



FOSTER[®]

Sustainability | Report | **2017**

Corporate Creed

社是

フォスターグループは創業以来、社是に「誠実」を掲げてまいりました。

「誠実」とはその言葉どおり、私たちの企業を取り巻くすべての人や組織に対して、まごころを持って接するという意味です。表現こそ違うものの、起業の時点から「CSRの思想」を経営の根幹に置いて企業活動を続けて今に至っていると言えるでしょう。

フォスターグループは、新しい時代の中でさらに活躍をしてまいります。そのためには創業以来守り続けてきた「誠実」という「CSRの思想」を今後も経営の根本に据え、フォスターグループの一人ひとりがこの思想のもとに行動していくことが何よりも大切であると考えます。

社 是	ビジョン	ミッション
誠 実	未来社会に音で貢献する	音に関わる製品やソリューションを通して、世界中により快適な生活やコミュニケーションの喜びを提供し社会から期待される企業になる

CONTENTS

企業理念	1	ガバナンス	19
トップメッセージ	3	社会	27
インタビュー	5	環境	37
フォスターグループのCSR経営	7	会社概要・財務情報	43
国連グローバル・コンパクト (COP)	17	社史	45
		データ集	47

Foster Rhythm

「フォスターリズム」は私たちが目標と夢を達成し、すばらしい「ビジョン」に近づき、全員がベクトルを合わせるために創造したものです。

私たちの「ミッション」は音響技術を通じて、人々に新たな幸せをもたらすという生きがいそのものです。

そして、私たちの「バリュー（価値基準）」はすべてのステークホルダーとの関わりにおいて私たちが大切にしているものを明らかにし、判断する基準となります。

「行動基準」は、ステークホルダーとの調和を図りながら行動の基準となり、最善の結果を導くためのものです。

そしてそれらを導く「マネジメントシステム」は、その礎となる手段であり、私たちがフォスターの一員として、実践し、学び、そして成長させるものです。

～ 私たちの行動の基準と大切にしている価値観～



世界をリードする SOUND-TO-LIFE ソリューション カンパニー

音響業界でのグローバル NO.1 になることを目指します。より幅広いマーケットニーズを支援するために革新をしていきます。

1. **信頼**：お客さまとビジネスパートナーの信頼を勝ち取ります
2. **スペシャリスト**：音のスペシャリストとしての誇りを持ちます
3. **インスパイア**：ユニークな価値観を提供し、ビジネスパートナーに示唆を与え、お客さまをワクワクさせます



たゆまざる改善

より効率的、効果的、収益性の高い、よい職場を作っていきます。常に新しいマーケット分野や機会を探し続けます。

4. **スピードと柔軟性**：迅速かつ柔軟に対応します
5. **確かな品質**：より効率的な仕組みを通じて、信頼性の高い品質を届けます
6. **先を読んだ積極性**：学習や主体的なリーダーシップに取り組みます
7. **地道な努力**：目標を達成するために地道な努力を続けます



多様性を受け入れ よりグローバルに

あらゆる経営レベルにおいて、多様性を受け入れ、グローバルシナジーをさらに追及します。

8. **オープンマインド**：多様性を受け入れます
9. **強い責任感**：人や環境を守ります
10. **チーム**：目標を共有するチームとして互いを尊重します

Top Message



撮影に使用したスピーカは FOSTEX スピーカシステム G2000a

代表取締役社長 吉澤博三

企業の社会的責任と経営

フォスターグループは社是である「誠実」をベースに、企業の社会的責任を果たし、「世のため、人のため」という精神を貫き、企業を取り巻くさまざまなステークホルダーである皆様から、信頼され愛される企業でありたいと思っています。

創業100年を超える企業の多くは「売り手よし、買い手よし、世間（社会）よし」の「三方よし」の近江商人の教えを守り、適正な利益を上げ、社会に還元していくことを実践していらっしゃると思います。当社も迫りくる新しい社会の中で「三方よし」を貫き、キラリと輝く存在感のある「100年企業」を目指してまいります。

新しい社会が大きく変化しています。IoTによる生産革新、自動車の自動運転、ドローンの利用拡大、AIの発達など、私たちの生活を根本から変える潜在力のある技術・社会変化が、確実に、かつ予想をはるかに超えるスピードで進んでいます。

当社の掲げるビジョン「未来社会に音で貢献する」を実現し、世界中の人々の心に「響く」感動を提供していくには、フォスターも創業以来の社是である「誠実」を守りつつ、自ら大きく変わっていかなくてはなりません。その担い手は、何をおいても「人」です。世界に広がるフォスターグループ数万人の従業員です。さらなる人財の高度化、グローバル化のための人財交流、研修プログラムの充実に加え、幅広い人財活用、人財登用等に積極的に取り組むと共に、より多くの人財がさまざまな制約を乗り越えて活躍できるよう、「働き方の改革」を加速して取り組んでまいります。真の意味でのダイバーシティの実現を図ります。

「音」を通してデジタルと人をつなぎ、愛される企業となるため、フォスターは今後も「音のスペシャリスト」として、より良い音を追求し、音楽を愛する皆様に感動を届け続けてまいります。

また、コンプライアンス経営はもとより、CSRの一環である環境活動、品質管理やリスク管理を徹底し、規律と責任・社会貢献を通じた活動を実行いたします。

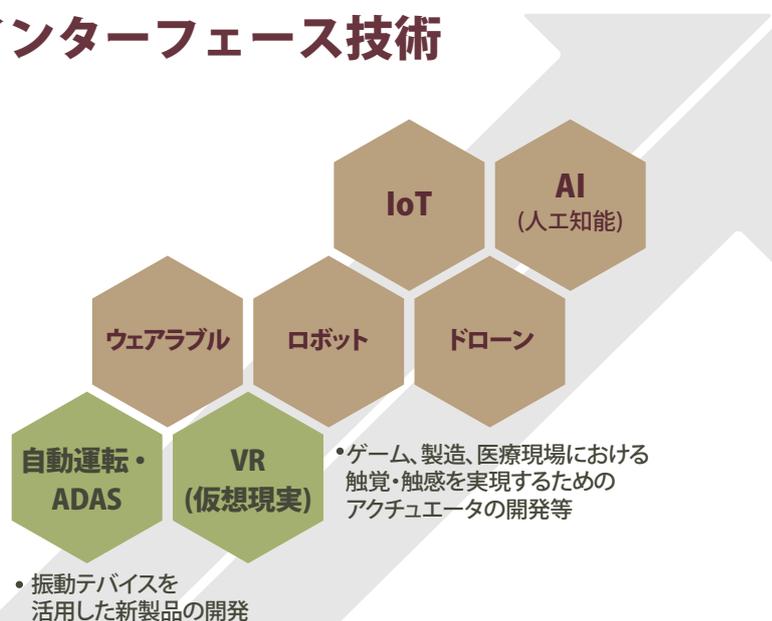
フォスターグループはCSRへの取り組みのコミットメントとして、「国連グローバルコンパクト」に署名いたしました。また、「私たちの行動基準」と「大切にしている価値感」を明文化し、企業理念の考え方を従業員へ浸透させ、起業の礎を強固にし、伝承していくため、「フォスターリズム」として制定いたしました。

これからも、さまざまなステークホルダーの皆様にご満足いただき、かつ社会から愛される企業となるよう努力してまいります。

音響信号と人とのインターフェース技術

振動への取り組みの強化

～「音作り」を「振動」に展開～



Interview

100年企業へ向けたフォスターの挑戦

フォスターグループは本年7月に創業68年目を迎えます。創業当時から音響製品に特化したOEMビジネスで、世界中のお客さまの製品を通じて「音を楽しむ」ことの期待に応えてきました。その当社の製品を今まで生み出してきた源泉は、世界各国で活躍する約5万人の「社員の力」に尽きます。

これから先を見据えた今、私たちは100年企業となるべく歩み始めました。今までのフォスターと、100年目を目指したこれからのフォスターをつなぐ架け橋は、やはり社員一人ひとりの力に依るところが多くあります。

そんな私たちが目標と夢を達成し、「未来社会に音で貢献する」という「ビジョン」に近づき、全員がベクトルを合わせるため、社員自らが主体となり、「フォスターリズム・ガイドブック」を策定しました。私たちの日々の行動の手引きとなるいわば指南書です。現在、全世界の社員が9カ国語に翻訳された「行動の基準 & 大切にしている価値観」のカードを手にしています。

「フォスターリズム」と共に、私たちのこれからの導く「技術」は、今まで私たちが60余年培ってきた音響の技術に他なりません。私たちは特に音の品質にこだわり続けて、その技術を育んできました。

一般的にスピーカの音の品質を決める最重要のパーツは、振動板というお皿の形をした薄い素材でできたパーツであるといわれています。この振動板は、CDやスマートフォンなど、あらゆる形で入力される音の信号を振動に変えて聞こえる音として放出する部分のことを指します。つまり、音を聞くという行為において、振動板は音響信号と人とのインターフェースの役割を果たします。

音を作り出す振動板は、一般的にコーン紙と呼ばれます。私たちは、コーン紙の素材の選択と製造の方法が音に違いを出すことに特に強いこだわりを持ち、東京の昭島本社内、開発部門にてさまざまな素材の可能性を試し、それぞれの音の特性に最も適した素材の開発を行っています。



フォスターリズム・カード



SP 事業本部スピーカ第3技術部材料開発課 三国谷 貴
振動板材料の開発を担当

コーン紙に適した素材は、1. 軽さ、2. 強度、3. 内部損失（振動エネルギー減衰性）の3つの要素を併せ持つ素材であるといわれています。従来の紙パルプに加え非木材パルプ（ケナフ）、紙幣の素材でもある三桧（みつまた）、和紙の素材にもなる雁皮（がんぴ）などの自然素材、アラミドやカーボン等の高弾性繊維など、ありとあらゆる素材を組み合わせ、無限大に広がる音の可能性を探っています。

コーン紙にふさわしい素材として開発者が材料メーカーと協働のうえ、実際の製品に採用したセルロースナノファイバーという素材があります。セルロースナノファイバーには、木材を原料とするものや、バクテリアからつくられるものなどがあり、1本の繊維は髪の毛の5,000

分の1から1万分の1程度の太さにも関わらず、鉄の5倍程度もの強度を持つといわれています。また強度を保ちつつも、素材が持つ内部損失（振動エネルギー減衰性）によって明らかに他の素材とは異なる質の良い音色を作ることに貢献しています。

セルロースナノファイバーの事例からも分かりますとおり、素材を探求し続ける開発者は、さまざまな素材の中からこだわり続ける音の品質を生み出す「これぞ」という素材のレシピを生み出す言わば「料理人」の役割を担っています。そしてそのレシピを用い、コーン紙の内製にこだわり続けて中国とミャンマーの自社工場にて製造しています。なぜなら、コーン紙のレシピの違いがお客さまの求める音の違いを作ること、つまり私たちの価値創造の源泉となることを良く理解しているからです。

スピーカは総じて構成する部品の点数が少ないことが特徴です。音の違いを出す構成要素が限られる中、私たちはその部品1点1点へ強いこだわりを持って素材を吟味し、素材のレシピを作成しています。開発者という「料理人」が作り上げた素材のレシピは、設計者というもう一人の「料理人」の手によって、今度はお客さまの求める音を作るために、部品と部品の組み合わせが行われます。

私たちのお客さまは、各分野のトップ企業として自動車、スマートフォンやオーディオ製品など、多種多様な製品を通じて私たちの作る音をエンドユーザーの皆様へ届けています。その所在地は日本をはじめとするアジア、アメリカ、ヨーロッパと多岐に亘ります。そのため、文化的背景なども伴い、お客さまによって訴求される「音」は大きく異なります。その求める「音」の違いの機微を察することも、私たちが培ってきた技術力を占める大きな部分の一つです。



SP 事業本部スピーカ第3 技術部振動系技術課 三輪 昌弘
振動板の開発を担当



SP 事業本部スピーカ第2 技術部スピーカ設計2 課
横田 悠司
顧客向けスピーカ設計を担当

前述の「フォスターリズム」の中に、「地道な努力」と「スペシャリスト」という「行動の基準」と「大切にしている価値観」があります。音という人間の五感である聴覚に訴えるという言葉はアナログの部分に注力し、いかにお客さまの求める「音」を作り出すか、ということに地道に挑戦し続け、スペシャリストとして真摯に向き合うことに今後とも真価を見出し続けていきます。

多くのエクセレント・カンパニーが存在する所以同様、私たちは「事業により収益を得ることも大切だが、それ以前に人として正しいあり方を常に念頭に置き、お客さまを含むステークホルダーのために全力を尽くす」といった「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」の企業文化を大事にし、100年企業を目指していきたいと思います。

そして私たちはこれからも音のスペシャリストとして発展し続け、「誠実」に社会的な使命を果たすことで、社会の持続的発展に貢献します。

CSR Management

フォスターグループは創業以来、企業理念として「誠実」を掲げ、社会から必要とされ、発展し続ける企業を目指してきました。創業して半世紀余、「誠実」をそのまま当社の社是として現在まで引き継ぎ、活動しております。

