  
「INTEGRITY」

2023年1月1日付けで、アドバンテストグループに統合された「R&D Altanova社（RDA）」。

給与、福利厚生、その他のプラットフォームの統合だけでなく、米国、台湾、パキスタン、コスタリカのRDA従業員にThe Advantest Wayとコア・バリュー「INTEGRITY」を理解してもらう必要がありました。アドバンテスト・アメリカのHRチームは、RDAのこれらの国や地域のオフィスで、コア・バリューについてのワークショップを11回、オンラインで6回の計17回実施し、新しいメンバーたちとも価値観の共有をすることができました。ワークショップ修了後には、参加者一人ひとりにコア・バリュー修了証が手渡されました。

なお、この取り組みは2023年4月に買収完了した、台湾のShin Puu社においても同様に進めています。



新たにアドバンテストグループの仲間に加わったR&D Altanova社の従業員

2019年にコア・バリュー“INTEGRITY”導入から始まったアドバンテスト企業文化の旅はこれからも続きます。

## 社会課題への取り組み

## 人的資本への投資

| 重点テーマ                        | 担当役員 | 目標                                                | KPI                                  | 2021 |       | 2022                     |                        | 2023  | 2030  |
|------------------------------|------|---------------------------------------------------|--------------------------------------|------|-------|--------------------------|------------------------|-------|-------|
|                              |      |                                                   |                                      | 目標値  | 結果    | 目標値                      | 結果                     | 目標値   |       |
| サプライチェーン<br>における<br>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<br>デュー・ディリジェンスの<br>実施率     | 90%  | 100%  | 95%                      | 100%                   | 100%  | 100%  |
| ダイバーシティ<br>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%  | 10.0%                    | 9.0%                   | 10.5% | 17.0% |
|                              |      | 人権方針の浸透・実践                                        | 人権教育・研修の実施<br>(参加率)                  | 100% | 99.5% | 100%                     | 84%                    | 100%  | 100%  |
|                              |      | ワーク・ライフ・バランス                                      | 産休・育児休暇後の復職率<br>(日本)                 | 100% | 100%  | 100%                     | 94%                    | 100%  | 100%  |
|                              |      |                                                   | 男性社員の<br>育児休職取得率(日本)                 | 12%  | 16%   | 20%                      | 21%                    | 25%   | 50%   |
|                              | CPO  | 紛争鉱物の不使用                                          | 紛争鉱物不含有を<br>確認したサプライヤーの<br>割合*       | 100% | 63%   | 100%                     | 65%                    | 100%  | 100%  |
| 顧客満足度従業員<br>エンゲージメント         | CCRO | New Normal対応の充実による<br>顧客満足度の向上                    | TechInsights社<br>顧客満足度サーベイの<br>ランキング | 1位   | 1位    | 1位                       | 1位                     | 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<br>スコア                  | 3.5  | 3.6   | サーベイ未実施、<br>のため<br>目標値なし | サーベイ未実施<br>のため<br>結果なし | 3.8   | 4.1   |
| 人財への投資                       | CHO  | 労働安全衛生の維持・向上                                      | 労働災害発生率(度数率)                         | 0.00 | 0.35  | 0.00                     | 0.47                   | 0.00  | 0.00  |
|                              |      | 健康経営推進                                            | ホワイト500認定(日本)                        | 認定   | 認定済   | 認定                       | 認定済                    | 認定    | 認定    |
|                              |      | 従業員の能力開発                                          | 教育・研修費用(億円)                          | N/A  | 3.9   | 5.0                      | 4.8                    | 6.0   | 10.0  |

\* 活動の実態に合わせKPIを変更

当社では、人財を「人的資本」ととらえています。事業環境の変化に対応して必要な人的資本を確保するとともに、人的資本に投資することにより、人財の成長を促し将来の価値創造の担い手となってもらうことが大切だと考えています。

2023年には、「人財育成基本方針」、「社内環境整備方針」を制定しました。「人財育成基本方針」には、当社が、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、当社の価値創造を推し進めると確信していること、また当社が、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むことを明記しました。「社内環境整備方針」には、The Advantest Wayは多様性に富む当社従業員をグローバルに結束したチームとする礎であることやワーク・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、支援することなどを明記しました。

「社内環境整備方針」には、The Advantest Wayは多様性に富む当社従業員をグローバルに結束したチームとする礎であることやワーク・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、支援することなどを明記しました。



## 人的資本に関する方針

<https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/hdpolicy.html>


## 「個人の力」を支援する教育・研修制度

人的資本への投資の重要な要素である教育・研修は、「個人の力」に直結するため特に力を入れています。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」として分類し、「基礎」「応用」「マネジメント」「シニアマネジメント」の階層別に、従業員に求められる能力を定めています。このフレームワークに基づき、求められる能力を開発できるよう教育プログラム・研修を提供しています。

## P.29 人的資本

## e-learning・プラットフォームの拡大

アドバンテストグループ全体で導入したe-learning・プラットフォームでは、会社が推奨するコンテンツを集めたコースを複数準備し、従業員のレベルに応じて紹介しています。オフィス・ツールの使い方からタイム・マネジメント、コーチング、コミュニケーション、チームのビジョン・戦略の決定まで、学んだことを日常の業務で活かすことのできる実践的な内容となっています。

## 女性社員の登用への取り組み

当社は、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と考えています。

2023年3月現在、アドバンテストグループ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%）となっています。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

## 社会課題への取り組み

比率のさらなる向上が課題です。

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回すことで、女性管理職比率の向上にもつなげたいと考えています。

### 育児・介護の両立支援

当社は、誰もが働きやすく、働き続けられる仕組みを積極的に取り入れています。当社では、妊娠中の従業員は、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できます。育児休職や介護休職も法定を上回る水準で整備しています。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等の休暇制度も広く活用されています。

また、子育てや介護に当たる従業員を対象に、育児・介護短時間勤務も可能です。育児短時間勤務は子供が小学校6年生まで利用でき、多くの子育て期の従業員が制度を活用しています。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。ライフステージの変化により、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。

これらの取り組みにより、女性の出産・育児休暇後の2022年度の復職率は94%でした。男性の積極的な育児参加支援にも取り組んでおり、子育て中の男性従業員やその上司向けの個別相談などのサポートをしています。2021年度には、対象となる男性従業員に育児休職を取得するかどうかの意思確認を始めるなど、サポート体制を強化しました。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。

その結果、2022年度の男性の育児休職取得率は21%と前年度の16%から大幅にアップしました。さらなる取得率向上を目指し、取り組みを継続していきます。

### 健康経営の推進

当社は2019年9月に「健康宣言」を制定し、「健康経営」の取り組みに力を入れています。社員の健康が最優先であるというメッセージの発信を経営トップ自らがを行い、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。その結果、当社は経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、健康経営優良法人の中でも上位500社のみが選ばれる「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500）」）に3年連続で認定されました。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。



## ステークホルダーとの対話

### 初のサステナビリティ説明会を開催

2023年3月、当社では初となる「サステナビリティ説明会」を開催しました。非財務情報につきましては、日頃より統合報告書やサステナビリティ・データブックなどを通じて開示の充実化に努めていますが、資本市場で関心の高いテーマについて、より有機的・立体的に当社を理解していただく機会が必要との考えから開催の運びとなりました。

今回は、当社の中長期的な成長において要となる「経営体制」と「人的資本」の2つを主テーマとして、Group CEOの吉田を筆頭に、Co-CSO (Chief Strategy Officer) の三橋、米国からCHO (Chief Human Capital Officer) の Keith Hardwick も同席して、質疑応答を交えながら行われました。ウェビナー形式で海外からも含め約90名が参加し、開発や顧客サポート人材、女性活躍推進、ラーニングやリテンションプログラムなど、幅広いテーマに話題が及びました。参加者からは、このような直接的な対話の機会について、好意的な反響が多数寄せられました。

(\*役職は、開催当時のものです)



※サステナビリティ説明会の資料や動画は、当社ウェブサイトからご覧いただけます。

<https://www.advantest.com/ja/investors/ir-library/briefing.html>





## 社会課題への取り組み

### 半導体人材の育成

2010年代初頭、日本の半導体業界は、長らく続いた業界の業績低迷によって“斜陽産業”とも呼ばれる状況でした。学生の電子工学部への進学や、半導体関連企業への就職が敬遠される現実を前に、当社は、半導体産業が継続して発展できるような基盤づくりと半導体人材の育成をしていかなければ自社の持続的な成長も難しくなるとの危機感から、2012年にパワーデバイス<sup>(※)</sup>の需要拡大を見込んで設立されたパワーデバイス・イネープリング協会（PDEA）を構想段階から支援し、以後10年以上にわたって自動車メーカー、電子機器メーカー、半導体メーカーおよび公的機関などと共に活動を続けています。

2014年にPDEAが「半導体技術者検定」を開始した際には、この検定受検者をサポートすべく、半導体の基礎から開発、製造、テスト、品質保証までを網羅的に学習できる教本、「はかる×わかる半導体」（3部シリーズ）を制作しました。この教材は、おもに半導体の設計・製造・テスト、品質保証、回路設計に携わるエンジニア向けを想定していましたが、近年では、半導体業界を取り巻く環境の変化により、20代～30代の学習者の

需要も高まっており、熊本県内の工業高校や高等専門学校の特別カリキュラムや、大手デバイスメーカーの新人教育などでも活用いただいています。さらに、SEMI Japan、公益財団法人北九州産業学術推進機構（FAIS）、大分LSIクラスター形成推進会議といった外部団体とも連携し、「はかる×わかる半導体」を使用した共催セミナーを開催するなど、この教材には一層多くの期待が寄せられるようになっていきます。

当社ではこれからも、半導体産業の継続的な発展と基盤づくりを目指して、未来の人材育成にも力を注いでまいります。

※パワーデバイス…パワー半導体とも呼ばれ、インバータ・コンバーターなどの電力変換器に用いられています。省エネ、低消費電力といった環境技術への関心が高まる昨今、ますます注目を集めている半導体です。



「はかる×わかる半導体」シリーズ  
入門編・応用編・パワーエレクトロニクス編を発行



パワーデバイス・イネープリング協会主催のセミナーの様子

会員企業や学術団体、専門家とともに、パワーデバイスの実用化に向けた課題を共有するなど業界内での啓発活動を定期的に行っている

### グローバルな産学連携で 半導体人材を育成

当社では2007年より、東京大学大規模集積システム設計教育研究センター（VDEC）において、アドバンテストD2T寄附研究部門を設立、その後VDECが2019年に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（d.lab）として生まれかわったのを機に、アドバンテストD2T寄附講座を開設し、「設計」と「テスト」の橋渡しを目的とした研究・教育活動を行っています。

また、2023年6月には、米国アリゾナ州に拠点を持つ世界的な半導体メーカー NXP Semiconductors社と共同で、アリゾナ州立大学にテスト・エンジニアリング・コースを開設しました。アリゾナ州には半導体産業が集積しており、多くの半導体メーカーが生産拠点を設けています。今後テスト・エンジニアの需要増が見込まれる中、地域に根差した半導体テスト人材の育成を目指していきます。



## コーポレートガバナンス

### アドバンテストのコーポレートガバナンス

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

この経営理念に従い、当社グループは、すべてのステークホルダーに対して、常に心を開き、正直であり、お互いを尊敬することで、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。また、あらゆる事象に対し、表層に現われている現象の「根源にあるものは何か」、そこに「内包される本質は何か」を厳しく追求し、正しいソリューション（解決）を見出すように努めます。これらを表現していくため、公平、効率的かつ透明性の高いガバナンス体制を構築することをコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としています。

なお、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」は、以下の当社ウェブサイトにおいて公開しています。

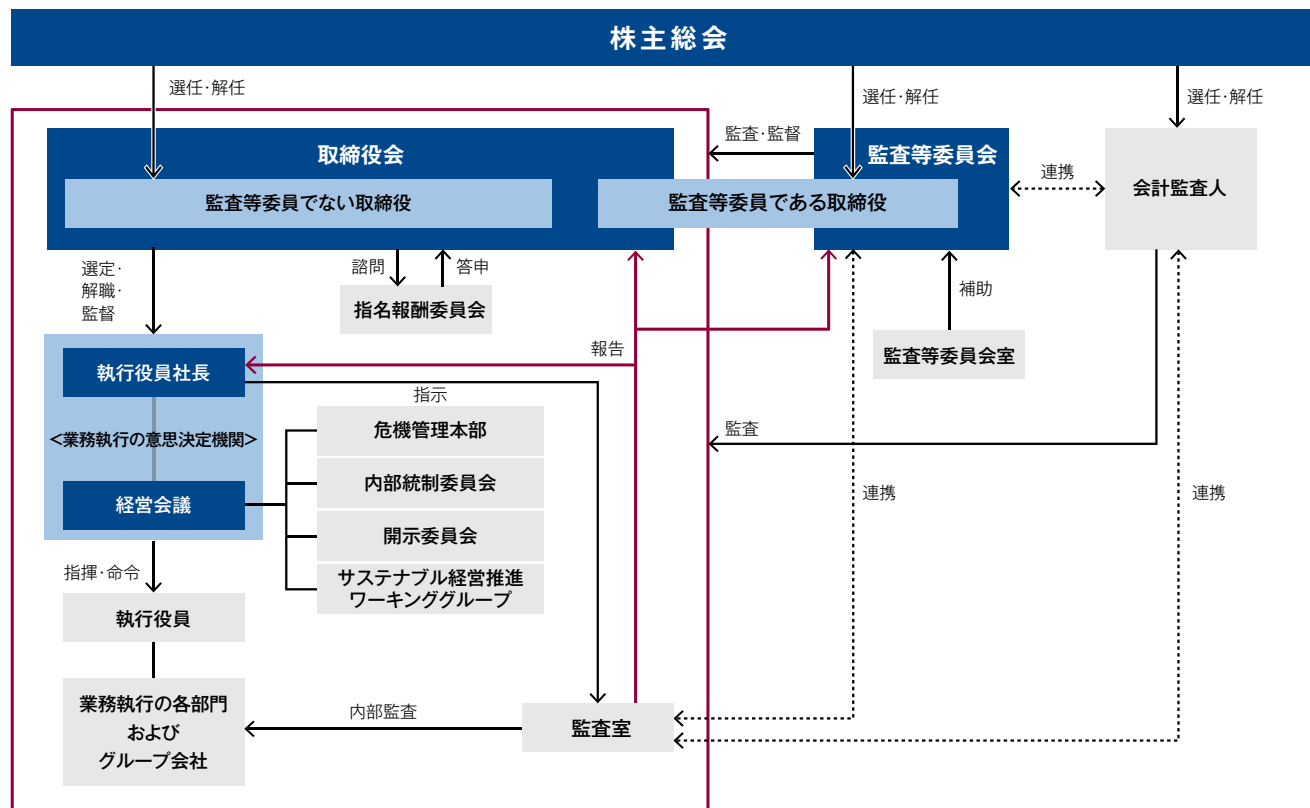


#### コーポレートガバナンス基本方針

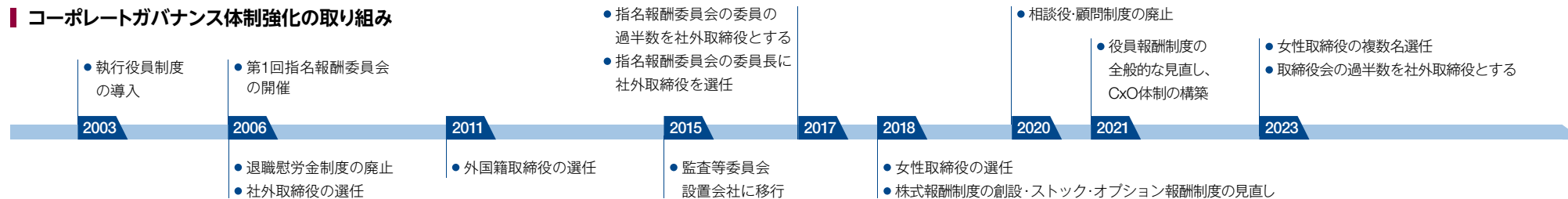
[https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/pdf/Corporate\\_Governance\\_Policy\\_20210623\\_J.pdf](https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/pdf/Corporate_Governance_Policy_20210623_J.pdf)



### コーポレートガバナンス体制



### コーポレートガバナンス体制強化の取り組み



## 株主総会

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

2023年の株主総会では、株主の皆さまの利便性を考慮し、4年ぶりに東京都で開催し、前年比約2倍の株主の方に出席いただきました。2020年から2022年まで新型コロナウイルスへの対応のため群馬にある当社施設で株主総会を開催していましたが、一部の株主の皆さまからの声を受けて東京開催に変更したものであります。

また、会社法改正により招集通知の電子提供制度が適用されたのを機に、今年から郵送物をアクセス通知と株主参考書類のサマリーのみとし、従来60ページほどの冊子だったものをA3一枚のみにしました。環境への配慮のために紙とインクの使用量を極力抑えるこの試みは、紙や印刷費のコストだけでなく、郵送費の大幅なコストダウンなどにもつながりました。さらに、本年もできるだけ多くの株主の皆さまが株主総会にご参加いただけるよう、本総会の模様をライブ配信しました。この他、株主の皆さまとの対話を充実させるため、インターネットによる事前質問の受付を行うとともに、本総会のライブ配信中也株主の皆さま方からのメッセージをオンラインにてお受けしました。いただいた質問の内、株主の皆さまの関心が高いと思われる質問については本総会中に回答を行いました。

この他、株主の皆さまとの対話を進めるために、以下の取り組みを行いました。

- ・総会開催日の集中日以外での開催
- ・総会開催日の3週間以上前に招集通知および事業報告を開示
- ・有価証券報告書の株主総会前開示
- ・招集通知と有価証券報告書の全部英訳

今後も、地球環境に配慮した上で、多くの株主の皆さまに対しより開かれた株主総会を実現していきます。



### 株主総会情報

<https://www.advantest.com/ja/investors/shares-and-corporate-bonds/meeting/>



## 取締役会

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略等の重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。当社は、取締役会メンバーに複数の社外取締役を含めることで、取締役会の監視、監督機能を強化しています。定例の取締役会は月1回開催し、1回につき3～5時間程度かけて重要事項について議論しています。また、取締役会の中で議論しきれない中長期的な課題については、オフサイトミーティングを開催し、その中で取締役会メンバーが議論しています。2022年度において取締役会を14回、オフサイトミーティングを2回開催し、全取締役がすべての回に出席しています。取締役会およびオフサイトミーティングでは、さまざまな議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表明し、活発な議論が交わされています。

2023年6月27日の株主総会後の取締役会は、業務執行取締役（社内取締役）3名、非業務執行取締役（社内取締役）1名、非業務執行取締役（社外取締役）5名、計9名（いずれも監査等委員である取締役を含む）、うち2名は外国籍（米国籍）、2名は女性の取締役で構成されています。外国籍の取締役と十分な意思の疎通が取れるよう、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います。また、資料および議事録についても英訳を準備しています。

### 社外取締役の構成比率



### 取締役会の国籍比率



### 取締役会の男女比率



## 2022年度における取締役会および オフサイトミーティングでの主な討議・報告事項

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

## 取締役会の実効性

取締役会の役割は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です。これを実現するためには、取締役会では、外部との接点となる社外取締役から適切な助言を受け、それを執行側で事業活動に反映していくことが必要です。そのため、社外取締役の助言とその助言に対する執行側の対応が取締役会の実効性を向上させる上で重要だと考えています。当社では、これら2つを実現するため、以下の取り組みを行っています。

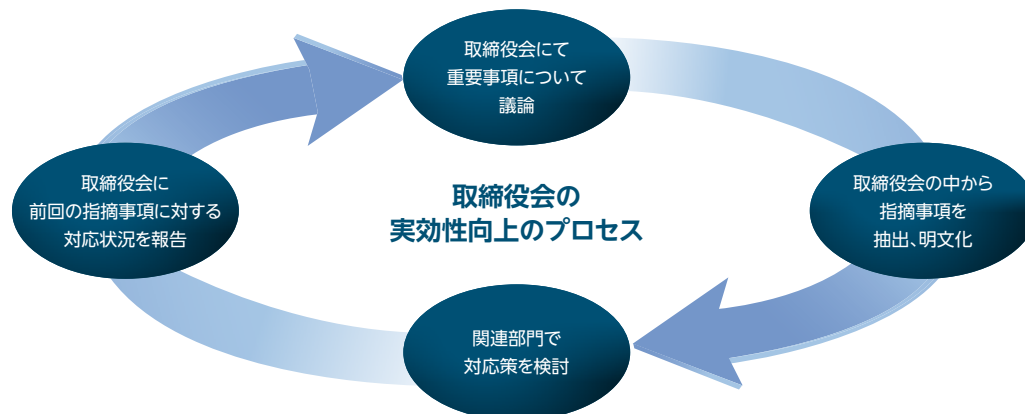
- ・ 取締役会での指摘事項の明文化。取締役会での議論の積み残しをなくすとともに、迅速に執行側で対応し、それを取締役会でモニタリングする。
- ・ 取締役会の実効性評価。一年間の取締役会の総括としてアンケート方式の評価を実施。

取締役会での議論の積み残しをなくすとともに、迅速に執行側で対応し、それを取締役会でモニタリングするため、取締役会での指摘事項を明文化しました。また、取締役会

の実効性評価は、一年間の取締役会の総括としての位置づけとし、アンケート方式の評価を実施しています。

## 取締役会での指摘事項の明文化

取締役会では、さまざまな重要なテーマについて議論しており、一つの議題で議論が一時間を超えることも多くあります。しかしながら、取締役会の議論が単なる議論で終わってしまっただけでは意味がありません。取締役会で課題として指摘された事項がしっかりと執行側に伝わり、執行側が迅速に対応していくことが企業価値を向上させていくと考えています。そこで、当社では、取締役会事務局が執行役員社長の指示の下、取締役会の議論の中で課題として指摘された事項を毎月明文化しています。この課題に対し、関連部門は対応策を検討することとなっています。そして、指摘事項に対する対応状況を、翌月の取締役会にて執行役員社長が報告しています。このように、当社では、取締役会での議論が確実に執行側のオペレーションに反映される仕組みを取り入れています。



■ コーポレートガバナンス

## 取締役会の実効性評価

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

### 2021年度実効性評価の結果とその対応

2021年度の実効性評価では、取締役会の実効性をさらに高めるために、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、および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が重要であるという結論となりました。これらの評価結果に対し、2022年度は以下の対応を実施しました。

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

#### 2022年度実効性評価の変更について

当社の実効性評価のアンケートは、2015年に初めて実施して以来、取締役会の構成や、審議内容、運営方法など総花的な質問で構成されてきました。2015年より、上記の質問内容で実効性評価のPDCAサイクルを回してきた結果、審議内容や運営方法については一定の改善に至っています。一方、VUCAの時代の中、当社が企業価値を向上させていくためには、外部の視点（社会の視点）を取り入れていくことが不可欠です。そこで、2022年度の実効性評価では、すでに一定の改善ができた質問項目は割愛し、取締役会が外部の知見を適切に取り入れることができているか、また、取締役会での議論を執行側で活かすことができているかについて確認する質問を中心とした構成に変更しました。

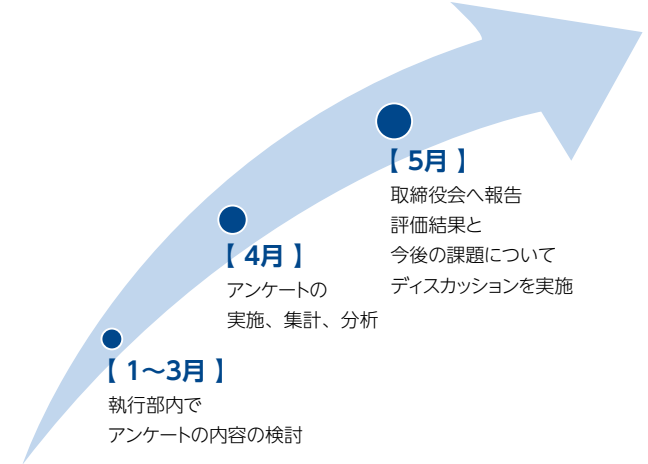
### 2022年度実効性評価の結果

各取締役は他のメンバーとは異なる視点で議論を交わしていることが確認できました。このことは、取締役会のダイバーシティは担保できていることを示していると考えています。

一方、より実効性の高い取締役会にするための改善事項として、以下の点があげられました。

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

### 実効性評価のプロセス



### 2022年度取締役会実効性評価における社外取締役からの意見

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取締役会の構成等    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術/業界知識に長けた人がいると好ましい。</li> <li>・クロスボーダー経営、事業や財務の分析、投資家の期待や考え方の理解などを経験した社外取締役がいると好ましい。</li> <li>・取締役会の好ましい構成については継続的に議論すべきである。</li> </ul>                                                                                                  |
| 取締役会の審議、運営等 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業ポートフォリオ戦略に関する議論には、もう少し時間をかけた方が好ましい。</li> <li>・社会・政治・経済・産業全般の変化に対する感度がさらに高くなると好ましい。</li> <li>・各々の取締役の経験知を活かした多様な議論がなされていると思う。</li> <li>・バリューチェーンの広がりを含めた本業に関する分析・打ち手の検討等は、さらに深化させる余地がある。</li> <li>・後継者計画については、十分な議論・検討ができている。</li> </ul> |
| 執行側の対応      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間を費やした議論を、より具体的な事業活動の成果につなげられると好ましい。</li> <li>・半導体テスト業界についての感度はあるが、それ以外（社会・政治・経済・産業全般など）の外部環境への感度がさらに高まると好ましい。</li> </ul>                                                                                                                |
| 取締役会を支える体制  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社からの情報提供に関しては十分である。</li> <li>・オフサイトミーティングは、もう少し議題を減らして、深度を深めた方が好ましい。</li> <li>・取締役会で報告される資料では、議論すべき事項が明確になっていることが好ましい。</li> </ul>                                                                                                        |



## 監査体制

### 監査等委員会

当社は、2015年6月24日に監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員会は1名の社内取締役と2名の社外取締役で構成されます。監査等委員である社内取締役の栗田優一氏は当社の経営企画、財務および管理担当役員における経験があり、監査等委員である社外取締役の住田清芽氏は公認会計士として監査法人での長年の勤務経験があり、両氏とも財務および会計に関する十分な知見を有する者です。また、監査等委員である社外取締役の中田朋子氏は法務に関する豊富な知見を有する者です。

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

監査等委員会は、常勤監査等委員を選任し、監査・監督機能の実効性を高めています。監査等委員である社外取締役は、内部統制委員会への出席や、常勤監査等委員が行う業務執行部門に対する往査に必要に応じて参加し、当社の業務執行の状況等につき能動的に監査・監督を行っています。

2022年度において監査等委員会は13回開催され、全監査等委員がすべての回に出席しています。

### 会計監査人

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

### 内部監査

当社は、執行役員社長直轄の監査室を設置し、当社7名と海外グループ会社（米国、シンガポール、韓国）8名、合計15名（2023年7月1日現在）の内部監査担当の専任従業員において、当社グループ内の内部監査を行っています。なお、米国内の事業拠点の増加に伴い、2022年度に米国内の内部監査人員を増強しました。