創業 70 周年を 2019 年に控え、さらに「100 年企業を目指す」中でも、「常に真実を伝え、人と地球にやさしくすべてのステークホルダーの皆様に真心をこめてサービスする」社是「誠実」を礎とした経営をさらに徹底させていくことが鍵となると認識しています。

2015 年に制定されたコーポレートガバナンス・コードでも「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」が基本原則として謳われており、企業の ESG* 活動に対する要求は日に日に高まっていると感じます。フォスターグループおよび私たち社員一同は以下の CSR 憲章に基づき、「誠実な企業活動」を行うことを宣言します。そしてステークホルダーの皆様からの要請や期待に適切に応えることで、企業の価値をさらに高めるべくまい進してまいります。

* Environmental、Social、Governance（環境・社会・ガバナンス）



CSR 担当役員 専務取締役 成川 敦

フォスターグループ CSR 憲章

フォスターグループは、社是として「誠実」、ビジョンとして「未来社会に音で貢献する」、ミッションとして「音に関わる製品やソリューションを通して、世界中により快適な生活やコミュニケーションの喜びを提供し社会から期待される企業になる」を掲げて活動しています。

フォスターグループにとって「企業の社会的責任」というテーマ自体が、企業経営の展開における普遍的な命題であります。社是の中には、創業当初より CSR（企業の社会的責任 Corporate Social Responsibility）の考え方がその底流に流れています。

グローバルに事業を展開するフォスターグループにふさわしい CSR、あるいは CSR マネジメント（経営）とは、以下のとおりであると考えます。

「グローバル企業が持続的に発展し企業価値を高めるには、社是に基づいて本業に注力し、経済のみならず環境や社会との調和の中でステークホルダーの満足度を高めることが必要である。CSR マネジメント（経営）とは、企業が、その活動を通じて社会的責任を果たすことである。」

この実現のため、フォスターグループおよびその従業員一同はグローバルな視点に立ち、以下に基づいた CSR 活動を行います。

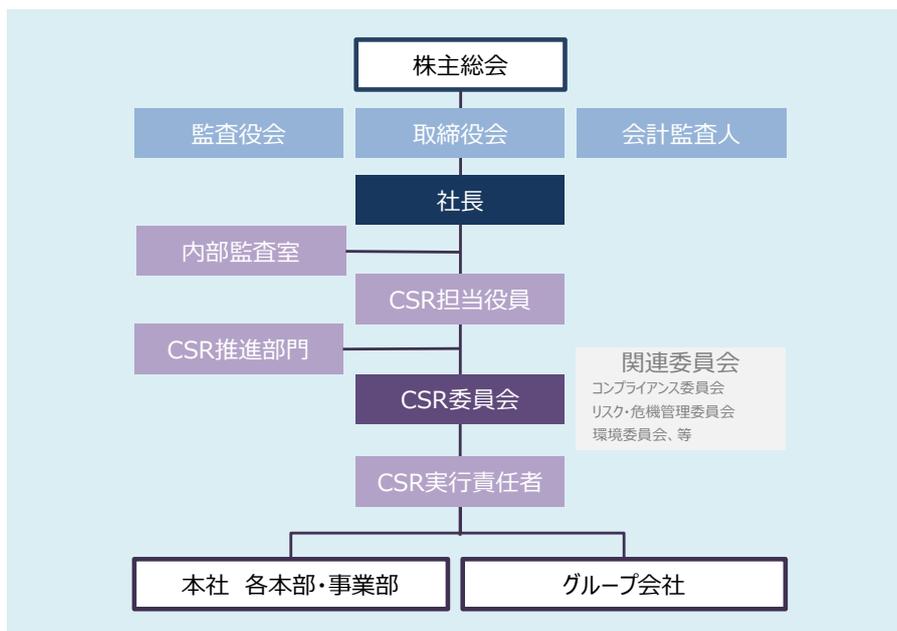
1. 私たちは、社是、ビジョン、ミッションを常に念頭において行動します。
2. 私たちは、企業として順守すべき「フォスターグループ企業行動要綱」および従業員一人ひとりが順守すべき「フォスターグループ社員行動規範」に沿って行動します。

3. 私たちは、お客さま、社員、サプライヤー、株主、コミュニティなどさまざまなステークホルダーを CSR 活動の対象とし、国や地域により異なる多種多様な「価値観」、「文化」、「経済・環境・社会」等を尊重します。
 4. 私たちは、国内外の法令や国際的なルールに則って行動し、企業倫理の順守、製品の品質と安全の確保、環境の保護、労働環境の改善、雇用の維持、人財の育成、人権の尊重、公正な競争、社会やコミュニティへの貢献、適正な納税など、さまざまな要請に応えます。
 5. 私たちは、CSR の信頼性を支える適切なリスク管理ならびに適時適正な情報開示（ディスクロージャー）と説明責任（アカウンタビリティ）を果たし、ステークホルダーとの対話を重要視します。
 6. 私たちは、この CSR 憲章を順守するためのマネジメントシステムと関連プログラムの適正な運営を保証する会社の責任者を明確にします。また、マネジメントの指名する者による管理状況の定期的なレビューを実施します。
- 以上、本 CSR 憲章に則り、「誠実（Sincerity）な企業活動」を行うことを宣言します。

フォスターグループの CSR 推進

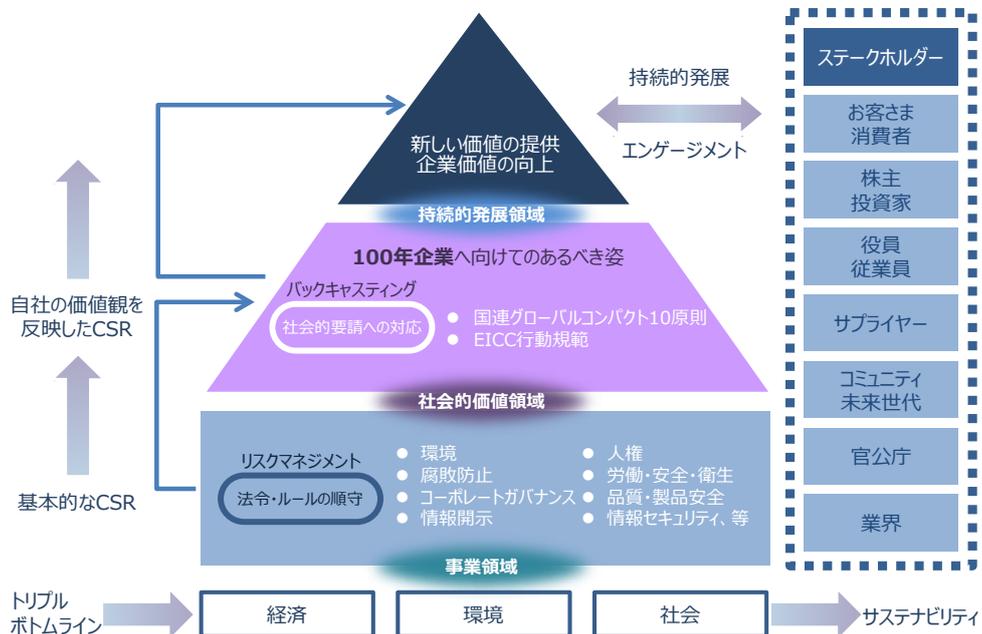
CSR 推進体制

フォスターグループでは以下の「CSR 推進体制」のとおり、関連部門の代表をコアメンバーとした CSR 委員会を本社に設置しています。月次で開催する CSR 委員会は、海外拠点も含めたグループ全体の CSR 活動モニタリングと連携推進活動を担っています。海外すべての事業所において、CSR 活動推進責任者が任命されています。



CSR マネジメント（経営）概念図

CSR マネジメントの屋台骨を支える考え方は、企業を経済・環境・社会の3つの側面から評価するトリプルボトムラインです。CSR マネジメントは財務（経済）の視点のみならず、非財務（環境・社会）の側面においても持続的に発展をすることで企業価値を向上し、ステークホルダーに対して新しい価値を提供します。



CSR 活動の中核

フォスターグループでは2006年にCSR憲章の初版を発行し、2010年にアメリカの電子工業会が定めたCSR基準であるEICC^{®*}を基本方針として採用することでグローバルな汎用性・普遍性を追求し、内容を刷新しました。これに当社独自に制定した事項も追加し、CSRマネジメント（経営）の強化に努めています。また、これに加えて、国連グローバルコンパクト、ISO26000に準じたCSR推進を実施しています。

* Electronic Industry Citizenship Coalition

CSR マテリアリティの策定

フォスターグループはCSRマテリアリティを2016年に初めて策定しました。策定の方法および手順は、当社が策定する各種方針とその項目を基本に、CSRとして重要となる項目を抽出しました。

基本とした方針と抽出した項目は以下のとおりです。

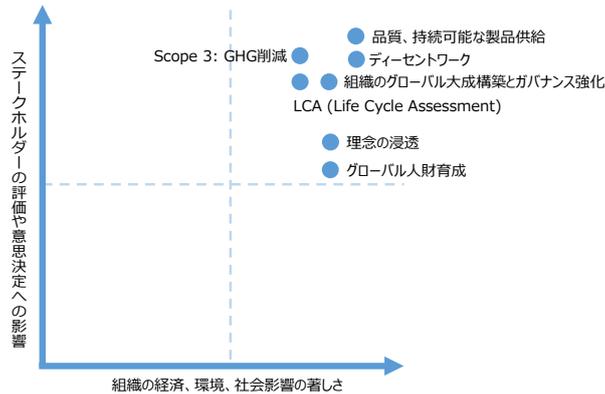
1. 2016年の「経営方針」より、基本方針である「2020年に向けてのグローバル業務基盤および利益体制の構築」を抽出。
2. 2016年度の「TQM（Total Quality Management）年度方針」より、
 - ・「顧客クレームの削減」のための施策を、各生産拠点の成熟度に合わせ改善計画を立案・実行すること
 - ・グローバルな環境管理体制の構築および2020年に向けた「エネルギーマネジメント」の方向性を具現化し推進すること
 の2項目を抽出。
3. 「環境方針」より、
 - ・開発・設計製品の省資源、省エネルギー化を促進し地球環境保全に努める
 - ・製品製造から廃棄はもとより、すべての事業活動での汚染予防やCO₂削減に取り組む
 の2項目を抽出。

4. 「中期環境方針」より、「環境保全・生物多様性への意識向上を図り、社会に貢献できる人財を育成する」項目を抽出。

抽出したマテリアリティは以下のとおりです。

1. バリューチェーンにおける責任：働きがい、品質、顧客志向と環境保護
2. グローバルにおける人財育成・活用
3. CSRに基づくグローバルグループ・ガバナンス

また第1項目については、バリューチェーン全体を主体として捉え、「正の影響を強化」する項目と、「負の影響を最小化」に分けて、それぞれ項目を抽出しました。



CSR マテリアリティに基づく PDCA

目標	マテリアリティ		成果・進捗	今後の予定
1. バリューチェーンにおける責任：働きがい、品質、顧客志向と環境保護	正の影響の強化	ディーセントワーク	働き方改革元年として、労働時間の削減など、さまざまな取り組みを実行へと移しました。	定期的なヒアリングを実施し、有用性のアセスメントを実施します。
		品質、持続可能な製品供給	国連グローバル・コンパクトに署名することで、4分野10原則の人権および労務に関する取り組みに向けた検討を開始しました。	分科会活動を通じた情報収集の継続とサプライチェーンにおけるさらなる活動を強化します。
	負の影響の最小化	LCA (Life Cycle Assess)	ライフサイクルの範囲の定義とKPIの設定に向けて、検討を開始しました。	ライフサイクルの範囲の定義とKPIの設定について検討結果を用いて今後の活動計画を策定します。
		Scope 3：GHG削減	すでに実施済みのScope 1、2に加え、Scope 3でGHGを削減するための検討を開始しました。	Scope 3のGHG削減に向けた検討の結果を用いて今後の活動計画を策定します。
2. グローバルにおける人財育成と活用	グローバル人財育成	ダイバーシティのさらなる推進のため、海外のグループ会社社員がよりグローバルに活躍できる仕組みとして、グローバルグレードの導入の検討を開始しました。	現在の取り組みを継続します。また定期的にグローバルリーダーシップ研修を実施します。	
	理念の浸透	理念浸透に向けた「フォスターリズム・ガイドブック」を策定し、グループ全社員へ向けての展開を開始しました。	フォスターリズムの理念を、全グループへ浸透する具体的な活動として実施します。	
3. CSRに基づくグローバルグループ・ガバナンス	組織のグローバル体制構築とガバナンス強化	本社ならびに7つのグループ会社におけるCSR担当者の選任とグローバルに置けるCSR体制を構築しました。	構築したCSR推進体制を機軸に、グループ各社に対するCSR推進活動を継続します。	

CSR 調査および監査

CSR 内部監査

製造拠点における CSR 浸透を目的として、フォスターグループでは CSR 内部監査を実施しています。監査の対象拠点に対し、昨年度は計 43 回の内部監査を実施しました。監査の基本となる基準およびガイドラインは、現地法を基本とし、EICC 行動規範、EICC VAP (Validated Audit Process)、SA8000、顧客基準等、さまざまな社会的要請と照らし合わせ、活動の適法性ならびに法規制を超えた対応を確認すべく、監査を実施しました。