内部監査部門は、各年度の監査計画に基づいて、リスクへの対応、法令・社内ルールへの遵守、事業の有効性および効率性、情報セキュリティ、資産保全の監査項目について当社の各部門および国内外のグループ会社の業務監査を行い、問題点の把握・指摘・改善勧告を実施するとともに改善状況の把握に努

めています。また、内部監査部門は、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の評価および報告を行っております。

監査室は執行役員社長のみならず、取締役会および監査等委員会に対して直接報告を行う体制を整備しています。取締役会には半年ごと、監査等委員会には四半期ごとに定期報告を行っています。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査の相互連携

#### 監査等委員会と会計監査人との連携

監査等委員会は、監査計画時および四半期ごとに会計監査人と定例面談を行っています。面談では、会計監査人から監査計画、グループ監査の状況、四半期レビューの結果、期末監査結果等の報告を受け、監査上の論点について適宜質疑を行っています。

監査上の主要な検討事項（KAM）については、会計監査人からKAMの文案の提示を受け、KAM項目の選定、固有情報の記述等に関して監査等委員会としての意見・要望を積極的に伝達しています。

#### 監査等委員会と内部監査部門との連携

監査等委員会は、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制評価を含む、監査室の年間計画および四半期ごとの活動について定期的に説明を受領するとともに、質疑応答などを通じて意見交換を実施しています。また、個別テーマに関する内部監査の結果についても、必要に応じて随時意見交換を実施しています。

#### 内部監査部門と会計監査人との連携

監査室長は、財務報告に係る内部統制監査に関し、年度計画および監査範囲を会計監査人と協議の上決定します。また、内部統制評価の状況について会計監査人との四半期ごとの定期的な打ち合わせを行うほか、必要に応じて随時打合せや意見交換を実施しています。

## 指名報酬委員会

当社は、取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職、ならびに取締役および執行役員の報酬の公正性、妥当性および透明性を向上させることを目的として、取締役および執行役員の選解任および報酬の決定にあたり取締役会の役割を補完する任意の機関として指名報酬委員会を設置しています。

指名報酬委員会は、取締役会決議により、取締役の中から選定された委員によって構成されます。独立した視点を取り入れるため、委員の過半数は社外取締役により構成され、委員長も社外取締役です。指名報酬委員会の事務局は人事部門が務めます。2022年度において指名報酬委員会は14回開催し、占部利充氏、住田清芽氏および吉田芳明氏はいずれも14回出席しており、出席率は100%であります。

取締役および執行役員の選任について、指名報酬委員会は取締役会の定める「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」に従い、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に貢献できる人物を候補者として取締役に答申しています。なお答申にあたり、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成する旨を考慮します。また、独立社外取締役については、「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」に加え、取締役会の定める「独立社外取締役の独立性判断基準」に従い、豊かな知見を持ち、取締役会への積極的な貢献が期待できる人物を候補者として取締役に答申するものとします。取締役会はそれらの答申について審議し、取締役候補者を決定、および執行役員を選任します。

取締役および執行役員の解任・解職については、指名報酬委員会から解任・解職相当との判断があった場合、または他の取締役から解任・解職基準に該当する旨の提案があった場合に取締役会でその旨審議します。

### 指名報酬委員会での主な検討事項

#### 取締役および執行役員の候補者ならびに経営体制について

2022年6月以降の取締役・執行役員体制については、候補者を選定し取締役に提案するとともに、CxO体制の強化を含む経営体制に関する議論を行い、取締役会へ提案しました。業容拡大など経営環境変化への対応、さらなる成長の加速、将来の世代交代への備えを考慮した経営体制について議論を行い、代表取締役3名体制の移行を取締役に提案しました。2023年6月以降の取締役・執行役員体制については、取締役会の構成や候補者の選定に関する議論を行うとともに、代表取締役3名移行に伴う経営体制などの議論を行い、適宜取締役に報告しました。

#### Group CEOの後継者計画について

当社の経営課題、Group CEOや経営チームに求める人材要件を再整理した上で、外部の人事コンサルティング会社による一部経営執行役員に対して実施したアセスメントや外部人材の調査結果の報告を受け、議論を行いました。また、毎年実施している非業務執行取締役による現Group CEOの評価や、非業務執行取締役と経営執行役員との面談結果を議論の参考としました。非業務執行取締役との議論も踏まえ、後継者候補および体制移行計画の案を策定し取締役に提出しました。

#### 取締役、経営執行役員に求める知見・経験（スキル・マトリックス）について

スキル・マトリックスは、経営環境の分析・予測から始まり、当社の経営戦略・事業戦略、それらを実行する執行体制、経営執行を監督、指導する取締役会体制への流れで執行体制および取締役会体制を検討する際に参照するツールであるとの認識の下、非業務執行取締役との議論も踏まえ、取締役、執行役員に求める知見・経験の要素を設定しました。

#### 役員報酬制度の運用について

2021年度役員賞与個人別評価について議論、決定しました。2022年度の役員固定報酬、業績連動賞与の業績指標、株式報酬について議論し、取締役会に提案しました。あわせて、各役員の役割および期待する成果を設定し、その結果を評価するプロセスを整備しました。2023年度役員固定報酬について議論を行いました。



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

[https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/pdf/2\\_Nomination\\_Dismissal\\_Policy\\_and\\_Procedures\\_HP.pdf](https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/pdf/2_Nomination_Dismissal_Policy_and_Procedures_HP.pdf)



独立社外取締役の独立性判断基準

[https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/pdf/4\\_ICIODjp.pdf](https://www.advantest.com/ja/sustainability/governance/pdf/4_ICIODjp.pdf)



## サクセッションプラン

Group CEOの後継者計画については、指名報酬委員会で、(1) 求められる人材要件の整理、(2) 候補者の選定、(3) 候補者の人物評価、(4) 候補者の絞り込み、(5) 候補者の育成等について、経営執行役員から構成される経営チームの観点も考慮して、審議、実行しています。さらに、取締役会は指名報酬委員会が

らの報告を受け、主体的にその内容について議論しています。各ユニットのリーダー等キーポジションの後継者計画については、Group CEOを責任者とする検討委員会で毎年レビューされています。さらに、検討委員会で策定された方針に基づき、執行部門は後継者候補に対してトレーニングや育成計画を設計・実行し、指名報酬委員会および取締役に適宜状況を報告しています。

## 役員報酬

### 基本的な考え方

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。

### 役員報酬の構成

当社の役員報酬制度は、固定報酬（金銭報酬）、業績連動賞与（金銭報酬）、株式報酬（非金銭報酬）から構成されています。固定報酬、業績連動賞与、株式報酬の基準額における比率は経営執行役員（社長を含む）においては概ね1：1：1を目安とし、他の役員においては1：0.8：0.8を目安とします。また、社外取締役および監査等委員である取締役については、その役割や独立性を考慮し、固定報酬（金銭報酬）のみとしています。

### 役員報酬の決定プロセス

取締役の報酬の総額枠は、指名報酬委員会が取締役会へ提案し、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。毎年支給する取締役の報酬（監査等委員を除く）については、株主総会の決議により決定した取締役の報酬総額枠の範囲内で、指名報酬委員会が取締役会へ提案し、取締役会の決議により決定します。監査等委員である取締役の報酬については、株主総会の決議により決定した監査等委員である取締役の報酬総額枠の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

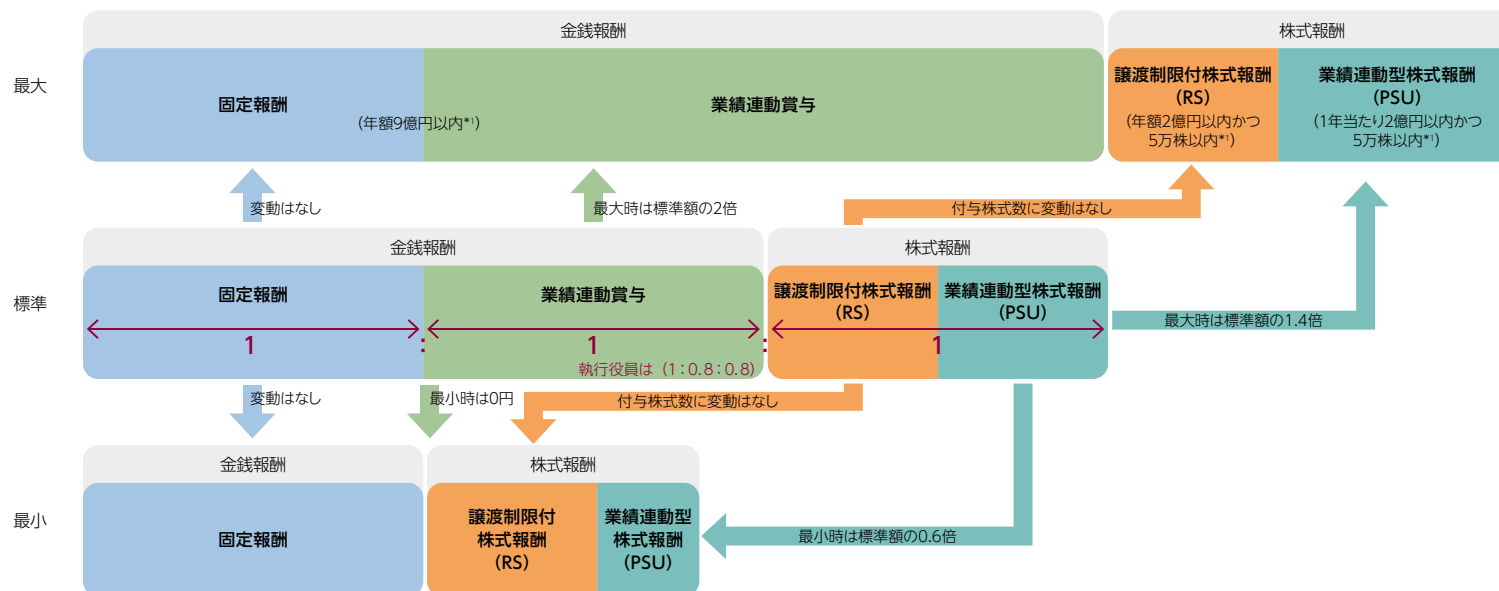
### 役員報酬の概要

|         | 固定報酬                                      |                                                                                                                                                        | 変動報酬                                       |                                                                                                                                                                                                       |
|---------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | 金銭報酬                                      | 業績連動賞与（金銭報酬）                                                                                                                                           | 譲渡制限付株式報酬：RS                               | 業績連動型株式報酬：PSU                                                                                                                                                                                         |
| 位置づけ    | 固定報酬                                      | 短期インセンティブ報酬                                                                                                                                            | 中長期インセンティブ報酬                               | 中長期インセンティブ報酬                                                                                                                                                                                          |
| 支給／付与方法 | 毎月支給する。                                   | 業績確定後に年1回支給する。                                                                                                                                         | 毎年付与する。ただし、役員在任中は譲渡制限を設ける（継続保有を義務付ける）。     | 中計終了後に3年分を一括付与する。<br>- 期中の就任は期間按分して追加権利付与する。<br>- 期中での退任は中計終了後に期間按分して支給する。                                                                                                                            |
| 内容      | 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する。 | 当期業績および個人評価により支給する。                                                                                                                                    | 取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬のうち50%を譲渡制限付株式報酬とする。 | 取締役および執行役員（社長を含む）の株式報酬のうち50%を業績連動型株式報酬とする。3年間の中期経営目標（KPI）の達成結果に基づき、基準値の60%から140%を支給する。                                                                                                                |
| 指標／算定式  | —                                         | <b>【業績指標】</b><br>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。<br><br>※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%とする。                                            | —                                          | 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。<br><b>【EPS成長率】</b><br>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。                                                                                  |
|         |                                           | <b>【個人評価】</b><br>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が審議、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。 |                                            | <b>【r-TSR】</b><br>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。<br><br><b>【ESG評価】</b><br>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。 |

■ コーポレートガバナンス

## 役員報酬イメージ

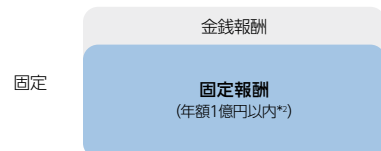
### 経営執行役員および執行役員



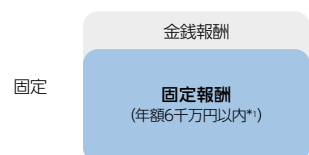
\* 個人評価による業績連動賞与の再分配調整（30%）の前とする。

\* 取締役を兼務している場合は、別途取締役報酬を支給する。

### 監査等委員である取締役



### 社外取締役（監査等委員である取締役を除く）



\* 2021年6月23日開催の第79回定時株主総会の決議によります。

\* 2015年6月24日開催の第73回定時株主総会の決議によります。

## 役員報酬の総額（2022年度）

| 役員区分                                | 会社区分  | 報酬等の<br>総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額（百万円） |             |                |               |               | 対象となる<br>役員の員数<br>(人) |
|-------------------------------------|-------|---------------------|-----------------|-------------|----------------|---------------|---------------|-----------------------|
|                                     |       |                     | 金銭報酬            |             | 非金銭報酬          |               |               |                       |
|                                     |       |                     | 固定報酬            | 業績連動<br>報酬等 | ストック・<br>オプション | 譲渡制限付<br>株式報酬 | 業績連動型<br>株式報酬 |                       |
| 取締役<br>(監査等委員を除く。)<br>(社外取締役を除く。)   | 当社    | 695                 | 184             | 162         | 17             | 137           | 195           | 5                     |
|                                     | 連結子会社 | 145                 | 70              | 75          | 0              | 0             | 0             |                       |
| 取締役<br>(監査等委員)<br>(社外取締役を除く。)       | 当社    | 43                  | 43              | 0           | 0              | 0             | 0             | 1                     |
| 社外取締役<br>(うち監査等委員を除く。)<br>(うち監査等委員) | 当社    | 72                  | 72              | 0           | 0              | 0             | 0             | 5                     |
|                                     |       | (41)                | (41)            | (0)         | (0)            | (0)           | (0)           | (3)                   |
|                                     |       | (31)                | (31)            | (0)         | (0)            | (0)           | (0)           | (2)                   |

\* 2023年3月31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名です。

\* ストック・オプションは、2020年度までに付与したものうち、2022年度の日本基準による費用計上額を記載しています。2022年度は、ストック・オプションは付与しておりません。譲渡制限付株式報酬および業績連動型株式報酬は、2022年度の日本基準による費用計上額を記載しています。



## 取締役一覧、スキル・マトリックス

|                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p><b>吉田 芳明</b><br/>代表取締役兼執行役員社長<br/>Group CEO</p> <p>100%(14回)◆<br/>100%(14回)</p> |  <p><b>ダグラス ラフィーバ</b><br/>代表取締役兼執行役員<br/>副社長<br/>Group COO</p> <p>100%(14回)</p> |  <p><b>津久井 幸一</b><br/>代表取締役兼執行役員<br/>副社長<br/>Group Co-CEO</p> <p>100%(14回)</p> |  <p><b>占部 利充</b><br/>社外<br/>取締役<br/>日本ビジネスシステムズ株式会社<br/>社外取締役</p> <p>100%(14回)<br/>100%(14回)◆</p> |  <p><b>ニコラス ベネシュ</b><br/>社外<br/>取締役<br/>公益社団法人会社役員育成機構<br/>代表理事</p> <p>100%(14回)</p> |  <p><b>西田 直人</b><br/>社外 新任<br/>取締役<br/>株式会社東芝 特別嘱託</p> <p>100%(14回)<br/>100%(13回)</p> |  <p><b>栗田 優一</b><br/>取締役 常勤監査等委員</p> <p>100%(14回)<br/>100%(13回)</p> |  <p><b>住田 清芽</b><br/>社外<br/>取締役 監査等委員<br/>古河電気工業株式会社<br/>社外監査役<br/>日清オイリオグループ株式会社<br/>社外監査役</p> <p>100%(14回)<br/>100%(13回)◆<br/>100%(14回)</p> |  <p><b>中田 朋子</b><br/>社外 新任<br/>取締役 監査等委員<br/>東京ヘリテージ法律事務所<br/>代表<br/>ティ・エス テック株式会社<br/>社外取締役 監査等委員</p> <p>100%(14回)</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

所属する委員会 取締役会 監査等委員会 指名報酬委員会 100%(14回) 委員会出席率(委員会開催数) ◆議長

### 取締役および経営執行役員に求められるスキルセット

当社は、取締役や経営執行役員の人選にあたっては、当社の経営理念、経営戦略・事業戦略とともに、企業経営を巡り注目される諸問題およびステークホルダーとのコミュニケーションを考慮する必要があると認識しています。当社の事業は、社会の発展を支える半導体の製造に不可欠であり、また、社会・産業の設備・システムの安定稼働を支える重要な機能を担っており、周辺領域を含め大きな成長機会があります。このような当社の事業を中長期的に成長させ、企業価値の向上を実現する上で重要度が高い領域として、右図の9つの経営活動領域を特定しています。

### スキルの詳細

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

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

## 取締役および経営執行役員のスキル・マトリックス

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

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

|        |             |    |     |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|--------|-------------|----|-----|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|
| 経営執行役員 | 塚越 聡一       | 男性 | 日本  |  |  |  |   |   | ○ |   | ○ | ○ |   |   |  | ○ |   |
|        | キース ハードウィック | 男性 | 米国  |  |  |  |   | ○ | ○ |   |   |   | ○ |   |  | ○ | ○ |
|        | 三橋 靖夫       | 男性 | 日本  |  |  |  | ○ | ○ | ○ |   |   | ○ |   | ○ |  | ○ |   |
|        | ユルゲン ゼラー    | 男性 | ドイツ |  |  |  |   |   | ○ |   |   |   |   |   |  | ○ |   |
|        | サンジーヴ モーハン  | 男性 | 米国  |  |  |  |   | ○ |   |   | ○ |   |   |   |  | ○ |   |
|        | リヒャルト ユンガー  | 男性 | ドイツ |  |  |  |   | ○ |   | ○ |   |   |   |   |  | ○ | ○ |
|        | 徐 勇         | 男性 | 中国  |  |  |  |   | ○ |   |   | ○ |   |   |   |  | ○ |   |
|        | 中原 真人       | 男性 | 日本  |  |  |  |   | ○ |   | ○ | ○ |   |   |   |  | ○ |   |

## 新任社外取締役メッセージ



取締役  
**西田 直人**

研究開発の経験や技術的バックグラウンドを活かし、  
取締役会の活性化に貢献していきます

半導体デバイスの製造にとってキーとなる装置やソリューションを世界中の半導体メーカーに提供している当社は大変貴重な存在であると認識しています。そのため、今回私が社外取締役として働けるチャンスをいただいたことを大変うれしく思っています。

私は大学でレーザー工学をテーマとする研究室に所属していたことから、東芝ではレーザー装置を研究開発する部門に配属されました。国の大型プロジェクトで国内初の高出力CO<sub>2</sub>レーザーを開発したことから始まり、さまざまなレーザー装置の研究開発に取り組みました。中でも印象深かったのは、半導体プロセス用エキシマレーザーの開発で、この開発を通じて半導体の露光プロセスを学べたことは有意義であったと感じています。

入社後17年で研究開発の現場から離れ、それ以降は研究開発部門や生産部門などのマネジメントを経験し、最終的に全社技術統括の立場となりました。また、執行役退任後は内閣府のSIP光・量子プログラムの責任者を今年の3月まで5年間務めました。このプログラムでは多くの社会実装を含め大変大きな成果を上げることができました。

今後、これらの経歴で得られた知識、経験、そして人脈を最大限に活用して、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最大限貢献したいと考えています。



取締役 監査等委員  
**中田 朋子**

法律家としての独立した視点で、  
企業価値向上に資するモニタリングを行っていきます

1997年春に裁判官（判事補）となり、東京地方裁判所民事部で勤務した後、2000年夏から米国（ニューヨークおよびボストン）に2年間留学し、2002年夏に帰国後は、弁護士として仕事をしてきました。2021年6月からは、ある上場会社の取締役監査等委員も務めています。

20年以上法律家として仕事をきて、法的判断の前に背景事実やビジネスを把握することが一番重要だと認識しています。金融機関や事業会社の顧問弁護士をしており、相談事項は法律問題ではなく経営判断の範疇ということもよくあります。外国人・外国弁護士の依頼者も多く、日々英語を使って仕事をしています。

これらの、弁護士として法的判断の前に事実の把握を大事にする姿勢、顧問先企業にアドバイスをしてきた経験、英語力および外国人弁護士と協働してきた経験、裁判官時代からの周囲に忖度せず独立して意見を述べてきた経験が、当社の社外取締役監査等委員として、例えば経営判断の原則にそった意思決定がなされているかのモニタリング等に活かせると考えています。

これまでの知識と経験を活かし、社外からの新たな視点で当社を見直し、当社の中長期的な企業価値の向上に貢献していきたいと思っています。



## 取締役対談

### 改善を追求し続けることこそが、 取締役会のあるべき姿

**司会** 2022年度を取締役会を振り返って、特に印象に残ったトピックや議論についてお話しいただけますか。

**Lefever** 2022年度に業界で起こった変化は、おそらく私のキャリアで経験した中で最も急激なものと言えるでしょう。コロナ禍の巣ごもり需要の下支えもあり、高成長していた半導体業界が2022年の半ばに急停止した様相は、いわゆるリーマンショックやITバブル崩壊と同じくらい衝撃的でした。それまで、取締役会の議論は部材不足への対応に集中していましたが、短期間のうちに外部環境が一変して、議論の的が棚卸資産の管理に移りました。取締役会での議論は、有益かつ記憶に深く刻まれるものとなりましたが、この突然の変化に即座に対応するための準備や管理体制が備わっていなかったことは認めざるをえません。

企業の中では、こういったサプライチェーンの変化に過剰反応し、完全にブレーキを踏んだ所もあったようです。我々は幸いなことに、多種多様な製品セグメントを持つ幅広い顧客基盤を有していることが功を奏し、顧客からの納期の延伸や前倒しの要請を調整することで、この状況に対処することができました。急激な外部環境の変化に対しても過剰に反応することなく、適切なバランスをとるポイントを見

社外取締役  
**Nicholas Benes**

代表取締役 Group COO  
**Douglas Lefever**

(司会：経営戦略本部 IR部 部長 小林 良健)



## ■ 取締役対談

つけ出したことが重要だったのだと思います。そして、取締役会が経営陣をサポートするという点において実効性を持つのはまさにこのような部分にあると感じています。

**Benes** こういった厳しい環境下においても、当社の経営陣はかかる状況に適切に対処したと私は評価しています。取締役としての私の任務は、経営陣を監督し、確認を取り、後押しすることです。適切なデータの収集強化とデータに対する主観の排除を通じた分析と予測をすることで、ポリティティの管理の改善を追求できると感じています。当社

の経営陣は進化しつつありますが、過小反応や過剰反応のリスクを最小限に抑えることで、さらにもう一段の進化が可能だと思っています。

**Lefever** 難しい点としては、“確たる”データを入手したときには時遅しということが起こりえるのではないのでしょうか。先を見越した決断を下すために最も重要なことの一つとして、顧客やサプライチェーンと緊密に連携しつつ、何が起きているのか注視することがあげられると思います。顧客やサプライチェーンから得た情報や洞察を取り込むことで、目先の予測に活かせるはずで

**Benes** 昨年、こうした変化のシグナルにもうちょっと早く気づけなかったことが残念でなりません。このような変化は1日で起きたわけではなく、もっと注意していれば気づいた兆候があったはずで

**司会** Benesさんにとって、2022年度取締役会の議論で何が最も印象的だったのでしょうか。

**Benes** 今後、半導体需要の源泉である最終ユーザーの需要が今以上に多様化し、当社の顧客においてハイエンドの試験装置の価値が高まること、さらには、「データ・アナリティクス」という全く新しいビジネスが同時に加わる中で、長期的な戦略をどのように補正していくべきかという議論が最も印象的でした。当社の主力製品から生み出される膨大な価値あるデータを活用し、Advantest Cloud Solutions™を中心に新規事業として展開していくことに関する議論はエキサイティングであると同時に、チャレンジ

ングでもあります。また、従来の“ハードウェア志向”に対して、今後は“ソフトウェア&ソリューション志向”の姿勢を取り入れる必要があります。さらには、近い将来、当社の事業規模が拡大することはほぼ確実である中、その土台となる組織体制を先行的に拡充するためのステップにもつながります。これらの議論をまとめあげることは簡単ではありませんが、当社の長期的な持続可能性に直結することであり、やりがいを感じられる任務でもあります。多様な顧客や社会へ貢献する一助となる、当社の高収益性を伴う成長を企図することに、取締役としての自分の存在意義を見出しています。

**司会** 当社の株主や投資家が高い関心を示している分野の一つに、当社のM&A戦略とその遂行があげられます。当社は近年、複数の企業を買収・投資を進めてきましたが、これらの取引やM&A後の統合プロセス（PMI）において、ガバナンスはどのような役割を果たしたのでしょうか。

**Lefever** M&A、デュー・ディリジェンス、PMIを担当している各チームは、ガバナンスの観点からかなり標準化されたプロセスを有しています。デュー・ディリジェンスの一環として、我々が常に重視しているのは企業文化の適合性です。そのため、買収後は全従業員を対象にアドバンテストグループのコア・バリューについての研修を実施し、その後も定期的にフォローアップを実施しています。これらは順序立てた入念なプロセスで、これまで得てきた教訓をもとに磨きあげてきたものです。The Advantest Wayに異なる文化を注入することで、“有機的融合”を促進することができていると自負しています。



## ■ 取締役対談

**Benes** 複雑かつ多拠点にまたがっている事業構造にもかかわらず、M&Aにおいて体系的な手法を確立できていることを、取締役として高く評価しています。取締役会では、M&A案件の事前検討や各段階での検討にかなりの時間を費やしています。また、具体的な案件が浮上する前から、さまざまな取引のオプションを常に模索しています。取引を締結する前からPMI計画を検討していることは言うまでもありませんが、どのような潜在的な問題が発生しうるかを話し合い、各PMIのフェーズを誰が担当するかなども確認しています。M&Aにおいて最も困難なことは、企業文化や倫理を“統合”し、真のグローバル企業の一員として他部門との連携を図ることであると、取締役会は十分に認識しています。Lefeverさんが言うとおり、簡単ではないにせよ、“有機的融合”のための基盤を整備することは、M&Aから得られる価値を最大化するための重要な手段の一つではないでしょうか。

当社のバリューチェーンの拡張およびシナジーやテストにおける周辺機器などのクロス・セリングの機会を最大化するためのM&Aを模索する上で、「ブランド・デザイン・マップ」をいかに進化および高度化し続けるかといった取締役会での議論が役に立ちました。

M&Aアドバイザーおよび投資銀行家としてのキャリアから学んだことは、M&Aに長けている企業は、とにかくM&Aの経験が多いということです。当社が日本企業の中でもグローバルM&Aの実績を数多く積み上げてきていることは、競争優位性の一つではないでしょうか。アドバンテストはもはや典型的な日本の企業ではなく、グローバルなマインドセットを有する国際的な企業への変革を遂げたということが当社のユニークな点だと感じています。