お客さまからの監査および調査

お客さまからのさまざまな要請に応えるために、フォスターグループでは製造拠点にてお客さま監査を受け入れています。特に環境ならびに労働安全衛生に関わる分野では、中国ならびにベトナムの工場にて 2016 年 4 月から 2017 年 3 月まで、4 社のお客さまより計 16 回の現場監査を受けました。また、11 社のお客さまより「自己評価リスト」調査に対する回答のご依頼 1 年間で 20 件受領し回答しております。今後とも環境と安全に配慮したものづくりを推進し、誠意を持って対応をしてまいります。



ベトナム工場の外観



お客さま監査クロージング・ミーティングの様子 (中国)

外部機関からの調査

フォスターグループでは外部の調査機関から受領する CSR 調査に対しても誠実に回答をしています。昨年度は、CSR、環境経営、ESG、SRI 調査等、計 8 件の調査依頼に回答いたしました。

中でも東洋経済新報社実施の「CSR 企業ランキング調査」の結果、248 位の結果となり、一昨年度の 323 位から大幅に順位を上げました。今後とも、外部機関からの調査依頼に対し、真摯に対応する所存です。

CSR 社内教育の展開

グローバル CSR コミュニケーション会議の開催

2016年11月15日～16日の2日間、「グローバル CSR コミュニケーション会議」を開催しました。CSRに携わる計29名の役員ならびに社員が、本社と10ヶ所の海外拠点より東南アジア調達センターのあるマレーシア・ペナン島に参集し、フォスターグループにおけるCSR推進をさらに加速するための知識の習得、情報の共有、ならびにチームビルディング等を通じて、さまざまな意見交換を行いました。今後とも定期的なコミュニケーションの場を設け、文化、民族、地域を越えて相互の理解を深めると共に、フォスターグループ一体となり、社内のCSR教育を積極的に推進してまいります。



ディスカッションの様子



参加者による集合写真

地域貢献

方針

フォスターグループでは、「当社の音に関わる製品やソリューションを通して、世界中により快適な生活やコミュニケーションの喜びを提供し社会から期待される企業になる」ことをミッションとし、地域社会の人々と共に発展し、多くの方々から信頼される企業となるべく、事業を通じた活動を展開いたします。

行動規範

「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与します。

文化・芸術の支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加、国際社会への貢献などの社会貢献活動を継続的に実施し、企業市民としての役割を果たします。

推進体制

フォスターグループの社会貢献活動は、CSR推進部門はもとより、総務、製造、設計、営業などすべての部門が協力し推進しています。

主な活動

地域社会とのコミュニケーションづくり

2014年4月から昭島市民の皆様へ、当社ブランド名を冠した「KOTORI ホール」の愛称で親しまれている昭島市民会館について、昭島市とのネーミングライツ契約を継続いたしました。昨年10月には当社主催のコンサート第7回「スクリーンミュージックの宴」が開催されました。当日はKOTORIブランド商品の展示即売を行うなど、「未来社会に音で貢献する」をビジョンに掲げる当社と市民との懸け橋となっております。



KOTORI ホールにて製品展示の様子

環境との調和を経営活動の最高課題の一つとして掲げる企業として、2016年10月には市内の小学生を迎えての環境学習教室を開催いたしました。次世代を担うこどもたちに、環境保全の大切さと当社製品に関わる環境配慮を学んでいただきました。



本社ギャラリーにて当社製品の説明をする様子（本社）



当社の環境配慮を講義する様子（本社）

「昭島市環境配慮事業者ネットワーク」のメンバー企業として、「昭島市産業まつり」において環境活動や環境製品のPRを行うと共に、市民の皆様には活動に対する貴重なご意見を賜りました。



展示ブースの様子



ブースにおける製品紹介の様子

未来人財への投資

2016年12月には、一般市民の方を対象とした市民大学フォーラムにて「スピーカ勉強会」を開催、また冬休みイベントとして親子の交流をテーマに、昭島市の市民講座「工作教室」に協賛し「冬休み親子工作教室」を開催いたしました。市民の皆様には、冬休みの良い思い出としてご好評をいただきました。



仕事を担当した講師たち



スピーカ工作の様子

2017年3月には、コンシューマーブランドである FOSTEX 製品を取り扱うショールーム「Anfelit（アンフェリ）」にて、FOSTEX 主催で初となるこども向けスピーカ工作教室を実施しました。計8名の小学校高学年から中学校までのこどもたちが、音の出る仕組みを学び、「音」を奏でるスピーカ作りを楽しみました。



スピーカを作成する様子



完成したスピーカを視聴する様子

街づくりへの協賛

その他、本社が所属する昭和の森芸術文化振興会や、あきしま観光まちづくり協会を通じて地域伝統文化に触れる活動を推進。地域活性活動である昭島ロケーションサービスへの協力、地域の福祉に貢献する社会福祉協議会への寄付など、地域社会とのコミュニケーションを深めています。

防犯・防災への取り組み

2020年の東京オリンピック成功を祈り警視庁「テロ対策東京パートナーシップ」への協力や、消防署立ち会いのもと防災訓練を行い、地域の防犯・防災への取り組みを強化しています。

今後の計画

今後もフォスターグループの方針のもと、音に関する製品やソリューションを通じて地域の方々のみならず、多くのステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを旨とした活動を展開してまいります。

海外拠点における地域貢献活動



タンリン大学の学生たちがフォスターティラワを見学している様子

フォスターグループの海外製造拠点では、現地の人財育成に積極的に協力しています。現地の大学生や専門学校生のインターンシップを受け入れ、学生たちは現場での学習を通じて専門知識を深めたり、これまで学校では触れなかった技術などを習得することができます。ミャンマーにあるフォスターティラワはインターン学生を受け入れることに加え、学生が学校でも技能実践学習できるよう、タンリン工科大学へ学習用の機械を寄付しました。



ベトナムのグループ会社の社員と被災地の皆様

2016年にベトナム中部地域に洪水が発生し、住民が多大な損害を受けました。当社のベトナム子会社は被災者支援活動をおこなっています。洋服、レインコート、毛布、飲料水容器などを被災地に届けました。また、社員の皆さんから集めた寄付金を被災住民へ寄付しました。



ベトナムのグループ会社の社員による低所得世帯の児童への寄付活動



中国のグループ会社の社員による貧困地域へ寄付活動

フォスターグループの海外拠点ではさまざまなボランティア活動を実施しています。低所得世帯の児童への寄付活動、貧困世帯へ生活必需品を配布するなど、ニーズに合わせた地域住民の支援を行っています。

また、その地域の赤十字社等が行っている



フォスターインドネシアの社員の献血活動

献血活動に積極的に参加しています。一部の海外拠点では、毎年定期的に社内で献血活動を行い、多くの社員が会社内で献血活動に参加しています。

韓国のグループ会社であるESTec コーポレーションでは、「未来社会に音で貢献する」というビジョンのもと、2004年から毎年「厳正行韓国全国声楽コンクール」に協賛しています。

十匙一飯（みんなの小さな力を合わせれば一人くらい助けることは容易にできるという意味）という当社役員の考えのもと、集めた寄付金は2016年2月と9月に、2度にわたって梁山市庁住民生活支援課を経由して、梁山市地域の支援が必要な方々に渡されました。



ESTec コーポレーションの会長と社長も参加した「愛のキムチ分かち合い活動」

2016年12月3日には、越冬用のキムチ計1,500kgを全社員で手作りし、梁山市ボランティアセンターへ寄付する「愛のキムチ分かち合い活動」を実施しました。この活動は2010年から毎年実施されています。

UN Global Compact

国連グローバル・コンパクト

フォスターグループは、国連が推進する世界最大のサステナビリティ・イニシアティブである「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名し、2017年1月19日付にて参加しました。

グローバルに活動する企業として、UNGCの掲げる「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗の防止」に関わる10の原則を支持し、コンプライアンス、ディーセントワーク、環境配慮やCSR調達等の活動を行います。

その進捗を報告するため、2017年度のコミュニケーション・オン・プログレス（COP）を作成しました。

UNGC コミュニケーション・オン・プログレス（COP）2017

人権		フォスターグループの人権、労働、環境、腐敗防止に対するコミットメントは、「フォスターグループ社員行動規範」に規定されています。同規範は、EICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）行動規範の条項を網羅し、現在は本年4月に改定された第4版にて運用されています。 10原則に該当する項目は以下のとおりとなります。 【人権】 10項 責任ある鉱物調達 23項 人権尊重・差別禁止 【労働】 23項 人権尊重・差別禁止 27項 労働関係法の順守 【環境】 17項 環境保全・保護 【腐敗防止】 2項 法規範の順守 8項 外国公務員贈賄禁止
原則1	人権擁護の支持と尊重	
原則2	人権侵害への非加担	
労働		
原則3	結社の自由と団体交渉権の承認	
原則4	強制労働の排除	
原則5	児童労働の実効的な廃止	
原則6	雇用と職業の差別撤廃	
環境		
原則7	環境問題の予防的アプローチ	
原則8	環境に対する責任のイニシアティブ	
原則9	環境にやさしい技術の開発と普及	
腐敗防止		
原則10	強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み	また環境に関するコミットメントは、「フォスターグループ環境方針」にて規定されています。



Network Japan
WE SUPPORT

- フォスターグループのUNGCに関わる取り組み：
<http://www.foster.co.jp/csr/ungc/index.html>
- フォスターグループ社員行動規範：
http://www.foster.co.jp/csr/governance/pdf/coc_for_staffs.pdf
- フォスターグループ環境方針：
<http://www.foster.co.jp/csr/environment/index.html>

持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

UNGC の署名と共に、フォスターグループは国連が提唱する「持続可能な開発目標 (SDGs)」等、UNGC の枠組みを通じてさらなる CSR 活動を推進してまいります。

17 のゴールの中で、当社の事業活動を通じ以下の項目について推進し、社会を動かす一助となるよう、活動してまいります。



■ 持続可能な開発目標 (SDGs) :

http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



Governance

経営管理本部は、財務、経理、
IR（インベスターリレーションズ）、
法務および知的財産に関する職務を遂行しています。
日本の本社のみならず、海外子会社を統括する機能を
有しています。



執行役員 経営管理本部長 田中 達人

コーポレートガバナンス

方針

企業価値・株主価値の最大化を図るため、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる意思決定と、適法かつ適正な業務執行が可能な経営体制および公正で健全な経営システムの確立が重要であると認識し、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス体制

取締役会

取締役会を月1回定時および臨時に開催して、経営方針、経営戦略に係る重要案件および重要な業務執行を審議・決定するとともに、独立した客観的な立場から経営陣を監督しています。

常務会

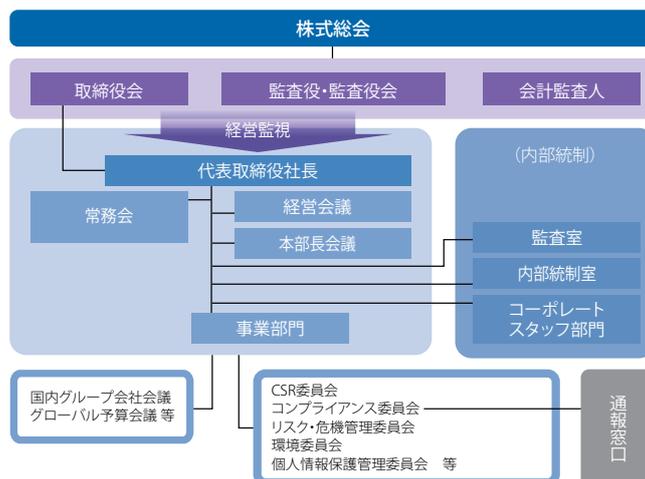
代表取締役・役付取締役・業務執行取締役・上席執行役員・常勤監査役等によって構成される常務会では業務執行のための意思決定を行うにあたり、十分な討議を行っています。

経営会議等

意思決定の実行の迅速化と意思統一のため、各事業本部の業務執行に係る報告・検討を行う機関として、社長以下、本部長（兼務取締役、執行役員等を含む）を主体とする経営会議や本部長会議等を開催しています。フォスターグループ全体では、連結経営の推進のために年2回にわたり国内各社の経営責任者をメンバーとした国内グループ会社会議や、海外各社の経営責任者をメンバーとして各社の予算を審議するグローバル予算会議、営業・技術・品質・製造に係るグローバル戦略会議等を開催して、グループの方向性を確認し、連携強化を図っています。

指名諮問委員会および報酬諮問委員会

役員等の選任・人選および処遇等を取り決めるにあたり、公正さと透明性を高めることを目的に取締役会の任意の諮問機関として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。メンバーは、独立役員を含む代表取締役以下、役付取締役、社外取締役、常勤監査役、社外監査役等で構成（現在は独立役員2名を含む計6名）されています。



コーポレートガバナンス・ガイドライン

フォスターグループは、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と枠組みを示すものとして、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しました。詳細は当社ウェブサイトにてご覧頂けます。

http://www.foster.co.jp/csr/foster_group/management.html

コーポレートガバナンス報告書

国内証券取引所の規則に従い、当社のコーポレート・ガバナンスの考え方や体制などを記述した報告書です。

フォスターグループの企業行動要綱

フォスターグループは、国の内外を問わず、すべての法律・法令、国際ルールおよびその精神・趣旨ならびに企業倫理を順守すると共に、社会的良識をもって行動することを謳った企業行動要綱を制定しています。