日本企業を見渡すと、グローバルM&Aを実行する企業は

少なくはありません。しかし、固定観念や硬直的な組織体制といった問題が立ちはだかり、M&Aの機能が発揮されていないという現状が多く見受けられます。実際のところ、標準化されたグローバルな組織がスピーディに動けるよう完全に統合されるのではなく、どちらかという“別組織”のまま孤立した形が維持されることが多いようです。対照的に、アドバンテストでは、国を跨いだリーダーの選出や“有機的融合”への注力が功を奏し、組織統合がスムーズに進み、海外の同僚から学び合う文化が醸成されたのではないかと思います。事実、当社の取締役会は、日本語と英語を織り交ぜた“ちゃんぽん”スタイルで行われることも少なくはありません。

**Lefever** 現地チームの力とグローバルな連携能力もM&Aの成功に一役買っています。M&Aチームが中心に、M&Aを進めていることは事実ですが、買収候補先との関係性の構築や案件遂行にあたっては、当社の現地チームを頼ることも多々あります。M&Aのターゲットとなる企業は世界各地に点在するため、現地メンバーと連携してターゲット企業とコミュニケーションをとっているからです。さまざまな拠点に人材がいることは、まさに我々の強みです。

なお、当社はコロナ禍の間も複数の企業を買収しましたが、パンデミックによる渡航制限のため、思うように“有機的融合”を進めることができませんでした。とはいえ、我々がこれまで学んだことの一つは、“有機的融合”を期待しつつも、時には自然に任せることも重要だということです。焦るがあまり“有機的融合”を強要すると、躓いてしまうリスクがあるからです。また、予想しない形でそれが実現することもあります。つまり、M&Aには辛抱が必要ということでしょう。



**司会** Benesさんは投資銀行でのご経験に加え、現在はご自身が設立された公益社団法人会社役員育成機構の代表理事を務められていますが、これまでのご経歴はアドバンテストの社外取締役としての役割にどのように影響していますか。また、社外取締役として、どのようなことを心がけていらっしゃいますか。

**Benes** 確かに私のキャリアにおいて25年近くにわたりガバナンスの改善に個人的に注力してきたことは、社外取締役としての当社への関わり方に色濃く反映されていると思います。もちろん、時にはガバナンス手法について提言す

## 取締役対談

ることもあります。それが本当に必要不可欠でない限りは、他者の意見を押し切ってまで主張を通すことはもってのほかです。

幸いなことに、当社の取締役会は、各自が自由闊達に意見を発しつつも、良好な関係を維持できる“オープン・マインド”な場であって、これこそが何よりも大切と認識しています。私は投資銀行出身であることから、財務関連のトピックや疑問を意識する傾向が強く、トレンドの分析や分析の深掘りを促すことや株主の期待値について議論すること、またはM&A案件の発掘、検討、実行などが適切に進んでいるかといったことなどに強い関心を持っています。バンカーとエンジニアは同じスキルや視点を持っているわけではないので、時には衝突することもあります。一方にとって当たり前であることが、必ずしも他方にとってそうとは限りません。しかし、お互いを尊重しながら物事を突き詰めることで、より良い結果につながり、相互に学びが得られると感じます。これこそが、スキルや経験の多様性の価値なのではないでしょうか。例えて言うならば、私には新しいテスト・システムを設計する方法を提案することはできませんが、財務分析であれば改善する方法を提案することができます。ガバナンスには完成された最終形がありません。そのため、継続的に進化させることを意味する「カイゼン」のコンセプトを取締役に導入することを私は目標としています。取締役会として、常により良い方法を追求する姿勢を持つべきです。弁護士として、またMBAホルダーとしてキャリアを積んできたことと関係しているかもしれませんが、自由闊達なアイデア提言と徹底したデータ分析にもとづく活発な議論こそが、ガバナンスとマネジメントの双方にとって重要というのが、私の信条であります。そのためには、取締役会では資料を見れば分かるようなプレゼンテーションの時間を

減らし、その分、質問や討論により多くの時間を費やすなどして、運営の効率化を常に図る必要があると感じています。特に、10年後のあるべき姿については、もっと時間をかけて議論すべきです。

**Lefever** 確かに、できることなら将来予測の確度を上げたいですが、この業界の変化のスピードはあまりにも目まぐるしく、半年前でさえ生成AIの爆発的な成長を予期していた人はほとんどいませんでした。我々が常日頃からやり取りしている業界のリーダー企業でさえ、予測しきれていなかったようです。こういった実情を踏まえ、私は“stagility\*”という考え方に注目しています。私は手帳に“stagility”というコンセプトについてメモをしています。それは ①成長マインドセットを受け入れること、②戦略的能力を育成すること、③デジタル・トランスフォーメーションに投資すること、④部門を超えた連携を奨励すること、⑤レジリエントな文化を醸成することです。これらを実行すれば、何が起きても柔軟に解決策を打ち出すことができると考えられ、これこそが最も重要なことだと感じています。我々は起きていることのすべてを見通すことはできなくても、素早く適応できる企業になれるはずです。

**Benes** それはいいコンセプトですね。エンジニアならまだしも、エンジニアではない人間として、私には数年後に技術革新が当社にどのような影響を与えるかについての感覚が持てません。唯一分かっているのは、半導体が社会のありとあらゆるところに普及し、その数量と複雑さが絶えず増大する昨今、半導体が設計どおりに確実に機能するよう支援することが、世界有数のテスト装置サプライヤーとしての当社の社会的義務であるということです。また、製品の信

頼性強化と省エネ化を進める必要もあります。こういった取り組みが、当社の長期的な持続可能な成長と利益を促進するだけでなく、ネットゼロ社会への貢献にもつながるでしょう。簡単ではありませんが、半導体の複雑性と用途の増大が加速する中で、10年先を常に考え、将来、誰が半導体の新たなユーザーになるのか、そして、当社にとってどのような新製品やソリューションの機会が浮上するのかを想像し、我々が潜在的な価値を十分に発揮できるよう、迅速に動けるよう、備えておくことが必要だと思います。

**Lefever** おっしゃるとおり、特に半導体が世界のエネルギーと資源を大量に消費している現在、我々には世界と顧客に対して責任を果たす必要があります。これらはサステナビリティに関する主要な課題であり、同時に我々にとって大きなチャンスをもたらす可能性を秘めています。

**Benes** 言うは易く行うは難しですが、これらの新たな機会を見出し、投資するためには、アントレプレナーシップの精神と大局的な思考を持ち、長期的なビジョンを深め、世界がどこに向かっているのか、そしてより良い未来にどのように貢献できるのか、自問自答し続ける必要があります。私が申し上げていることはとても困難でチャレンジングなことではありますが、これが私たちのゴールでなければなりません。

\*stagility = stability（安定性）+ agility（機敏性）



# Information



## Contents

- |    |                |    |               |
|----|----------------|----|---------------|
| 71 | 事業セグメントと主要製品   | 77 | SASBスタンダード対照表 |
| 73 | 解説：半導体テスト・システム | 79 | 外部からの評価       |
| 75 | 当社がテストする半導体    | 81 | 会社概要／株式情報     |
| 76 | 11年間の主要財務データ   | 82 | グローバル・ネットワーク  |



## 事業セグメントと主要製品

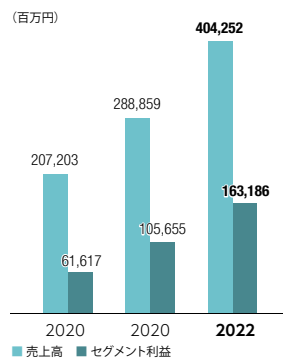
当社の事業セグメントは、売上高の約7割を占める「半導体・部品テストシステム事業」、テスト・システムの周辺機器などからなる「メカトロニクス関連事業」、顧客サポートとシステムレベルテストを主とする「サービス他」の3つで構成されています。これらの製品・ソリューションの組み合わせにより多種多様な半導体、そして幅広い顧客ニーズへの対応を可能にすることが、当社の競争力の源泉となっています。

### 半導体・部品テストシステム事業部門

当社の主力製品である半導体試験装置は、SoC半導体用のテストとメモリ半導体用のテストの2つに大別されます。

SoC半導体用のテストは、ロジック半導体やアナログ半導体、RFデバイスなど、メモリ半導体以外のほぼすべてのデバイスをテストすることが可能です。SoC半導体用テストの市場規模はメモリ半導体用の3倍以上にのぼり、テストのユーザー数もファブレスやファウンドリー、OSATなど数百家におよびます。この顧客・品種の多さがSoC半導体のテスト市場の特徴で、当社のSoC半導体用のテストは試験範囲・試験能力の拡張性に優れ、低コストのIoTデバイスからハイエンド・デバイスまで、広範囲のデバイスをテストすることができます。

メモリ半導体用のテストにおいては、少品種・大量生産が一般的なDRAMやNANDフラッシュといったメモリ半導体の生産工程に最適化された、一度により多くのデバイスをテストする能力の高いメモリ半導体専用テスト・システムが多く採用されています。



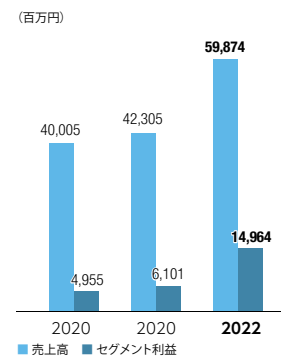
### メカトロニクス関連事業部門

メカトロニクス関連事業は、テスト・システムの周辺機器であるデバイス・インタフェースとテスト・ハンドラ、半導体前工程で用いられるナノテクノロジー製品で構成されています。

デバイス・インタフェースは、テスト・システムと電氣的に接続する機器の総称で、生産ラインでサイズやピン数が違う多品種のデバイスをテストする時も、短時間でテストデバイス切替を可能にします。

テスト・ハンドラは、半導体後工程において半導体パッケージをテスト・システムに搬送、温度の印加、テスト結果に従って半導体を仕分ける、という3つの役割を一台でこなす装置です。当社のテスト・システムやデバイス・インタフェースと組み合わせることで、高いテスト品質と生産効率を兼ね備えた「テスト・セル」をワンストップで提供します。

ナノテクノロジー製品は、当社の電子ビーム技術を活用した走査型電子顕微鏡です。半導体前工程で、フォトマスクやウェーハに描かれた回路の幅や高さなどを測ることができ、EUVリソグラフィーの普及とともに需要の増加が期待できます。



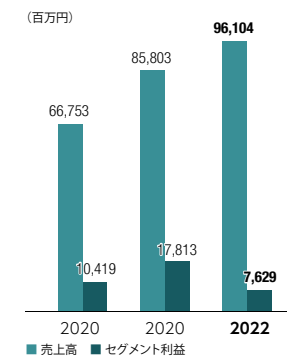
### サービス他事業部門

サービス他の売上高は、フィールド・サービス事業とシステムレベルテスト事業の2つが大きな割合を占めています。

フィールド・サービスでは、システムの保守・メンテナンスに加え、稼働率向上や量産立ち上げのコンサルティング、セキュリティを考慮したオンラインサポートなど、高付加価値なサービスの拡大を目指しています。

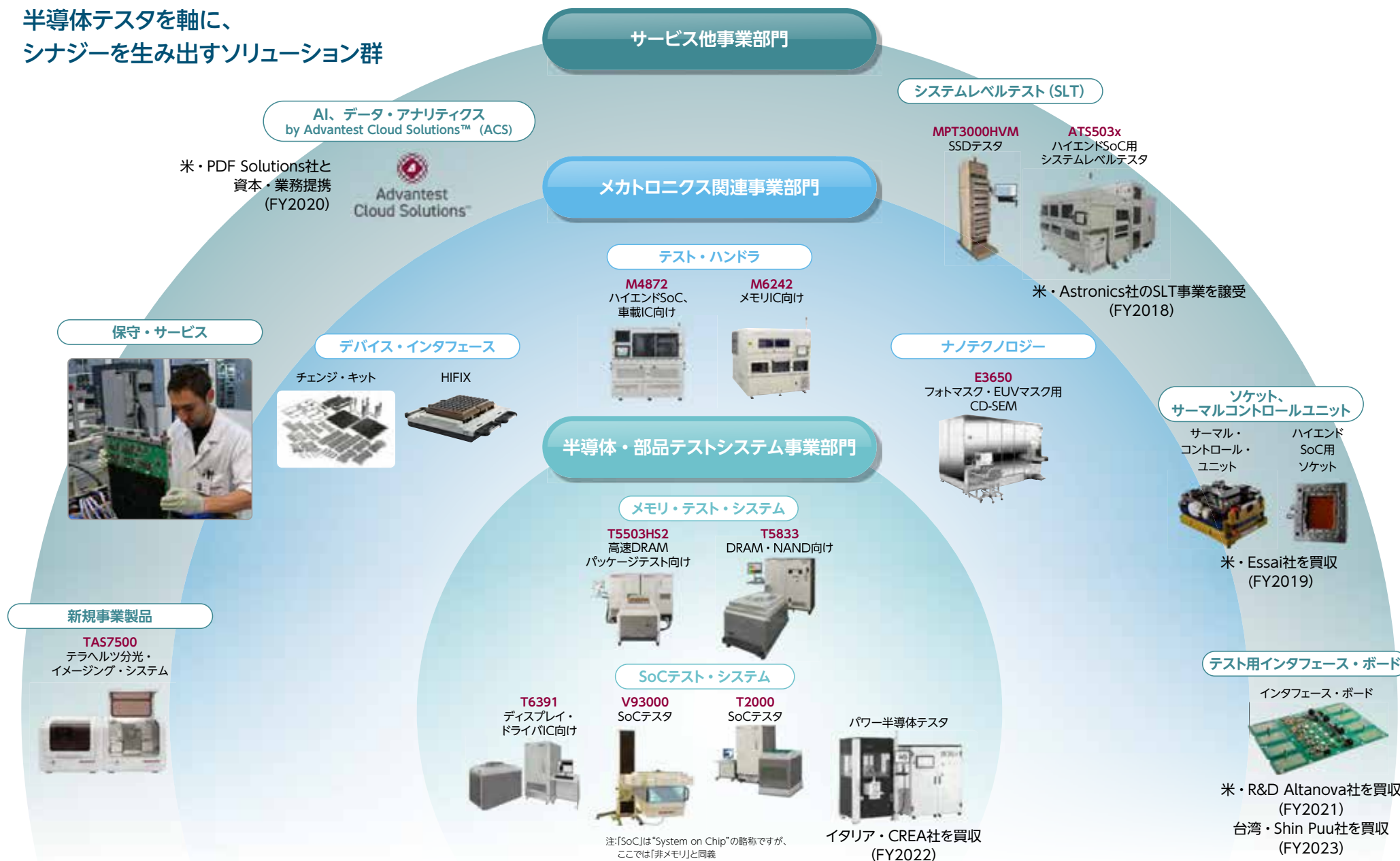
システムレベルテストは、半導体が最終製品に組み込まれた状況と同様の環境下で動作をテストするもので、デバイス単体のテストではチェックしきれない不良をスクリーニングします。当社はM&Aも活用しながらハイエンド・デバイス向けのシステムレベルテスト需要の伸びを捕捉する態勢を早期に築いており、さらにテスト・システムとの相乗効果でビジネスの伸長を図っています。

サービス他のセグメントには上記のほか、半導体製造工程内のデータ活用を可能にするAdvantest Cloud Solutions™ (ACS)、中古品販売、医療分野の理化学機器をはじめとする非半導体分野での計測ソリューションなどの事業が含まれます。



事業セグメントと主要製品

## 半導体テストを軸に、 シナジーを生み出すソリューション群



## 解説：半導体テスト・システム

### テスト・システムの価値

半導体はさまざまな機器に搭載され、私たちの生活を支えています。この半導体が正しく動作しなくては、社会は立ち行かなくなってしまう。一方で、ナノメートルという微細な回路で作られ、高速で動作する半導体は、製造工程でのごくわずかな要因で、断線、動作電圧やタイミングのばらつきといった不具合が生じてしまうこともあります。

特に最先端のデバイスを安定的に作ることは技術的に大きなチャレンジとなり、メーカーはデバイスの品質を速やかに向上させるため、設計や量産の早い段階から十分に試験を行うなど努力を重ねています。そこで活躍するのが半導体テスト・システムです。半導体テスト・システムは、半導体がパッケージングされた後、最終的に良品か不良品かを判定する「ファイナル・テスト」だけでなく、前工程の最後にウェーハの状態で行う「ウェーハ・テスト」、さらには設計・評価段階でも使用されます。量産工程のテストであぶり出された不良の原因を解析し、設計段階にフィードバックすることで歩留まりを向上させたり、設計・評価段階のテスト・プログラムやテスト・データを量産工程に活か

したりすることで、工期全体の短縮や量産工程の迅速な立ち上げ、コスト削減など顧客のビジネスの成功に貢献します。

また、テスト・システムの多くはモジュール構造を採用し、ボードやテスト・プログラム、デバイス・インタフェースを入れ替えることで、1台で何種類もの半導体がテスト可能になります。用途に合わせて数多くの品種を展開するSoCビジネスでは、テスト・システムのフレキシビリティが顧客のビジネス成功の大きな支えとなっています。

### 優れた半導体テスト・システムとは

半導体テスト・システムの差別化ポイントは、計測品質、試験速度、スループット（デバイス1個あたりに要するテスト時間）、小型化、発熱量の抑制など多岐にわたり、それらの多くはテスト・システムに搭載される半導体の性能が鍵となっています。このような優位性を実現するため、テスト・システム・メーカーは、製品に搭載する半導体の設計を自社で行います。その設計力こそが、テスト・システムの性能を決定し他社製品との差別化を図るうえでの最重要要素です。テスト・システムに搭載する半導体以外にも、シ

ステム内の通信ネットワーク、電源、被測定デバイスとのコンタクト機構、ソフトウェアなど、テストの能力や品質に関わる差別化ポイントは数多くあります。これらを幅広くカバーし、一つのシステムに統合する技術力が、テスト・システム・メーカーには求められます。日頃から市場調査や顧客との関係構築を通じた情報収集と、それらに基づく要素技術の先行開発を積み重ねることで、他社に真似できない当社の圧倒的技術優位性が築かれています。

### 半導体テスト・システムの構成



### 半導体テストのおおまかな手順(ファンクション試験)



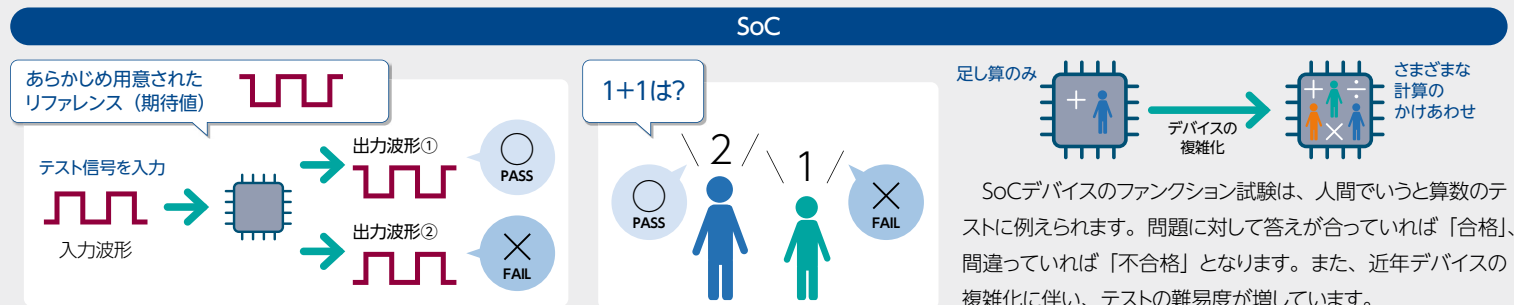
解説：半導体テスト・システム

## 半導体テストの種類

一口に半導体といっても、メモリ・デバイスやSoCデバイスなど、用途に応じた機能を持つさまざまな半導体があります。半導体テストは、それぞれの機能に応じた「ファンクション試験」が行われますが、それ以外にも「タイミング試験」、「電気的特性試験」などが行われます。

### ファンクション試験

デバイスが設計どおりに動作するかどうか、デバイスが持つ機能に応じてさまざまなパターンでテストを行います。

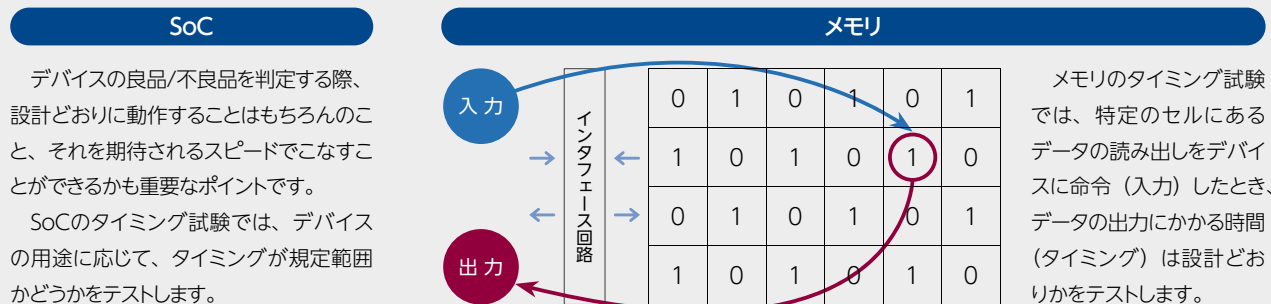


#### メモリ

データを記憶する最小単位である「メモリセル」に「0」と「1」が書き込み/読み出し可能かをテストします。メモリ半導体はデータを保存するために用いられるため、すべてのセルをテストする必要があります。メモリの大容量化に伴い、多数個同時に効率よくテストすることが重要なポイントとなっています。

### タイミング試験

ファンクション試験では、いわば答えが合っているかどうかをテストしますが、タイミング試験では答えが出てくるまでの時間が規定範囲内におさまっているかどうかを確認します。



### 電気的特性試験

#### メモリ/SoC共通

電気的特性試験の一つである「リーク試験」では、デバイスに電流を流し、流れ出てくる電流（リーク電流）の値が規定範囲かどうかをテストします。

リーク電流とは、電子回路の中で本来電流が流れないはずの絶縁箇所から電流が漏れ出てしまう現象です。微細化に伴い配線同士が近づき、間を隔てる絶縁体がより薄くなるにつれて、リーク電流が発生しやすくなります。

リーク試験でリーク電流を測定し、測定値が設計上の規定値を超えるかどうか確かめることで、不良品を検出することができます。



## 当社がテストする半導体

当社のテスト・システムは世界中の顧客が生み出す多種多様な半導体の試験を担っています。当社製品によって信頼性が保証された半導体は、人々の「安全・安心・心地よい」を支えています。



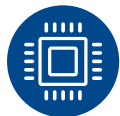
### アプリケーション・プロセッサ

スマートフォンの高性能化をもたらしている、半導体の進化を象徴するデバイスです。先端の半導体プロセス採用によってテストの複雑化が最も進展している品種であり、テスト・システムにも積極的な投資がなされます。



### ディスプレイ・ドライバーIC

スマートフォンやテレビ等のディスプレイの発色や明るさをコントロールする半導体です。ディスプレイ業界では有機EL採用、タッチセンサーの組み込みなど、技術進化が相次ぎ進められており、ディスプレイ・ドライバーICのテストも高度化しています。



### メモリ半導体

データを記憶する半導体で、データを高速で読み書きできるDRAMや、電源無しでデータを長期間保持できるNANDフラッシュなどがあります。近年ではスマートフォン用やデータセンター用の需要が拡大しています。



### CMOSイメージセンサー

カメラ画像をデジタルデータに変換する半導体です。スマートフォンのカメラの高画素化や多眼化、動画需要の伸びを背景に画像データ処理の高速化対応が急ピッチに進展していることで、テスト・システムの性能向上ニーズも並行して高まっています。



### パワーデバイス

直流と交流の変換や電圧調節の機能などを持つ半導体です。電子機器はもちろん、自動車や産業機器、風力発電・太陽光発電など、広範な用途で使用される半導体です。省電力化への社会的要請を背景に、今後の市場拡大が期待されています。



### HPCデバイス

データサーバーやAIサーバーなどで大規模な演算を高速に行うために設計された、いわゆるハイ・パフォーマンス・コンピューティング用途の半導体の総称です。AIや機械学習、深層学習の普及とともに、HPCデバイス市場も年々拡大が続いています。



### RFデバイス

無線通信を担う半導体で、スマートフォンおよびその基地局が主な用途です。5G通信のミリ波帯域の本格活用を控え、その技術トレンドに応じたテスト・ソリューションへの期待が高まっています。



### 車載半導体

エンジンやバッテリーのコントローラー、エアバッグや衝突回避システムのセンサーなど、自動車に搭載される半導体の総称です。自動車の安全基準をクリアするため車載半導体にも高い品質や信頼性が求められることから、テストも入念に行われる傾向にあります。