■ フォスターグループ企業行動要綱：

http://www.foster.co.jp/csr/governance/pdf/corporate_action_guideline.pdf

コンプライアンス

方針

CSR 思想の中核の一つとしてコンプライアンス（法令および企業倫理の順守）を重視しており、全フォスターグループを対象として、コンプライアンス・プログラム（社内ルールの整備と体制の構築）を推進しています。

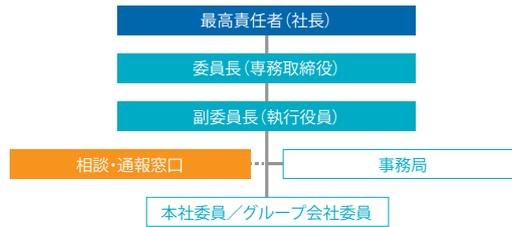
コンプライアンス体制

フォスターグループは、コンプライアンス・プログラムを推進する上で自浄作用となる内部通報制度を重要視しています。運用としては、顧問弁護士および社内において独立性の高い内部監査室を窓口とする「コンプライアンス ホットライン」を設け、国内外で発生するコンプライアンス違反などの内部通報窓口として機能させています。通報・相談窓口は、全グループの社員・役員の他、その家族および取引先の社員にまで利用できるよう、広く門戸を開放しています。

なお、内部通報者の保護には十分留意し、不当な扱いやトラブルに巻き込まれることがないように、社内規程を設けて周知・徹底しています。

また当社は、内部統制システムの構築・運営を強化しており、特に財務報告の信頼性確保を目的とする J-SOX を重要視しています。現在 J-SOX に基づく業務プロセスのチェック対象は、本社および主要拠点 11 社です。

■ コンプライアンス委員会組織図（リスク・危機管理委員会は本組織図に準ずる）



コンプライアンス委員会

コンプライアンスの順守は、コンプライアンス委員会を主体に推進され、社内規程を定めて対応を行っています。2016年度もコンプライアンス意識の向上のために従業員向けのコンプライアンステストを実施した他、コンプライアンス委員会主導で社外の講師（弁護士）を招聘してコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスの順守の周知・徹底を図りました。

今後の計画について

フォスターグループは、「フォスターグループ 社員行動規範」に基づき設置されたコンプライアンス委員会が主体となり、社員教育の充実、関係法令等の情報発信などの活動を引き続き推進し、コンプライアンス体制の強化・向上を図っていきます。

リスクマネジメント

方針

フォスターグループにおけるリスクマネジメントは、リスクを事前に予測し、リスクが具現化されることを未然に防ぐため、然るべき対策を講ずること、および万一リスクが発現・具現化して危機が発生した場合には、当社の被害を最小化することを主たる目的としています。具体的には、リスク管理・危機対応力の強化とグローバル展開を運営の基本方針として、危機発生時の即応体制の構築、重大リスク・危機予見時の対応体制の構築および平時のリスク管理体制の強化を図っています。

リスクマネジメント体制

フォスターグループにおけるリスクマネジメント体制の基礎として「リスク・危機管理規程」を定め、社長を委員長とするリスク・危機管理委員会を設置し、チェックリストを用いてフォスターグループ全体に対してリスクの抽出・分析および分析結果に基づく対策を講ずるよう運営を進めています。

また、事件・事故が発生した場合は、被害を最小化し、可能な限り短時間で原状回復すること、再発防止を目的として、リスク・危機管理委員会のメンバーを中心とする危機対策本部を設置する等、すみやかな対策を講ずることとしています。

リスク危機管理委員会

2016年度の運営基本方針として、リスク管理・危機対応力の強化とグローバル展開を掲げ、危機発生時の即応体制の構築、重大リスク・危機予見時の対応体制の構築および平時のリスク・危機管理体制の強化を図りました。具体的には、2016年度もリスク・危機管理委員会を開催して、フォスターグループ全体の製造設備や検査室の安全対策の見直しを実施しました。その他、2017年度に向けて、リスク・危機管理委員会においてモニタリングすべき重要項目を抽出し、リスク・危機管理体制の強化を図りました。

今後の計画について

引き続き事件・事故が発生した場合の即応体制を構築すると共に、リスク・危機管理委員会による重要項目の定期的なモニタリングを実施することによって、継続してリスク・危機管理体制の充実を図っていきます。

税務に対する考え方

基本姿勢

フォスターグループは、各国・地域の税務関連法令や国際ルールに従い、税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適切に税務申告および納税を行います。

関係会社間の取引

フォスターグループは、関係会社間取引における価格設定を、独立企業間価格の原則に基づいて行っています。事業の成果に応じて各国の租税法令、条約等に基づいて適時適切に納税をしています。

税務当局との関係

フォスターグループは、税務当局に対する事前相談や関連する情報開示等に誠意をもって対応することで、税務の不確実性の低減に努めています。また、事前確認制度（APA）を利用し、税務当局と事前合意を図っています。

透明性

フォスターグループは、金融商品取引法や関係法令等を遵守し、有価証券報告書を作成、開示しています。税金に関しても、有価証券報告書の中で法令等に基づいて開示しています。

また、OECDによるBEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトは国際的な租税回避、濫用的なタックスプランニングの防止および税務情報開示による税の透明性確保のために不可欠な取り組みであると理解し、その取り組みを支持しています。

事業継続計画（BCP）

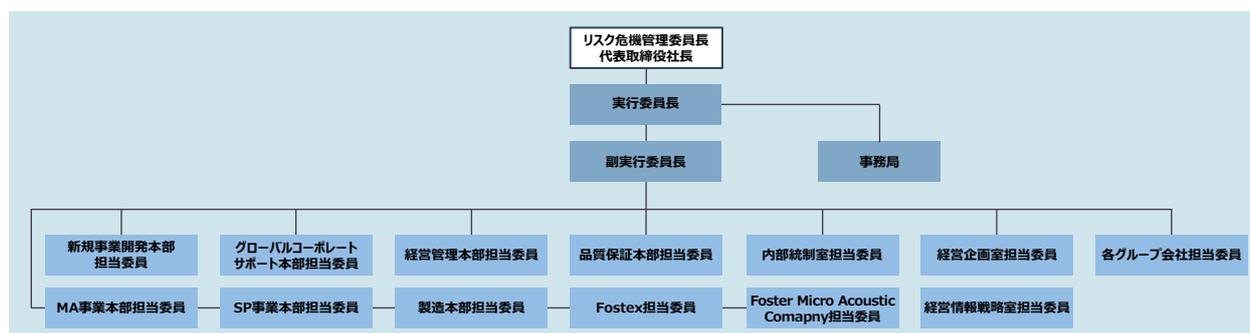
方針

フォスターグループは、リスク・危機管理として経営上の諸々のリスクや危機を事前に防止・回避すること、および万一リスクが発現・具現化して危機が発生した場合には、当社の被害を最小化しお客さまにご迷惑をおかけしないことを最優先に、再発を防止することを目的として活動しています。

その中で、「事業継続計画」を立案し、災害時に重要業務が中断しないこと、また中断した場合でも可能な限り短い期間で業務を再開し、お取引先様などのステークホルダーへの影響を最小化し、緊急時の円滑な対応を実現することを目的としています。

推進体制

フォスターグループは、トップマネジメントにより組織されるリスク危機管理委員会の判断のもと、本社各機能部門による機能復旧活動、ならびに各拠点对策本部との連携により、事業継続を推進しています。



主な活動・対策

緊急連絡網（安否確認システム）の運用

- ・ 本社機能を維持するため地震や災害などの緊急事態が発生した場合、本部より緊急連絡を発信し、従業員とその家族の安否確認を行うことを目的とした、通信端末を利用した安否確認システムを導入しています。

本社および国内事業所における防災訓練

- ・ 本社ならびに各国内事業所において、年一回、全員参加による防災訓練を実施しています。本社では、2016年10月に実施、当日は自衛消防隊消化班による消火器訓練を実施いたしました。



本社ビル横の駐車場へ全社員が非難した際の様子



消火訓練の様子

- ・ 所轄消防署主催の自衛消防審査会に参加の機会を設け、その参加訓練を通じて自衛消防活動のスキルアップを図ると共に、過去の審査会では女性チームが優勝するなど目覚ましい成績を残しています。



自衛消防審査会の様子

海外拠点における各種防災訓練

フォスターグループは、海外の各拠点にBCP担当を配置しています。また海外の各拠点では、防災訓練を定期的実施し、社員の防災意識を高める活動を実施しています。



★ 化学物質処理訓練の様子（ベトナム）



★ 消火訓練の様子（ベトナム）



★ 消防訓練の様子（中国）



★ 消防訓練の様子（韓国）

今後の計画

今期は、国内ならびに海外の各拠点毎に開催されていた防災訓練をレベルアップし、共同開催による事業継続（BCP）訓練実施を計画し、さらなる体制強化を図ってまいります。

情報セキュリティおよび個人情報保護

方針

フォスターグループは、掲げる社是「誠実」のもと、お客さま、取引先ならびに株主、社員等ステークホルダーからの信頼を確保することが重要であり、情報資産に対する適切な管理が重要な経営課題であると認識しております。

当社グループが保有する情報資産を適切に保護し、取り扱うため、情報セキュリティポリシーを以下のとおり定めます。

- ・情報セキュリティ管理体制の構築
- ・情報セキュリティに関する社内規程の整備
- ・情報セキュリティ対策の実施
- ・情報セキュリティ教育の実施
- ・継続的改善の実施

推進体制

フォスターグループは、保有するすべての情報資産の保護および適切な管理を行うため、経営層を委員に含む情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティ管理状況の把握と、リスク分析に従った必要なセキュリティ対策を迅速に実施する体制を維持します。

主な活動・対策

フォスターグループは、情報資産に係る不正アクセス・破壊・情報漏えい・改ざんなどの事故を未然に防止するため、組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置の観点からセキュリティ対策を実施します。

また、当社グループが業務の全部または一部を委託する場合には、業務委託先としての的確性を十分に審査し、当社グループと同等以上のセキュリティレベルを維持するように要請すると共に、契約先の定期的な見直しや契約の強化に努めます。

今後の計画

- ・グローバルでの情報保護体制の整備と実践
- ・BCP（事業継続計画）を考慮したリスク分析および対策の具体化
- ・情報セキュリティガイドラインの周知徹底

当社の個人情報保護に関する詳細は、以下の URL よりご覧頂けます。

■個人情報保護：

<http://www.foster.co.jp/privacy/index.html>

責任ある調達活動

フォスターグループは、品質、技術、納期などに優れているだけでなく、CSR（グリーン調達、人権・労働・安全、コンプライアンス）など社会的責任を果たされているお取引先様と取引を行うように努めております。

お取引先様に対しては、CSR 調達方針に賛同いただき、相互理解を深めて目的を共有し、良好な関係を築いてまいります。

資材調達基本方針

フォスターグループは、グローバルに事業を展開するに当たり、当社およびお取引先様を含めたサプライチェーンにおいて、「資材調達基本方針」を定め、これらに基づいた公正で健全な関係づくりを行っています。

- | | |
|--------------|----------------|
| 1：法令・社会規範の順守 | 2：公正・公平 |
| 3：グリーン調達 | 4：機密保護 |
| 5：CSR 調達 | 6：品質・納期・安定供給重視 |

詳細は以下 URL にてご覧頂けます。

<http://www.foster.co.jp/procurement/index.html>

CSR 調達

フォスターグループは、グローバルな資材・調達活動を展開していくため、サプライチェーン全体での CSR 調達は欠かせないものであるとし、「CSR 関連規程」および「資材調達基本方針」に基づいた、「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」を制定しております。この基準から「CSR に関する質問書」をお取引先様に展開し、取り組みの確認をお願いしております。

2016 年度は、日本、中国、ベトナム、インドネシア、ミャンマーの全調達拠点に調査を実施し、多くのお取引先様で CSR を社会の潮流と捉え、97%のお取引様からご賛同の回答を頂きました。

今後は CSR のより詳細な状況を把握するため、お取引先様には「確認チェックシート」をご記入頂くことを検討しております。

「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」の詳細は以下の URL にてご覧頂けます。

http://www.foster.co.jp/procurement/pdf/supplier_csr_code_of_conduct.pdf

紛争鉱物対応

近年、コンゴ民主共和国およびその周辺国において武装勢力の違法採掘や密輸などが、彼らの資金源となり紛争を助長させるだけでなく、強制労働や人権侵害につながっていることが社会問題となっており、鉱物資源を活用する企業の責任が求められております。

当社では「紛争鉱物の基本方針」を制定し、サプライチェーンに対する鉱物の原産地と流過程について調査を実施しています。2016 年度の紛争鉱物調査としては、対象 389 社、99% 回答入手しました。