# 11年間の主要財務データ

株式会社アドバンテストおよび連結子会社 各年4月1日から翌年3月31日までの1年間

|                    |      | US GAAP / 米国会計基準   |                    |                    |                    |                    | IFRS / 国際会計基準      |                    |                    |                    |                    |                    |
|--------------------|------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|                    |      | FY2012<br>(2013/3) | FY2013<br>(2014/3) | FY2014<br>(2015/3) | FY2015<br>(2016/3) | FY2016<br>(2017/3) | FY2017<br>(2018/3) | FY2018<br>(2019/3) | FY2019<br>(2020/3) | FY2020<br>(2021/3) | FY2021<br>(2022/3) | FY2022<br>(2023/3) |
| 連結財務関連データ          |      |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| 会計年度               | (単位) |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| 売上高                | 百万円  | 132,903            | 111,878            | 163,803            | 162,111            | 155,916            | 207,223            | 282,456            | 275,894            | 312,789            | 416,901            | 560,191            |
| 売上総利益              | 百万円  | 68,920             | 49,333             | 91,755             | 91,475             | 89,740             | 106,588            | 154,039            | 156,497            | 168,291            | 235,907            | 319,061            |
| 販管費など(*1)          | 百万円  | 68,840             | 85,702             | 74,897             | 78,878             | 75,835             | 82,101             | 89,377             | 97,789             | 97,565             | 121,173            | 151,374            |
| 営業利益               | 百万円  | 80                 | (36,369)           | 16,858             | 12,597             | 13,905             | 24,487             | 64,662             | 58,708             | 70,726             | 114,734            | 167,687            |
| EBITDA(*2)         | 百万円  | 8,143              | (28,101)           | 21,588             | 17,562             | 19,063             | 29,511             | 69,629             | 69,600             | 82,482             | 129,702            | 189,083            |
| 税引前利益(損失)          | 百万円  | (1,293)            | (35,501)           | 20,767             | 11,767             | 15,022             | 24,282             | 66,211             | 58,574             | 69,618             | 116,343            | 171,270            |
| 親会社株主に帰属する当期利益(損失) | 百万円  | (3,821)            | (35,540)           | 16,753             | 6,694              | 14,201             | 18,103             | 56,993             | 53,532             | 69,787             | 87,301             | 130,400            |
| 営業キャッシュ・フロー        | 百万円  | (2,215)            | (3,776)            | 24,481             | 7,728              | 15,833             | 28,254             | 44,792             | 66,475             | 67,830             | 78,889             | 70,224             |
| 投資キャッシュ・フロー        | 百万円  | (11,498)           | (4,711)            | (1,310)            | (2,395)            | (3,521)            | (2,329)            | (15,915)           | (38,819)           | (16,831)           | (46,907)           | (26,706)           |
| 財務キャッシュ・フロー        | 百万円  | (2,914)            | 27,202             | (1,298)            | (13,531)           | (1,002)            | (15,237)           | (13,724)           | (17,916)           | (30,415)           | (68,736)           | (77,434)           |
| フリー・キャッシュフロー(*3)   | 百万円  | (13,713)           | (8,487)            | 23,171             | 5,333              | 12,312             | 25,925             | 28,877             | 27,656             | 50,999             | 31,982             | 43,518             |
| 現金および現金同等物の期末残高    | 百万円  | 45,668             | 68,997             | 97,574             | 85,430             | 95,324             | 103,973            | 119,943            | 127,703            | 149,164            | 116,582            | 85,537             |
| 会計年度末              | (単位) |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| 株主資本               | 百万円  | 141,241            | 116,252            | 101,810            | 93,619             | 109,517            | 124,610            | 198,731            | 231,452            | 280,369            | 294,621            | 368,694            |
| 総資産                | 百万円  | 225,515            | 229,856            | 233,237            | 210,451            | 231,603            | 254,559            | 304,580            | 355,777            | 422,641            | 494,696            | 600,224            |
| 1株当たり情報(*4)        | (単位) |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| 基本的1株当たり当期利益(損失)   | 円    | -5.51              | -51.02             | 24.04              | 9.59               | 20.27              | 25.49              | 75.59              | 67.53              | 88.47              | 112.39             | 174.35             |
| 希薄化後1株当たり当期利益(損失)  | 円    | -5.51              | -51.02             | 21.92              | 8.85               | 18.49              | 23.17              | 71.84              | 67.24              | 87.96              | 111.82             | 173.68             |
| 1株当たり株主資本          | 円    | 203.17             | 166.84             | 145.82             | 134.07             | 154.83             | 174.01             | 251.13             | 291.63             | 356.82             | 387.93             | 500.61             |
| 1株当たり配当金           | 円    | 5.00               | 3.75               | 3.75               | 5.00               | 6.25               | 8.00               | 23.00              | 20.50              | 29.50              | 30.00              | 33.75              |
| 発行済み株式数(期末)        | 株    | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,267,080.00     | 798,169,060.00     | 766,169,060.00     |
| 経営指標               | (単位) |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| 海外売上高比率            | %    | 89.4               | 89.1               | 92.0               | 92.0               | 88.2               | 93.2               | 94.7               | 94.6               | 95.5               | 96.1               | 96.3               |
| 従業員1人当たり売上高        | 百万円  | 29.0               | 24.2               | 35.9               | 36.1               | 35.3               | 46.5               | 61.0               | 54.7               | 59.5               | 70.2               | 85.6               |
| 売上総利益率             | %    | 51.9               | 44.1               | 56.0               | 56.4               | 57.6               | 51.4               | 54.5               | 56.7               | 53.8               | 56.6               | 57.0               |
| 売上高営業利益率           | %    | 0.1                | (32.5)             | 10.3               | 7.8                | 8.9                | 11.8               | 22.9               | 21.3               | 22.6               | 27.5               | 29.9               |
| 当期利益率              | %    | (2.9)              | (31.8)             | 10.2               | 4.1                | 9.1                | 8.7                | 20.2               | 19.4               | 22.3               | 20.9               | 23.3               |
| 売上高販管費率            | %    | 51.8               | 76.6               | 45.7               | 48.6               | 48.7               | 39.6               | 31.6               | 35.4               | 31.2               | 29.1               | 27.0               |
| 研究開発費              | 百万円  | 33,062             | 32,670             | 29,507             | 31,298             | 31,170             | 33,540             | 37,852             | 40,070             | 42,678             | 48,367             | 60,094             |
| 研究開発費売上高比率         | %    | 24.9               | 29.2               | 18.0               | 19.3               | 20.0               | 16.2               | 13.4               | 14.5               | 13.6               | 11.6               | 10.7               |
| 設備投資(億円)           | 億円   | 126                | 56                 | 42                 | 40                 | 48                 | 54                 | 66                 | 99                 | 137                | 180                | 250                |
| 減価償却費および償却費        | 億円   | 81                 | 83                 | 47                 | 50                 | 52                 | 50                 | 50                 | 109                | 118                | 150                | 214                |
| EBITDAマージン(*2)     | %    | 6.1                | (25.1)             | 13.2               | 10.8               | 12.2               | 14.2               | 24.7               | 25.2               | 26.4               | 31.1               | 33.8               |
| キャッシュ・コンバージョン・サイクル | 日    | 172                | 192                | 143                | 163                | 186                | 137                | 132                | 162                | 134                | 136                | 178                |
| 株主資本比率             | %    | 62.6               | 50.6               | 43.7               | 44.5               | 47.3               | 49.0               | 65.2               | 65.1               | 66.3               | 59.6               | 61.4               |
| 自己資本利益率(ROE)       | %    | (2.8)              | (27.6)             | 18.5               | 6.9                | 14.0               | 15.5               | 35.3               | 24.9               | 27.3               | 30.4               | 39.3               |
| 配当性向               | %    | —                  | —                  | 15.6               | 52.2               | 30.8               | 31.4               | 30.4               | 30.4               | 33.3               | 26.7               | 19.4               |
| 為替データ(USドル)        |      | 83                 | 100                | 108                | 121                | 108                | 111                | 110                | 109                | 106                | 112                | 134                |
| (ユーロ)              |      | 105                | 133                | 140                | 133                | 119                | 129                | 129                | 121                | 123                | 130                | 140                |

(\*1) 2013年度までの販管費などは、研究開発費、販売費および一般管理費、構造改革費用、減損費用の合計です。2014年度以降は、販売費および一般管理費、その他の収益・費用の合計です。

(\*2) EBITDA=営業利益+減価償却および償却費、EBITDAマージン=EBITDA÷売上高

(\*3) フリー・キャッシュ・フロー=営業キャッシュ・フロー+投資キャッシュ・フロー

(\*4) 当社は、2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき4株の株式分割を行っております。下記1株当たりの情報は2012年度期首に株式分割が行われたと仮定しての数値を記載しています。

|                   | (単位) | CY2012 | CY2013 | CY2014 | CY2015 | CY2016 | CY2017 | CY2018 | CY2019 | CY2020 | CY2021 | CY2022 |
|-------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 世界実質GDP伸び率(IMF)   | %    | 3.5    | 3.4    | 3.5    | 3.4    | 3.3    | 3.8    | 3.6    | 2.8    | -3     | 6      | 3.5    |
| 世界半導体市場(WSTS)     | 十億ドル | 292    | 306    | 336    | 335    | 339    | 412    | 469    | 412    | 440    | 556    | 574    |
| SoCテスト市場規模(当社調べ)  | 百万ドル | 2,050  | 1,450  | 1,950  | 1,650  | 2,000  | 2,200  | 2,550  | 2,700  | 3,000  | 4,300  | 4,000  |
| メモリ・テスト市場規模(当社調べ) | 百万ドル | 450    | 420    | 420    | 470    | 470    | 750    | 1,150  | 650    | 1,200  | 1,300  | 1,200  |

## SASB スタンダード 対照表

株式会社アドバンテストおよび連結子会社 各年4月1日から翌年3月31日までの1年間

「米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB)」の提供する業界別スタンダード「SEMICONDUCTORS」に基づき、  
当社のサステナビリティ関連情報を整理しました。



※当データはCSV形式でダウンロードできますのでご活用ください。

<https://www.advantest.com/ja/sustainability/esg/sasb2023ja.csv>

| 開示トピック            | 会計メトリクス                                  | SASBコード      | カテゴリー | 単位                  | FY2016<br>(2017/3)                                                                                                                                                                                                                              | FY2017<br>(2018/3) | FY2018<br>(2019/3) | FY2019<br>(2020/3) | FY2020<br>(2021/3) | FY2021<br>(2022/3) | FY2022<br>(2023/3)                                                                  |
|-------------------|------------------------------------------|--------------|-------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 温室効果ガス<br>排出量     | (1) Scope 1の排出量                          | TC-SC-110a.1 | 定量的   | t-CO <sub>2</sub> e | 3,838                                                                                                                                                                                                                                           | 3,825              | 4,685              | 4,485              | 3,811              | 3,753              | 3,449                                                                               |
|                   | (2) パーフルオロ化合物からの総排出量                     | TC-SC-110a.1 | 定量的   | t-CO <sub>2</sub> e | 940                                                                                                                                                                                                                                             | 339                | 290                | 344                | 629                | 899                | 999                                                                                 |
|                   | 短期および長期のScope 1の排出量に関する<br>戦略および目標と進捗    | TC-SC-110a.2 | 議論と分析 | —                   | Scope 1の排出量に関する戦略および目標と進捗については以下URLをご参照願います。<br><a href="https://www.advantest.com/ja/sustainability/advantest-sustainability/materialityESG.html">https://www.advantest.com/ja/sustainability/advantest-sustainability/materialityESG.html</a> |                    |                    |                    |                    |                    |  |
| 製造における<br>エネルギー管理 | (1) エネルギーの総消費量                           | TC-SC-130a.1 | 定量的   | ギガジュール<br>(GJ)      | 736,049                                                                                                                                                                                                                                         | 770,427            | 844,021            | 887,837            | 956,119            | 996,766            | 1,003,815                                                                           |
|                   | (2) 系統電力(グリッド)からの電気の割合                   | TC-SC-130a.1 | 定量的   | %                   | 79                                                                                                                                                                                                                                              | 79                 | 79                 | 66                 | 52                 | 44                 | 35                                                                                  |
|                   | (3) 再生可能エネルギー割合                          | TC-SC-130a.1 | 定量的   | %                   | 13                                                                                                                                                                                                                                              | 13                 | 12                 | 28                 | 44                 | 54                 | 63                                                                                  |
| 水管理               | (1) 総取水量                                 | TC-SC-140a.1 | 定量的   | 千m <sup>3</sup>     | 288                                                                                                                                                                                                                                             | 249                | 280                | 261                | 250                | 236                | 242                                                                                 |
|                   | (2) 総水消費量                                | TC-SC-140a.1 | 定量的   | 千m <sup>3</sup>     | 172                                                                                                                                                                                                                                             | 127                | 119                | 112                | 107                | 106                | 129                                                                                 |
|                   | 総ベースライン水ストレスが高いまたは<br>非常に高い地域におけるそれぞれの割合 | TC-SC-140a.1 | 定量的   | %                   | 0                                                                                                                                                                                                                                               | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                                                                                   |
| 廃棄物管理             | (1) 製造による有害廃棄物の量                         | TC-SC-150a.1 | 定量的   | トン(t)               | 7.6                                                                                                                                                                                                                                             | 6.4                | 10.1               | 11.9               | 28.5               | 8.4                | 18.1                                                                                |
|                   | (2) リサイクル率                               | TC-SC-150a.1 | 定量的   | %                   | 73.8                                                                                                                                                                                                                                            | 100.0              | 100.0              | 99.9               | 91.1               | 71.9               | 86.8                                                                                |

▶ SASB スタンダード 対照表

| 開示トピック                      | 会計メトリクス                                        | SASBコード      | カテゴリー | 単位                  | FY2016<br>(2017/3)                                                                                                                                                                                                    | FY2017<br>(2018/3) | FY2018<br>(2019/3) | FY2019<br>(2020/3) | FY2020<br>(2021/3) | FY2021<br>(2022/3) | FY2022<br>(2023/3)                                                                    |
|-----------------------------|------------------------------------------------|--------------|-------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 従業員の<br>安全衛生                | 従業員の健康に対する危険物への曝露を評価、<br>監視および減少させるための取り組みの説明  | TC-SC-320a.1 | 議論と分析 | —                   | 従業員の健康と安全に関するリスクマネジメントについては以下URLをご参照願います。<br><a href="https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/safety.html">https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/safety.html</a>                            |                    |                    |                    |                    |                    |    |
|                             | 従業員の安全衛生違反に関連する法的手続の<br>結果としての金銭的損失の総額         | TC-SC-320a.2 | 定量的   | 円                   | 957,552                                                                                                                                                                                                               | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                                                                                     |
| グローバルで<br>熟練した労働力<br>の採用と管理 | 各従業員の割合：                                       |              |       |                     |                                                                                                                                                                                                                       |                    |                    |                    |                    |                    |                                                                                       |
|                             | (1) 外国籍の従業員                                    | TC-SC-330a.1 | 定量的   | %                   | 8                                                                                                                                                                                                                     | 8                  | 8                  | 9                  | 8                  | 7                  | 8                                                                                     |
|                             | (2) オフショアで雇用されている従業員                           | TC-SC-330a.1 | 定量的   | %                   | 0                                                                                                                                                                                                                     | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                                                                                     |
| 製品<br>ライフサイクル<br>管理         | IEC 62474申告対象物質を含む製品の<br>収益割合                  | TC-SC-410a.1 | 定量的   | %                   | 81                                                                                                                                                                                                                    | 85                 | 89                 | 85                 | 91                 | 91                 | 92                                                                                    |
|                             | サーバー、デスクトップPC、ラップトップPCに<br>対するシステムレベルでのエネルギー効率 | TC-SC-410a.2 | 定量的   | 製品<br>カテゴリー別<br>の単位 | 開示していません                                                                                                                                                                                                              |                    |                    |                    |                    |                    |                                                                                       |
| 資材調達                        | クリティカルマテリアルの使用に関連するリスク<br>マネジメントについての説明        | TC-SC-440a.1 | 議論と分析 | —                   | クリティカルマテリアルの使用に関するリスクマネジメントについては以下URLをご参照願います。<br><a href="https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/schain-management.html">https://www.advantest.com/ja/sustainability/society/schain-management.html</a> |                    |                    |                    |                    |                    |  |
| 知的財産の<br>保護と<br>競争的行為       | 反競争的行為に関する法的手続きに伴う金銭<br>的損失の総額                 | TC-SC-520a.1 | 定量的   | 円                   | 0                                                                                                                                                                                                                     | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                  | 0                                                                                     |
| 総生産量                        |                                                | TC-SC-000.A  | 定量的   | 生産台数                | 1,116                                                                                                                                                                                                                 | 1,891              | 2,270              | 2,065              | 2,336              | 3,082              | 3,467                                                                                 |
| 自社工場での<br>生産量               |                                                | TC-SC-000.B  | 定量的   | %                   | 39                                                                                                                                                                                                                    | 45                 | 53                 | 39                 | 43                 | 11                 | 10                                                                                    |