今後は、精錬所認証状況（追加と削除）が変動するため、継続的に精査を続け、責任ある鉱物調達に取り組んでまいります。

詳細は以下 URL にてご覧頂けます。

<http://www.foster.co.jp/procurement/csr.html>



社内説明会の様子（本社）

グリーン調達

調達する部品、原材料に含有する化学物質について「グリーン調達基準」を制定・改定し、各国の法規制および顧客要求を順守するため、お取引先様に有害物質を含有しない部材の提供をお願いしています。それらを確認する目的で成分分析や証明書の提出をお願いしております。今後も環境に配慮した資材の調達に努めてまいります。グリーン調達に関する詳細は、以下 URL にてご覧頂けます。

<http://www.foster.co.jp/procurement/green.html>

教育

2016年度はCSR調達、グリーン調達に関する研修を基礎、実践に分けて国内外拠点向けに、9回開催しました。CSRでは、マレーシア、ペナンにて、グローバルCSRコミュニケーションを開催し、CSR関連担当者間で、CSR調達の考え方や今後の方針を共有しました。グリーン調達では、環境リスク低減のための知識を習得し、調達業務における社会的責任を果たせる人材の育成を図っております。



グローバルCSRコミュニケーション会議 2016における講義の様子

グローバル調達体制

フォスターグループでは事業活動のグローバル展開、現地調達、地産地消を推進しております。そのためには、お取引先様との相互理解が非常に重要であると考えており、調達説明会や環境、CSR説明会などを開催し、健全で良好な関係づくりを推進しております。



TV会議システムによる拠点間研修の様子
(本社・ベトナム)



仕入先との技術交流の様子（本社）



2017年調達説明会懇談会の様子（中国）



2017年調達説明会会議の様子（中国）

今後の取り組み（CSR自主チェック記入のお願い）

人権・安全衛生・環境・倫理などに関する取り組み状況についてお取引先様にお願いを開始しました。自主チェックの結果に基づいてお取引先様のリスクを分析・評価し、必要な際はヒヤリングや監査を行います。

Social

グローバルコーポレートサポート本部は、
CSR 推進・人事・総務を主たる領域として、
リージョナル活動だけでなくグローバルな CSR 活動・
人財育成と活用・働きやすい環境づくりと安全衛生等を
各拠点メンバーと共に推進しています。



グローバルコーポレートサポート本部副本部長 津金 磐輝

人権保護

方針

当社は、2003年にフォスターグループ企業行動要綱および社員行動規範を制定し、すべての法律・法令、国際ルールおよびその精神・趣旨に則り人権を尊重することを規定すると共に、バリューチェーンにおけるビジネスパートナーに対しても同様の人権尊重を求めています。

その概要は以下のとおりです。

社員の人間性尊重

労使の相互信頼・責任を基本に、従業員のゆとりと豊かさの実現を目指し、安全で働きやすい職場環境を確保すると共に、従業員の人権、人格、個性、能力を尊重します。また、あらゆる形の強制労働および児童労働を行いません。

人権尊重・差別禁止

常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為を行いません。

出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障害、趣味、学歴などに基づく非合理的な差別を行いません。

暴力、罵声、誹謗・中傷、威迫による業務の強制、いじめなどによる人権侵害行為を行いません。

セクシャルハラスメント

性的嫌がらせ、または他人に性的嫌がらせと誤解される恐れのある行為を行いません。

相手に不快感を与える性的な言動や行為は、これを行わないと共に、他人がこれを行わないよう防止します。

個人情報・プライバシーの保護

業務上知り得たフォスターグループ役員・社員および社外の人間の個人情報・プライバシーについては、業務目的のみに使用し、厳重に管理します。また、外部に当該情報が漏えいしないよう厳重に管理します。

職場の安全衛生

安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努め、また、業務上の安全・衛生に関する法令等を理解し、これを順守します。万一、業務上の災害が発生した場合は、事故を最小限に止め、また再発を防止するため、即時報告等所定の手続きを確実に実施します。

労働関係法の順守

労働関係法を順守し、働きやすい健康な職場環境の維持に努めます。
「労働基準法」に定められた労働にとどまるよう、勤務日や勤務時間の管理を徹底します。
過度な労働、残業等を強いるような業務の押しつけを行いません。
管理者は、部下の心身の健康状態に常に留意します。

推進体制

CSR 委員会およびコンプライアンス委員会にて、フォスターグループとしての取り組みを推進しています。
また、相談通報窓口としてコンプライアンスホットラインおよびセクハラヘルプラインを設置し、さまざまなステークホルダーからの相談を受け付けています。

ダイバーシティ & インクルージョン

方針

フォスターグループは、性別・年齢・国籍や経歴などの個人属性にかかわらず、多様な人財がその能力を最大限に発揮できること、そして育児や介護といったライフイベントにあわせた多様な働き方のニーズに応じて、生き活きと働くことができるような制度や風土づくりを推進していきます。
それによって、「会社と従業員の Win-Win の関係」を築き、従業員一人ひとりの充実した個人生活の実現と、新たな価値の創造・企業競争力の向上という相乗効果を生みだすことを目指しています。

推進体制

人事部門内の専任組織としてダイバーシティ推進課を設置し、さまざまな活動に取り組んでいます。

主な活動・対策・育成

<子育て&介護支援>

子育て世代の社員が安心して働ける環境づくりを促進するため、仕事と育児の両立支援制度拡充に取り組んできました。子育てをしながら働く社員には、以前よりフレックスタイム制度の適用を行ってまいりましたが、2017年3月からは、育児や介護をしながら働く社員の支援を行うことを目的として在宅勤務制度を正式に導入しました。

なお、今後は働き方の選択肢を増やすだけでなく、育児や介護を行いながら働く社員の交流の場を設け、お互いに有効な情報を得られるような工夫を行っていきたいと考えています。

<女性活躍推進>

女性社員の計画的育成やキャリア形成における支援を行うことにより、2021年3月末までに管理職に占める女性管理職の割合を30%にすることを目標としています。今後も女性社員の継続的なキャリア形成に関する支援および交流会など社内ネットワークの構築を支援していきます。

<LGBT（性的マイノリティ）に対する取り組み>

現在、人事およびCSR部門内においてLGBTに関する理解を深め、Ally（LGBT当事者の理解者であり、応援者のこと）賛同者を増やす活動をしています。今後はLGBTに対する啓蒙活動を通し、全社的にAllyの賛同者を増やしていきます。

<グローバルな人財採用>

フォスターグループは、国籍にかかわらず多様な人財の採用に取り組んでおり、人財育成や機能強化を目的とした、グループ内における国際人事交流も積極的に推進しております。

今後の計画

- ・ 女性管理職比率：管理職に占める女性の割合を 30%とする。
- ・ 本社外国人比率：本社社員に占める外国人比率を 30%とする。
- ・ 障害者雇用率：法定雇用率を上回る雇用を維持する。
- ・ 介護離職者：ゼロを目指す。

海外からの研修生・出向社員受け入れ支援の拡充

フォスター電機本社では、例年多くの研修生・出向社員を海外拠点より受け入れていますが、2016年度はベトナム拠点より12名の研修生・出向社員を、6ヶ月から1年の期間で受け入れました。多くの外国人社員が日本における長期生活を初めて経験する中、生活や仕事面における不安を少しでも取り除くための配慮から、「Living and working at Foster in Tokyo」ガイドブックを作成しました。

本ガイドブックは本社に勤務するベトナム人社員主導で作成され、14章・43ページから構成されるベトナム語版のガイドブックです。日本に入国してから本社までの道のりなど日本で生活するために必要な一般的な情報から、本社で勤務するために必要な内容などを幅広く網羅し、初めて日本を訪れる社員でも安心して生活の準備が整えられる内容です。

本年3月に完成したこのガイドブックは、ベトナム拠点の人事部より現地社員へ展開され、日本に渡航する際の手引きとして運用を開始しました。今後は定期的に内容を見直し、今まで以上に外国人社員の受け入れ支援を拡充する予定です。



「Living and working at Foster in Tokyo」
ガイドブックの表紙



ガイドブック作成チーム

労務（労働慣行とディーセントワーク）

方針

当社は、従業員一人ひとりが仕事を通じて成長し、やりがいを感じながら能力を発揮できることを重んじています。そのためには、さまざまなバックグラウンドの従業員が、日々のコミュニケーションを通じて自然に助け合い、知恵を出し合えるような「働きやすい」環境をつくっていくことが重要であると考えています。労使の信頼関係・相互協力のもと、さまざまなライフスタイル・志向をもった従業員が、それぞれの条件に応じたワークスタイルで働くことができる環境を目指し、諸制度の整備とあわせて組織風土づくりを推進していきます。

推進体制

ダイバーシティ推進課での推進活動に加え、働き方改革プロジェクトを設置し、労使で連携をとりながらさまざまな活動に取り組んでいます。

主な活動・対策・育成

<働き方改革>

2016年9月よりダイバーシティの推進、ワークライフバランスの実現を図ることを目的に、フレックスタイム制度や個別勤務シフトなどの多様な働き方のトライアルを実施すると共に、一日15分の所定労働時間の短縮を実現いたしました。

2017年3月からは多様な働き方トライアルフェーズ2として、新たなフレックスタイム制度のトライアルを行うと共に、在宅勤務制度を本格導入しています。

また、経済産業省が官民連携で推進するプレミアムフライデーの取り組みに賛同し、毎月プレミアムフライデー該当日を設定して15:00退社または年休取得を奨励する活動も開始しました。



プレミアムフライデー実施日の社員声掛けの様子（本社）

<健康増進>

従業員が働き甲斐を感じ、いきいきと活躍するためには、まず心身共に健康であることが必要不可欠です。当社は、従業員の健康増進を重要な経営施策と位置付け、健康診断結果に応じてポイントを付与し、健康奨励金を支給する「健康ポイント制度」をトライアルで実施しました。これにより、受診したままで終わっていた健康診断の結果を改めて振り返る良い機会となりました。

また、2017年1月には健康企業宣言東京推進会議が主催する「健康企業宣言」を行いました。今後は生活習慣病の重症化防止、禁煙対策、メンタルヘルス対策等の活動を強力に推進していきます。

今後の計画

- ・ 年休取得率の向上
- ・ 時間外労働の削減
- ・ 定期健康診断受診率の向上

安全衛生

方針

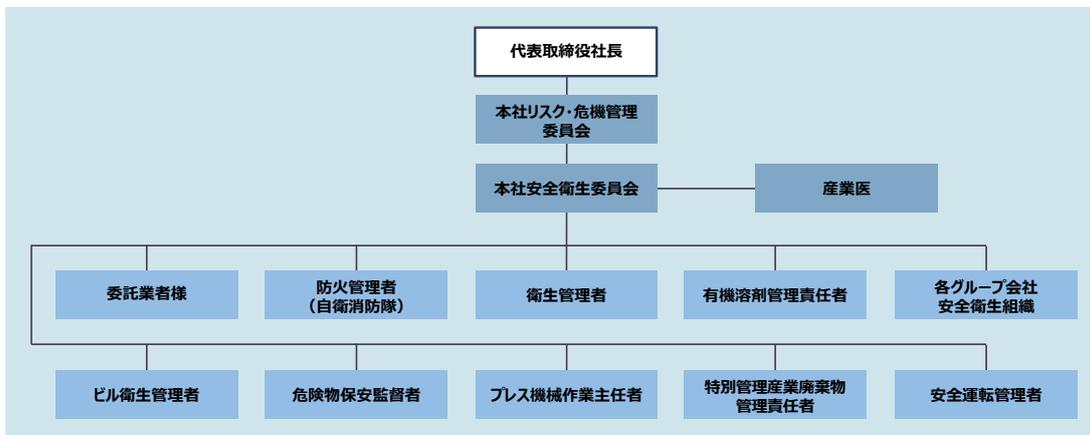
当社では、「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努める」という規範を掲げています。この規範をもとに、安全衛生を統括する安全衛生委員会と、各拠点の安全衛生管理組織が中心となり是正活動を推進しています。

「行動規範」抜粋

- (1) 業務上の安全・衛生・緊急事態に関する法令等を理解し、これを順守します。また、緊急事態の影響を最小化するために、対応策等を準備します。
- (2) 職場の安全環境に対するリスクは、予防措置、職場の安全対策、継続的な訓練や施設内の掲示等の適切な管理手段を通じて管理します。
- (3) 労働災害・職業的の疾病に関し、予防、管理、状況を把握し報告を行う手続きを実施します。
- (4) 従業員が化学的・生物的・物理的リスクに接する状況の特定とその状況の管理を実施します。
- (5) 従業員が、身体的に負荷のかかる状況を調査・管理します。
- (6) 製造機器、その他の機械のリスクレベルを評価します。
- (7) 従業員には、清潔なトイレ設備および食堂施設と適切な飲食環境を整備し、提供します。

推進体制

フォスターグループの安全衛生活動は、上位組織であるリスク・危機管理委員会のもと、本社安全衛生委員会と、産業医が連携し運用します。そして、各拠点の安全衛生管理組織の情報を共有しグループが一丸となって、職場環境の整備に取り組んでいます。



主な活動

フォスターグループにおける安全衛生活動は、リスク・危機管理委員会を中心とした「グループ横断的な課題」への取り組みと、各拠点の安全衛生管理組織による「拠点毎の個別課題」への取り組みを実施しています。

「グループ横断的な課題」への取り組みは、「フォスターグループ企業行動要綱」や「フォスターグループ社員行動規範」に基づいて、課題に取り組んでいます。

来年度からは、中期計画として新たに制定される労働安全衛生マネジメントシステム ISO45001 の仕組みを用いて、グループ共通課題への取り組みを開始いたします。

フォスターグループは、グループ共通の課題として検査設備の安全点検を実施、予防保全に取り組ましました。本社は、個別課題への取り組みとして、安全衛生委員会方針「災害に備える」を掲げ、実行計画を立案し推進いたしました。

特に、一昨年より労働安全衛生法改正対応として、化学物質リスクアセスメントプロジェクトを発足、化学物質のリスク低減に取り組みました。また本年は、メンタルヘルスケアへの取り組みを強化、ストレスチェックを通して、従業員の心身共に健全で、健康な職場づくりに努めています。

その他、安全衛生委員による本社オフィスの5S点検を、トップマネジメントならびに産業医と連携して実施、疎かになりがちなオフィスにおける従業員の安全意識の向上に努めています。

今後の計画

安全衛生マネジメントシステム規格ISO45001をベースとしたグローバル労働安全衛生の展開と情報共有を行います。

海外拠点における取り組み

当社は各拠点に安全衛生担当を配置しています。各拠点では化学物質の取り扱いについてなど、安全衛生に関する講習会を定期的の実施し、社員の安全衛生に対する意識を高める活動を推進しています。



化学物質取り扱いに関する講習会（ベトナム）

人財開発

方針

当社の人財開発は、「中長期的な事業戦略と一人ひとりの個性（強み・弱み）を踏まえた個々の人財開発目標に応じて、人事諸制度との有機的な連携を図りながら継続的に行う」ことを基本としています。

人財開発の指針となる人財像は、次のとおりです。

- ・業務を通じて経営理念・社是を具現化し、実現に向けて邁進する「強い意志」と「行動力」を持つ人財。
- ・現状に甘んじることなく、あらゆる機会を利用して自己の能力を高めるための工夫と努力をし、成長できる人財。
- ・専門性を武器に、戦略策定・遂行の中核となり、継続的に価値創出ができるプロフェッショナルな人財。
- ・期待されている、また果たすべき役割使命を自覚し、自らの行動および結果に対し責任を持つことができる自律型の人財。

推進体制

人財開発の諸施策は、人事部門が主となり推進しています。また、経営理念浸透の活動をグローバル規模で展開する「フォスターリズム・プロジェクト」を立ち上げ、経営理念を体現できる人づくりと、活力ある組織風土づくりに取り組んでいます。

主な活動・対策・育成

- ・ 理念重視型経営（ウエイ・マネジメント）を推進し、人財力・組織力の強化および組織変革を促すため、フォスターグループの「ありたい姿」を再定義して行動指針を作成しました。 これらを「フォスターリズム・ガイドブック」や「フォスターリズム・カード」としてまとめ、全世界の従業員に配布すると共に、今後とも継続的に啓蒙活動を展開する予定です。
- ・ 各階層において「異文化コミュニケーション研修」を定期的実施し、ダイバーシティの推進と従業員のグローバルマインド醸成・強化を図っています。
- ・ 効果的な人財開発を世界規模で継続的に実施していくために、オンラインを活用した学習管理システム（Learning Management System）と、スキル管理や計画的な後継者育成を推進するための人財管理システム（Talent Management System）を導入しました。
- ・ 海外拠点マネジメントの現地化を促進すべく、拠点幹部の人財育成にも積極的に取り組んでまいりました。具体的には、グローバルリーダー選抜研修の実施、海外トレーニー研修制度による人事交流、グループ会社内における国際人事異動等を推進して、グローバルでの人財育成を実施しています。

今後の計画

- ・ 経営理念のさらなる浸透（理解→共感→実践へ）
- ・ 学習管理システム（Learning Management System）の活用促進、コンテンツの充実
- ・ 人財管理システム（Talent Management System）の本格的な活用と、タレントマネジメントの強化
- ・ 人財活用のグローバル基盤整備、およびグローバルリーダーの育成

顧客満足

フォスターグループ営業部

方針

フォスターグループの営業部門では、主に車載・オーディオ用スピーカやヘッドホンを商材としています。当社のビジョン「未来社会に音で貢献する」ために、世界の多くの人々の耳に響く良質な音が、当社の製品や部品を通じて生まれるよう日々活動しています。このミッション達成のため唯一やるべきことは、賢人の言葉にある「顧客の創造」です。いうまでもなく、顧客の創造は、誰かしらのニーズを満足させ続けることによってなし得ます。当社は、ここを原点ととらえ、「顧客満足」を第一義として、すべての行動の原理原則と考えています。

体制

本社である日本、米国、欧州、日本以外のアジアに販売拠点を置いています。この4極体制で現地の時間、現地の言葉はもとより、現地の商習慣・文化の深い理解のもと、フレキシブルな対応を行う体制を構築しています。さらに、各地域間の人材交流により、出生の地域にとどまらず真のコスモポリタンとして全世界で活躍できる人財を育成し、世界中に当社の良質な音をお届けする体制を確立しています。

活動

今や世界の経済・企業活動は東西南北が縦横無尽につながり眠ることを知りません。先述の4極体制により、世界規模で24時間対応を可能にし、いかなるお客さまの声にも即応する活動をおこなっています。

今後の計画

- ・ 車載、エンターテインメントとコミュニケーションの分野に等しく当社製品を提供し、世界中の人々に音を通じて喜びをもたらします。
- ・ 加速度的に広がる新しい車載、エンターテインメントとコミュニケーション、そしてその周辺を巻き込みながら総合的な生活分野へ市場が統合していく中で、ニーズの変化に呼応した新しい製品を提供し、世界中の人々により高い満足をもたらします。

フォステクス・カンパニー

方針

フォステクス・カンパニーでは、高品質な製品を適正な価格で市場に供給し、それを買っていただいたお客さまの生活が、より快適で実りのあるものになるように努めています。また、フォステクスブランドを選ぶことが安心感につながり、それを所有することで満足していただけるような製品を開発していくことを常に心がけています。購入後のアフターサービスについても、常にお客さまの立場に立ち、敏速なサービスを提供することにより、お客さまに満足していただけるように努めています。

推進体制

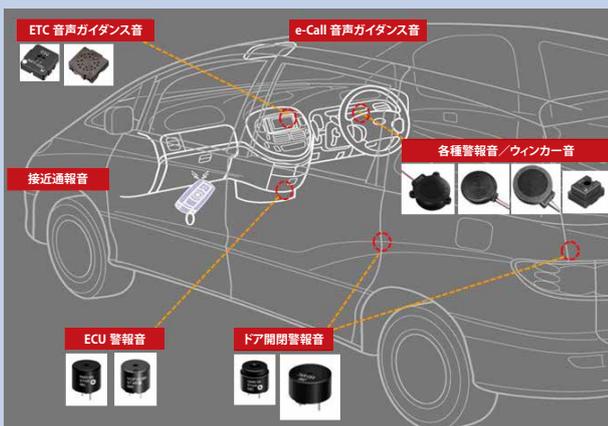
お客さまに満足・安心して使っていただける製品を実現するために、常にお客さまの声に耳を傾け、お客さまが今どのような製品を必要としているのかを知り、それをもとに営業・技術を横断したプロジェクトを推進する体制をとっています。また、国内のみならず海外市場においてもそれぞれの国・地域のニーズを吸い上げ、地域限定の製品も実現する所存です。

主な活動

国内では常にお客さまと接している販売店様と情報を共有し、展示会、試聴会を通してお客さまの声をできるかぎり多く聴くことを心がけています。また海外市場に関しては、契約販売代理店との連携により各国のお客さまのニーズを集めるようにしています。

今後の計画

当社の市販ブランドとして信頼されるフォステクスブランド製品を継続的に供給し、当社の技術力、商品力の高さを広めていきます。また今後とも、スピーカユニット、スピーカシステム、ヘッドホンを中心に、お客さまがより音楽を聴く喜びを感じていただけるような製品を開発していきます。



事故防止用のさまざまな警報音用ブザー、スピーカ製品

人々の安全を守るための警報音・音声ガイダンス用として、あらゆる商品に当社製品が搭載されています。自動車においては、ADAS (Advanced Driver Assistance System) 機能サポートの警報音 (自動ブレーキ、衝突防止、車線維持支援、他)、スライドドアの開閉時警報音、HV・EV 車両等の接近通報音等が挙げられます。

- 製品案内：
<http://www.foster.co.jp/products/index.html>

品質と安全性の確保

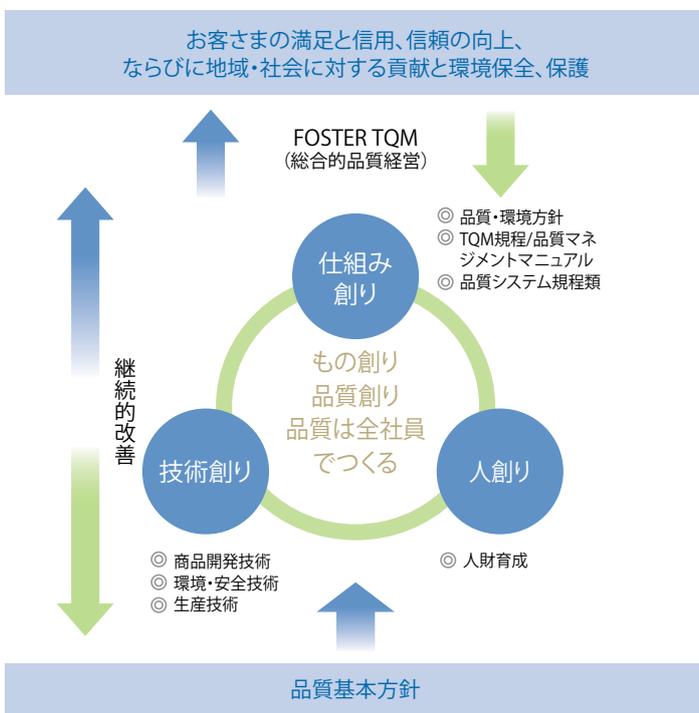
フォスターグループでは、FOSTER TQM（Total Quality Management）に基づく品質保証活動を推進・展開しています。

当社の品質保証活動方針とその取り組み

フォスターグループでは、お客さま指向、お客さま重視の理念のもと、お客さまの期待や社会的要求を満足することで安全性や環境に十分配慮した信頼を得られる品質の製品をお届けすることを品質保証の基本として取り組んでいます。

また、品質基本方針に基づき、高い製品品質の実現に向けてグローバルに、総合的に品質保証活動を推進します。

当社が提供する製品／構成部品の製品安全性と信頼性／製品環境品質は、高い技術に支えられたプロセス（製品・工程設計、購買、製造）の中で確実に配慮されています。



● 当社の品質保証活動体系（主なプロセス）と仕組み



注) DR-0：製品実現性審査、DV：製品設計検証、DR1/2：製品設計審査

FOSTER TQM と QMS*：品質マネジメントシステム

- ▲ 当社の QMS は、創業時よりお客さま（品質）指向、お客さま（品質）重視の理念を掲げて品質保証、品質管理の活動を発展させてまいりました。
- ▲ 1975 年には、Total Quality Control (TQC) の思想のもとに TQC 規程を制定し、2006 年 5 月には TQM 規程に発展させてまいりました。
- ▲ 1998 年以降、自動車工業会のための品質保証（システム）規格 /QS-9000（ISO9001：1994 含む）の認証を全社で取得しました。
- ▲ 2004 年には、ISO9001：2000 を基盤とした ISO/TS16949 規格の認証を全社で取得し、以降、認証を継続しています。

*QMS：Quality Management System

グローバル品質保証体制

本社・海外工場・海外販社をつないだグローバル品質保証体制を展開し、全世界へ供給する製品品質の向上に取り組んでいます。



品質意識の熟成

本社においては11月を『品質月間』と定め、さまざまなイベントを開催し、品質意識の向上を図っております。

昨年度の主なイベント

■ 品質講演会開催

外部講師による品質講演会を開催。100名超の従業員が聴講し品質意識向上を図っています。



品質講演会開催の様子（本社）

■ 品質関連フォーラムへの積極的な参加を啓蒙しています。

■ 品質スローガンの募集

期間中に各部門の品質スローガンを募集。小冊子化し、全員が常時携帯しております。



品質スローガンカード（写真は品質保証本部のカード）

■ グローバルQCサークル大会開催

海外各工場ではQCサークル活動を通じて、現場からの声を大切にし、製品品質の向上に取り組んでいます。例年、海外工場では合計100を超えるQCサークルが活動を行っており、その中から各工場のQC大会を勝ち抜いた12のチームが本社にて成果発表を行います。



QCサークル開催の様子（本社）

今後の計画

今後も、品質重視の風土醸成を目指し、内容の充実、グローバル展開を図ってまいります。

Environment

QMS (Quality Management System) /
EMS (Environment Management System) に関する
職務の遂行およびお客さまへの製品に関する品質を
保証すると共に、海外子会社に対して同機能の統括を
有しています。