## 外部からの評価

### 格付機関からの評価

#### MSCI ESGレーティングで「AA」を獲得



当社は、2023年のMSCI ESGレーティングにおいて、「AA」評価を獲得しました。これまでの「A」から格上げされたもので、当社のESGへの取り組みが高く評価されました。

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

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



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

#### CDP「気候変動レポート2022」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2022において、「A-」評価を獲得しました。CDPは、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している国際的なNGOです。企業や都市の気候変動、水資源保護、森林保全などの環境問題対策に関する取り組みを調査し、その評価結果を投資家向けに開示しています。また、同じくCDPが実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」において「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。「サプライヤー・エンゲージメント評価」は、企業が気候変動課題に対して、効果的にサプライヤーと共同しているかを評価するもので、当社の気候変動に関連したサプライヤー協働による積極的な取り組みが高く評価されたものです。

### 投資指標への組み込み

#### 「DJSI Asia Pacific」の構成銘柄に選定



当社は、米国S&P Dow Jones Indices社が発表した2022年の「ダウ・ジョーンズ・アジア・パシフィック サステナブル・インデックス」の構成銘柄に選ばれました。

DJSIは、S&P Dow Jones Indices社が業界ごとに持続可能性に優れている企業を選定、構成する株式インデックスです。1999年の開始以来、企業のサステナビリティ・パフォーマンスを測る重要な指標として世界的に認知されています。

#### 「FTSE4Good Index Series」に選定



当社は、FTSE4Good Index Seriesの構成銘柄に選定されました。

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ました。

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

#### 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定



当社は、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されました。

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

## 外部からの評価

## 「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」に選定

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数

当社は、MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定されました。

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

## 「S&amp;P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定



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

## 「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定



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

## 活動に対する評価・表彰

## TechInsights社の顧客満足度にて4年連続で第1位を獲得



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

TechInsights社の顧客満足度調査は、1988年から続く半導体メーカーからのフィードバックを得られる業界随一の調査として知られており、「サプライヤーとしてのパフォーマンス」「顧客サービス」「製品性能」の3つのキーファクターに基づく14項目で装置メーカーが評価、格付けされます。

## 「健康経営優良法人（ホワイト500）」に3年連続で認定



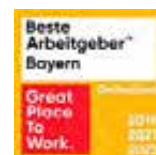
当社は、経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023」（大規模法人部門）に認定されるとともに、認定法人の上位500社に該当する「ホワイト500」に3年連続で選ばれました。さらに今年は初めて、国内の全グループ会社7社を含めた認定となりました。

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

ワークライフ・バランスにも積極的に取り組み、2020年11月に女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」を、2021年2月に次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」をそれぞれ取得しました。新型コロナウイルスの感染拡大に際しては、経営トップによる健康最優先にする旨の通知を発信し、テレワーク環境の支援など感染拡大防止への取り組みも徹底してきました。

会社の最大の財産である社員のみなさんが心身とも健康で活き活きと能力を発揮できるよう、引き続き会社、健康保険組合、労働組合が一体となり健康増進活動を推進していきます。

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



Advantest Europe GmbH(AEG)は、2023年、「Great Place to Work®」が実施する調査において、「Best employers in the category of Information Technology and Communication」を受賞しました。

本アワードは、グローバルな調査機関である「Great Place to Work®」によって実施される、すべての産業のさまざまな規模の企業を対象とした企業文化を評価する表彰です。ランキングにおける優れた企業文化とは、高い信頼、尊敬、感謝、チームスピリット、社員と会社の一体感です。また、AEGは「Bavaria's Best Employer」（バイエルン州：AEG本社＝ミュンヘンとアムラング・オフィスの所在地）でも、6位にランクインしました。

## 会社概要／株式情報 (2023年3月31日現在)

### 会社概要

会社名：株式会社アドバンテスト

英文表記：ADVANTEST CORPORATION

所在地：東京都千代田区丸の内1丁目6番2号 新丸の内センタービルディング

設立：1954年12月

資本金：32,363百万円

上場証券取引所：東京証券取引所プライム市場（証券コード：6857）

従業員数：7,117人（臨時従業員含む）

事業内容：半導体・部品テスト・システム事業、  
メカトロニクス関連事業、サービス他

### 株式に関する情報

決算日 3月31日

定時株主総会 毎年6月開催

発行可能株式総数：1,760,000,000株（2023年10月1日現在）

発行済株式の総数：766,141,256株（2023年10月1日現在）\*

株主数 31,841名

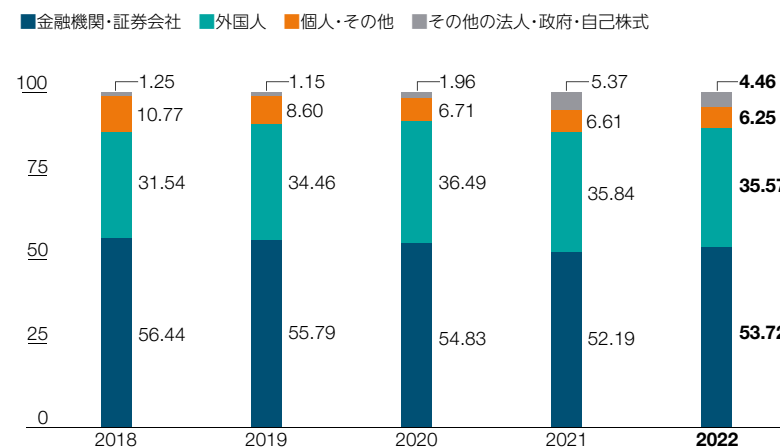
\*自己株式7,166,043株（役員報酬BIP信託が所有する当社株式39,000株および株式付与ESOP信託が所有する当社株式123,000株を除く）を含んでいます。

### 大株主の状況

| 株主名                                                               | 持株数(千株) | 持株比率(%) |
|-------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)                                           | 61,338  | 33.26   |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口)                                                | 28,274  | 15.33   |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234                     | 3,201   | 1.73    |
| HSBC HONGKONG-TREASURY SERVICES<br>A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES | 2,938   | 1.59    |
| NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE NON TREATY CLIENTS ACCOUNT           | 2,821   | 1.53    |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225                        | 2,041   | 1.10    |
| SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT                                      | 1,899   | 1.03    |
| ゴールドマン・サックス証券株式会社BNYM                                             | 1,861   | 1.00    |
| DZ PRIVATBANK S.A. RE INVESTMENTFONDS                             | 1,691   | 0.91    |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103                        | 1,644   | 0.89    |

(注) 1. 持株数は、千株未満を切り捨てております  
2. 持株比率は、自己株式(7,166,043株)を控除して計算しております  
3. 持株比率は、小数点第3位以下を切り捨てております

### 株式所有者別分布



## グローバル・ネットワーク

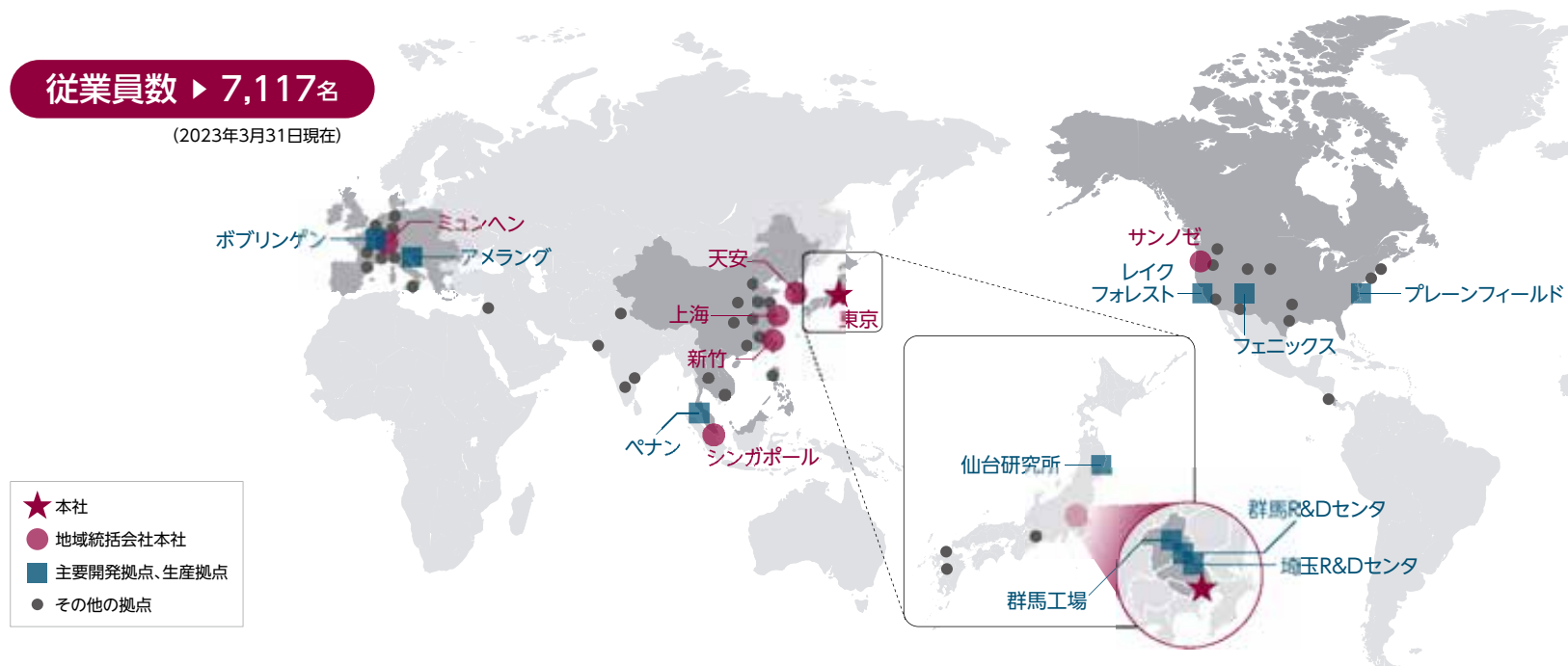
アドバンテストは、日本、ドイツ、アメリカの開発拠点のほか、台湾、韓国、中国などのアジア地域を中心に営業・サービス拠点を構えています。

半導体業界は世界的に分業化が進み、一つの半導体が設計工程、ウェーハ工程、パッケージ工程それぞれ別の企業および地域で作られることも珍しくありません。

当社は世界各地の営業、開発、サービス部門が地域を跨いでチームを組み、設計から量産に至るまで顧客のバリューチェーンをグローバルに、かつワンストップでサポートします。

従業員数 ▶ 7,117名

(2023年3月31日現在)



### 地域統括会社

| 地域    | 社名                              | 本社所在地           |
|-------|---------------------------------|-----------------|
| 米州    | Advantest America, Inc.         | 米国カリフォルニア州サンノゼ市 |
| 欧州    | Advantest Europe GmbH           | ドイツミュンヘン市       |
| 東南アジア | Advantest (Singapore) Pte. Ltd. | シンガポール          |
| 韓国    | Advantest Korea Co., Ltd.       | 韓国天安市           |
| 台湾    | Advantest Taiwan Inc.           | 台湾新竹縣           |
| 中国    | Advantest (China) Co., Ltd.     | 中国上海市           |

### その他の主な子会社

| 地域    | 社名                                               | 本社所在地       | 事業内容                              |
|-------|--------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------|
| 日本    | 株式会社アドバンテスト九州システムズ                               | 福岡県北九州市     | 当社製品の部品の開発・製造および保守                |
| 日本    | 株式会社アドバンテスト研究所                                   | 宮城県仙台市      | 計測試験技術の研究開発                       |
| 日本    | 株式会社アドバンテストコンポーネント                               | 宮城県仙台市      | 当社製品の部品の開発・製造                     |
| 日本    | 株式会社アドバンテストグリーン                                  | 群馬県邑楽郡      | 事業所の環境衛生管理・緑化サービス(障がい者雇用促進の特定子会社) |
| 米州    | Advantest Test Solutions, Inc.                   | 米国カリフォルニア州  | システムレベルテスト製品等の設計・販売               |
| 米州    | Essai, Inc.                                      | 米国カリフォルニア州  | テストソケット等の設計・製造・販売                 |
| 米州    | R&D Altanova, Inc.                               | 米国ニュージャージー州 | テスト用インタフェースボードの設計・製造・販売           |
| 欧州    | CREA - Collaudi Elettronici Automatizzati S.r.l. | イタリアピエモンテ州  | パワー半導体用試験装置の設計・製造・販売              |
| 東南アジア | Advantest (M) Sdn. Bhd.                          | マレーシアペナン州   | 当社デバイス・インタフェース製品の製造               |