執行役員 品質保証本部長 音羽 良二

環境理念・方針

環境理念

フォスターグループは、環境と調和するテクノロジーと環境にやさしい生産の追求をとおして、自然の営みを尊重し、世界の人々が人間性を十分に発揮できる豊かな社会と環境の実現に貢献します。

中期環境方針

1. 開発・設計製品の省資源、省エネルギー化を促進し、地球環境保全に努めます。
 - ・顧客と共に目標値を定め、製品の消費電力削減、軽量化を促進する。
2. 製品製造から廃棄はもとより、すべての事業活動での汚染予防や CO₂ 削減に取り組みます。
 - ・各拠点にて廃棄物削減目標を定め、実行計画として取り組む。
 - ・CO₂ の排出量を売上高原単位年平均 1% 削減する（2020 年目標：2012 年度比 7.73% 以上の削減）。
 - ・CO₂ 排出量削減のため、製造工程における省エネルギー化を計画する。
 - ・各拠点におけるクリーンエネルギー利用率を把握し、クリーンエネルギー利用を促進する。
3. 環境法規制とその他の要求事項を守り、環境パフォーマンスの継続的改善に努めます。
 - ・揮発性有機溶剤の使用に関し、高まる顧客要求事項に対応し、目標値を定め削減に努める。
4. 環境保全・生物多様性への意識向上を図り、社会に貢献できる人財を育成します。
 - ・生物多様性の保全について従業員への教育活動を行い、各拠点の地域に根差した生物多様性保全活動への基礎を築く。
 - ・世界規模での水リスクを理解し、各拠点における水の消費／排出を把握し管理する。
5. 環境マネジメントシステムの維持向上と、外部コミュニケーションの活性化を図ります。
 - ・各拠点における ISO14001：2015 へのスムーズな移行を実現し、環境マネジメントシステムと環境パフォーマンスの維持向上を図る。

環境マネジメント管理体制

当社は、本社および海外製造拠点で環境マネジメントシステムを構築し、フォスターグループの環境理念と環境中期方針を展開しています。

本社では、それぞれの拠点での活動内容を調査し、実績を確認しています。

環境負荷低減活動（本社）

2012年11月に新社屋移転にともない、多くの環境負荷低減技術を採用した低環境負荷オフィスへと生まれ変わり、日中の太陽光を効率よくオフィスに取り込み照明を不要とする「昼光利用照明制御」や、人の動きを感知して照明を自動で点灯、消灯する「人感センサー照明制御」、冷房効率を極限まで高める天然の空気を利用した「外気導入冷房システム」や、「氷蓄熱空調システム」*による昼間電力のピークカット、暖房効率を高める「ダブルスキン」の採用などにより、電力使用効率を最大限に高める一方、従業員へのクールビズ、ウォームビズの啓蒙活動による温度管理を徹底することにより電力使用を抑制し、売上高原単位での削減に大きく貢献しました。

* 夜間に氷を作って蓄えて、昼間の冷房にその冷熱を利用するシステム。



階段上部からの太陽光取り込み（本社4階天井部分）

化学物質の管理

フォスターグループは製品に含まれる化学物質による環境への影響をできる限り少なくするため、関連の法規制やお客さまの要請を反映した独自の環境負荷物質管理標準を定めています。これに従って購入する部品・材料の管理を行い、規制対象となる物質を含まない製品を提供しています。

このような体制のもとで、部品・材料の化学物質含有情報を効率よく収集し、サプライチェーンの中で必要な情報を的確に伝達するためのマネジメントシステムを構築し、2013年より施行されたEU、RoHS2.0指令、およびEU、REACH規則で毎年追加される管理物質への対応についても万全を期しています。さらに情報伝達を確かなものとするために、年度毎に海外拠点を中心として、お取引先への説明会を実施しています。2017年度は41物質群を管理対象とし、その中で鉛、カドミウム、水銀、六価クロムなどの重金属をはじめとする有害性が高い物質は使用禁止として製品への非含有を実現しています。

また、法規制の動向やお客さまの要請に合わせて、一部の製品では可塑剤として仕様されているフタル酸・エステルフリー（特定フタル酸エステル非含有）などへの対応も行っています。

ISO14001に基づく環境マネジメントシステム

2000年に本社がISO14001の認証を取得して以降、すべての海外製造拠点でISO14001の認証を取得し、継続的な改善を行っています。

2017年度には、適用範囲をフォスター電機株式会社本社（東京都昭島市つつじが丘一丁目1番109号）および、フォステクスカンパニー（東京都昭島市宮沢町512番内）宮沢オフィスと定め、ISO14001:2015への切り替えを実施しました。海外製造拠点でも、順次2015年版への切り替えを実施していきます。

また、ステークホルダーの方のご要望に応じて、ISO14001認定証を提示しています。

環境教育

フォスターグループは、100年企業として生きていくために環境対応は欠かせないとの考えのもと、環境管理活動を続けています。ISO14001：2015の切り替えをきっかけとしてさらに活動を改善していくために、経営層をはじめ、本社全社員に対して、改訂のポイントについて研修を行いました。



ISO14001：2015に関する研修（本社）

海外の製造拠点では、現場での緊急対応の訓練を実施しています。



中国工場（NANNING）での漏えい時の訓練

環境省「環境人づくり企業大賞 2016」受賞について

環境省、環境人材育成コンソーシアム（EcoLeaD）主催の優良な環境人材育成を行う企業を表彰する取り組みである「環境人づくり企業大賞 2016」にて、この度【奨励賞】を受賞しました。グローバル化に伴い拡大する環境分野の要請に応えるべく、グローバルで活躍する環境人材の育成を積極的に行っています。

■「環境人づくり企業大賞 2016」の審査結果：

<http://www.env.go.jp/press/103892.html>

■「環境人づくり企業大賞 2016」受賞取組：

<http://www.eco-lead.jp/commendation/history/winner2016/>

■当社の受賞取組：

http://www.eco-lead.jp/award/2016/practices/2016_foster.pdf



「環境人づくり企業大賞 2016」表彰状



【奨励賞】受賞の様子

ゼロエミッション

本社では、一般ごみ・廃プラスチック、産業廃棄物の分別・啓蒙活動の徹底により、廃棄物等（再資源化分を含む廃棄物）再資源化を推進しております。

実際に組み立てた製品や部品を、リサイクル専門業者を通じて原料へ再資源化し、事業活動にともない排出されるゴミゼロを目指した活動を継続しています。



リサイクル資材搬出の様子（本社）

ミニクリーン活動

社会貢献活動の一環として、本社周辺の歩道における「ミニクリーン活動」と毎月実施する年間計画を立案、実施すると共に、昭島市クリーンアップ運動にも参画し、地域美化を強力に推進しております。



持ち回りで当社全部門が参加する「ミニクリーン活動」実施の様子（本社）

岩泉（カーボンオフセット活動）

地域社会から信頼される企業を目指し、昭島市環境配慮事業者ネットワークを通じて地球環境保全活動に賛同しています。カーボンオフセットへの取り組みのため昭島市と岩手県岩泉町（昭島市と友好都市協定を締結）が行う活動（未来を育てる育樹祭など）に、当社も参画しております。



カーボンオフセット活動に参加した際の様子（岩手県岩泉町にて）

海外拠点における環境活動

ベトナム工場は、Binh Duong 天然資源局から、環境に配慮した企業として「Binh Duong Green Book 2016」の表彰を受けました。



授賞式の様子（ベトナム）

中国工場（PANYU）の環境活動として、排気装置にカーボンフィルターを追加し、よりクリーンな排気を排出する取り組みを行っています。



屋外排気装置にカーボンフィルターを設置する様子（中国）

環境配慮製品

フォスターグループは、原材料の調達から、製造、使用、廃棄・リサイクルまでの製品ライフサイクルを見据えた製品設計、開発に取り組んでいます。有害化学物質の使用低減に配慮した環境にやさしい製品づくりや、CO₂ 排出量削減に考慮した軽量化の実現など、環境負荷物の少ない製品の開発・提供に努めています。

車載用軽量スピーカ、環境対応スピーカ

- 電気自動車など、次世代の環境対応自動車の用途として最適な「軽量スピーカ」を製品として開発いたしました。スピーカの基本性能である音圧レベルの低下を抑えつつ、17cm で 140g という軽量化を実現しました。車両で排出される CO₂ 削減を考慮した設計です。
- フレーム材料には特殊 PP 材を採用。形状の最適化設計をはかり、実用強度を確保しながらフレームの軽量化を実現しました。
- 車室内環境の VOC の低減に配慮し、有害な溶剤を含まない接着剤を採用し実用化を達成しました。新機種からは脱溶剤化を推進しています。
- 振動板・センターキャップともリサイクル可能な紙を使用しており、車載用に必要な高い耐水性能も有しています。
- 環境対応の一環として、はんだ低減スピーカの開発に取り組み、実用化しました。今後は水平展開を実施して量産実績を増やします。



車載用軽量スピーカ

ヘッドホン&ヘッドセット

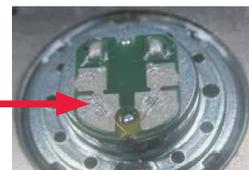
ヘッドホン・ヘッドセットにおいても製品設計、工程設計へ環境配慮を積極的に取り入れています。製品での環境負荷物質の削減には各国の法的要求、RoHS2 などの最新情報を取り込み、お客さまへの提案や水平展開を進めています。製造時に消費するエネルギー、廃棄する材料を削減すると共に、廃材の極小化、設備導入による原材料の再利用、天然素材を用いた商品開発を継続してまいりました。また、接着剤の少量化や製造方法の開発によるはんだレス等、環境にやさしい商品づくりにも取り組んでいます。



環境配慮設計を施したヘッドホン
およびヘッドセット

はんだレスの取り組み

ヘッドホンフレーム端子に対して抵抗溶接を行うことにより、はんだを使用しない環境にやさしい溶接加工を実現



車載用リフロー対応スピーカ SAE-20D-30

自動実装による客先での実装時間の短縮に加え、クリームはんだの使用により、はんだおよびフラックスの廃棄低減を進めることができる製品です。

さらに、製品内部の接続は熱圧接工法により、はんだレスを実現しています。

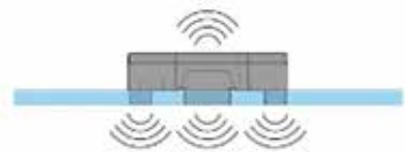
また、新たにスピーカ背面に立体放音孔（ダクト）を設けて、スピーカ前面と背面の音を分離したことにより、音響設計が不要となりました（特許出願中）。

800Hz・約91dB/10cmの高音圧ながらも、重量はわずか3gで客先製品の軽量化にも貢献します。

はんだ付け用の端子はリン青銅に100%Snメッキを採用しており（CuSnPで構成されている）、部品加工的に打ち抜いた残りの材料はすべてリサイクルして、再度リン青銅に加工されています。

■ SAE-20D-30 製品情報：

<http://www.foster.co.jp/products/micro-acoustic-transducers/sae-20.html>



小型パーソナルアンプ AP20 d

クラスDのデジタルアンプを採用した省電力パワーアンプです。

また、入力信号が一定レベル以下の状態が続くと自動で消費電力を低減するオートスタンバイ機能の搭載に加え、オートスタンバイ機能のON/OFFと機能するまでの時間をユーザーが設定できるようにしました。

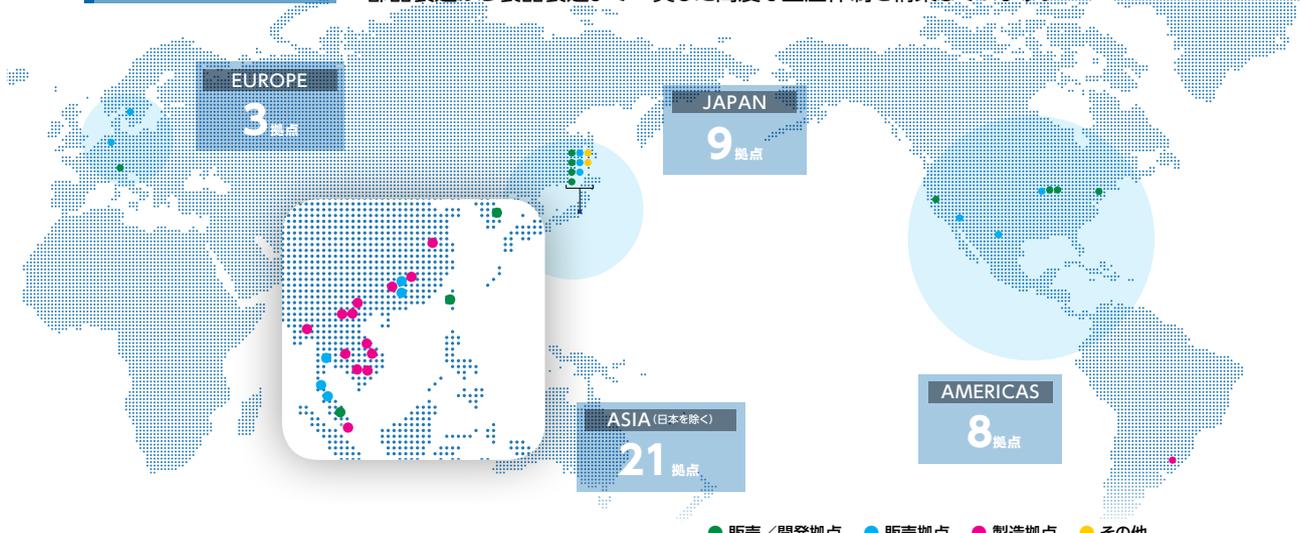
■ AP20 d 製品情報：

<http://www.fostex.jp/products/ap20d/>



グループ会社

当社グループは全世界15カ国・地域、41ヶ所に開発・製造・販売拠点を展開しています。部品製造から製品製造まで一貫した高度な生産体制を構築しています。



● 販売/開発拠点 ● 販売拠点 ● 製造拠点 ● その他

JAPAN

- FOSTER ELECTRIC CO., LTD. (HEADQUARTERS)
- KANSAI SALES OFFICE
- IGA WAREHOUSE
- FOSTEX COMPANY
- FOSTER MICRO ACOUSTIC COMPANY
- FOSTER TRANSPORTATIONS LTD.
- FOSTER ELECTRONICS LTD.
- FOSTER FINANCE CO., LTD.
- ESTec JAPAN CORPORATION

ASIA (日本を除く)

- FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD.
- GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY * 委託加工先
- FOSTER ELECTRIC CO., (GUANGZHOU) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.
- FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD.
- PENANG OFFICE
- PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA
- FOSTER ELECTRIC IPO (THAILAND) LTD.
- FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.

- FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.
- ESTec CORPORATION
- ESTec ELECTRONICS (JIAXING) CO., LTD.
- ESTec VINA CO., LTD.
- ESTec PHU THO CO., LTD.
- ESTec ELECTRONICS (M) SDN. BHD.
- ESTec CORPORATION (CAMBODIA) LTD.

AMERICAS

- FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC.
- DETROIT OFFICE
- EL PASO OPERATIONS
- LOS ANGELES OFFICE
- SAN JOSE OFFICE
- BOSTON OFFICE
- Thomas KL Indústria de Alto Falantes S.A.
- ESTec AMERICA CORPORATION

EUROPE

- FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH
- MUNICH OFFICE
- SWEDEN OFFICE

会社情報

会社概要 (2017年3月31日現在)

商号	フォスター電機株式会社
英文商号	Foster Electric Company, Limited
創業	1949年6月20日
資本金	6,770,360,135円 東京証券取引所 市場第一部上場
本社	〒196-8550 東京都昭島市つつじが丘1-1-109 電話 042-546-2311(代表) FAX 042-546-2317
従業員	476名(グループ総人員 49,194名) (中国・番禺の製造委託先の従業員数を含む)
ホームページ	http://www.foster.co.jp/

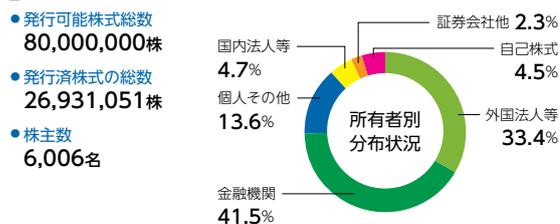
役員 (2017年6月22日現在)

代表取締役社長	吉澤 博三	上席執行役員	長澤 輝重
専務取締役	成川 敦	上席執行役員	山口 卓郎
常務取締役	岸 和宏	上席執行役員	古濱 正俊
常務取締役	呂 三鉄	執行役員	高橋 洋一
取締役	白川 英俊	執行役員	田中 達人
取締役 ^{#1}	松本 実	執行役員	音羽 良二
取締役 ^{#1}	松田 千恵子	執行役員	高原 泰秀
常勤監査役	猪熊 勉	執行役員	金井 直樹
監査役 ^{#2}	井野 拓磨	執行役員	原田 裕治
監査役 ^{#2}	鈴木 隆	執行役員	陳 卿勝
監査役 ^{#2}	後藤 康浩	執行役員	呉 仁龍

*1 松本 実氏と松田 千恵子氏は社外取締役です。
*2 井野 拓磨氏、鈴木 隆氏、後藤 康浩氏は社外監査役です。

株式情報

株式の状況 (2017年3月31日現在)



● 大株主の状況

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	2,833	11.01
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,680	6.53
株式会社みずほ銀行取締役頭取林 信秀	1,016	3.95
株式会社三菱東京UFJ銀行頭取小山田 隆	945	3.67
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9) 取締役社長桑名 康夫	764	2.96
GOVERNMENT OF NORWAY	699	2.71
ジェーピー モルガン バンク ルクセンブルグ エスイ 380578	693	2.69
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	599	2.32
STATE STREET BANK AND TRUST OMNIBUS ACCOUNT OM25	457	1.77
昭和飛行機工業株式会社代表取締役社長田沼 千明	446	1.73

持株比率は自己株式(1,201,261株)を控除して計算しております。

連結決算情報

連結財務ハイライト

(単位：百万円)

	81期 (2015年3月期)		82期 (2016年3月期)		83期 (2017年3月期)	
	第2四半期	通期	第2四半期	通期	第2四半期	通期
売上高	87,481	189,124	96,641	190,928	68,342	160,896
営業利益又は営業損失(△)	3,852	9,747	5,524	10,351	△ 182	2,963
経常利益	4,342	10,398	5,927	10,847	28	3,017
親会社株主に帰属する四半期(当期)純利益又は親会社株主に帰属する四半期(当期)純損失(△)	2,285	4,858	4,406	6,833	△ 227	1,088
1株当たり四半期(当期)純利益又は1株当たり四半期(当期)純損失(△) (単位:円)	97.95	206.18	164.71	255.44	△ 8.51	41.16
純資産	52,056	64,944	68,415	67,017	60,913	63,901
総資産	107,264	104,843	107,099	98,735	97,557	102,409
1株当たり純資産 (単位:円)	2,089.51	2,279.32	2,404.39	2,350.26	2,138.03	2,316.09
自己資本比率 (単位:%)	45.4	58.2	60.1	63.7	58.6	58.2

百万円未満は切り捨てて表示しております。

連結財務諸表(要約)

(単位：百万円)

連結貸借対照表

	第83期末 (2017年3月31日現在)	第82期末 (2016年3月31日現在)
資産の部		
流動資産	69,315	69,959
固定資産	33,094	28,775
資産合計	102,409	98,735
負債の部		
流動負債	29,390	29,111
固定負債	9,116	2,605
負債合計	38,507	31,717
純資産の部		
株主資本	58,972	60,954
その他の包括利益累計額	620	1,924
非支配株主持分	4,309	4,138
純資産合計	63,901	67,017
負債純資産合計	102,409	98,735

連結損益計算書

	第83期 (2016年4月1日から 2017年3月31日まで)	第82期 (2015年4月1日から 2016年3月31日まで)
売上高	160,896	190,928
売上原価	143,527	163,876
売上総利益	17,369	27,052
販売費及び一般管理費	14,405	16,701
営業利益	2,963	10,351
営業外収益	750	1,072
営業外費用	696	576
経常利益	3,017	10,847
特別利益	736	719
特別損失	354	1,578
税金等調整前 当期純利益	3,399	9,989
法人税等合計	1,818	2,610
当期純利益	1,581	7,378
親会社株主に帰属する当期純利益	1,088	6,833

連結キャッシュ・フロー計算書

	第83期 (2016年4月1日から 2017年3月31日まで)	第82期 (2015年4月1日から 2016年3月31日まで)
営業活動による キャッシュ・フロー	4,372	24,057
投資活動による キャッシュ・フロー	△ 11,089	△ 3,946
財務活動による キャッシュ・フロー	1,690	△ 6,676
現金及び現金同等物に 係る換算差額	△ 795	△ 1,499
現金及び現金同等物の 増減額(減少:△)	△ 5,820	11,934
現金及び現金同等物の 期首残高	17,858	5,924
現金及び現金同等物の 四半期末残高	12,037	17,858

百万円未満は切り捨てて表示しております。

セグメント別概況(連結)

情報、通信機器用部品・製品事業 45.9%

売上高 73,815百万円 (前期比 24.6%減)

新機種への移行期に加えて主力顧客のスマートフォンの販売が予想を下回ったことから、ヘッドセットの出荷が減少し減収となりました。



ヘッドセット

その他事業 3.6%

売上高 5,762百万円 (前期比 6.6%減)

小型音響部品や「フォステクス」ブランドの製品を含むその他の売上高は、横ばいとなりました。



フォステクス製品



小型音響製品

自動車用部品・製品事業 38.7%

売上高 62,288百万円 (前期比 4.2%減)

車載用スピーカー・スピーカシステムの出荷は、北米市場での需要に支えられ好調に推移しましたが、円高の影響により減収となりました。



車載用スピーカ

音響部品・製品事業 11.8%

売上高 19,029百万円 (前期比 12.5%減)

薄型テレビ用スピーカ・スピーカシステムやオーディオ用スピーカ及びヘッドホンの出荷は概ね計画通りでしたが、円高の影響により減収となりました。



テレビ用スピーカ

第83期
売上高
160,896百万円

FOSTER HISTORY

フォスターグループの歩み

1949

1949年

西村茂廣および篠原弘明が東京渋谷に信濃音響研究所を創立し、スピーカの製造を開始



1949年創業時の西村初代社長(右)と篠原2代目社長(左)



3.5インチスピーカを初出荷



小さくてもすぐれていると商標は「パール」と命名
写真はそのラベル

1953年

信濃音響株式会社に改組
商標を「フォスター」へ変更

1955年



東京通信工業(現ソニー) 開発のトランジスタラジオ「TR-55」に信濃音響のG-205スピーカ(2.5インチ)が採用された

このラジオの人気と共に信濃音響のスピーカに対する評価を一気に高め、今日の基盤造りに絶大な貢献を果たした

1959年

フォスター電機株式会社と改称

1960

1960年

昭島工場建設

1962年

マイクロホン製造販売開始
東京証券取引所第二部に上場

1964年

ヘッドホンの製造販売を開始

1965年

フォスター香港設立



1964年から1965年にかけて、米国市場向けにソリッドステートFMマルチチューナーを開発

1966年



篠原 弘明が
代表取締役社長に就任

オーディオアンプ、チューナーの製造販売を開始

1969年

フォスター台湾設立
本社を東京都昭島市に移転

1970

1970年

フォスター運輸株式会社設立

1971年



ワイヤレスで使用可能なダイナミックワイヤレスマイクロホン(MWF-2)を発売

1972年

フォスターシンガポール設立
フォスターU.S.A.設立

1973年

西ドイツに
フォスターヨーロッパ設立

1974年



RP(全面駆動)方式の電気音響変換機(マイクロホン、ヘッドホン、スピーカ)を発表
このRP方式の製品は当時の先端技術を駆使して完成したもので、多くの特許を取得した

1976年

フォスター電子株式会社を設立

1978年

フィリップス社と共同でマイクロモーターを開発、製造に着手

1980

1980年



特機部(業務用音響機器担当)の取り扱い製品として、プロフェッショナル向け8チャンネルミキサー、PA用スピーカシステム、PA用アンプ、プロフェッショナルマイクロホン等の生産を開始

1982年



GM(デルコ)向け車載スピーカの出荷を開始

1985年



音信号を利用した各種データ端末機器を発表

1986年

株式会社トネゲンと合併

1987年

米国でスピーカ製造開始

1988年

中国番禺工場での委託加工開始

1990

1991年

フォスターインドネシア設立

1992年

ドイツ以外のメーカーとして初めて
車載スピーカーを独ベンツ社へ納品



新素材バイオダイナスピーカ、
スピーカシステム



スペースシャトル エンデバー号に
BOSE社向けに製造した当社ス
ピーカが搭載された

1994年

高田 貢が
代表取締役社長に
就任



1997年

米国デトロイトに営業所設立
米国エルバノに物流センター設立
インドネシアにピンタン工場設立



初期の耳掛け/カナル型ヘッドホン

1999年

東京証券取引所第一部に指定

2000

2000年

本社がISO14001を取得

2001年

台湾台北に営業所を設立
中国に広州豊達電機有限公司設立

2002年

中国上海に営業所を設立
愛知県安城市に中部営業所を設立

2003年

フォステクス株式会社と合併

2005年

東 泰雄が
代表取締役社長に就任



2006年

フォスターベトナム設立
米国サンノゼに営業所を設立



バイオ密閉型ヘッドホン

2007年

中国に豊達電機(南寧)有限公司設立

2008年

タイにフォスターIPO設立
ベトナムにフォスターダナン設立

2009年

韓国ESTecコーポレーションを
連結子会社とする

宮田 幸雄が
代表取締役社長に就任



2010

2010年

中国に豊達音響(河源)有限公司設立
ベトナムにフォスターバクニン設立

2011年

2011年3月期売上1,000億円達成
中国に豊達電機(崇左)有限公司設立

2012年

ミャンマーにフォスターミャンマー設立
本社を東京都昭島市つつじが丘に移転

2013年

ベトナムにフォスタークアンガイ設立

2014年

スター精密株式会社より小型音響部品
事業を譲り受け



小型音響部品

吉澤 博三が
代表取締役社長に就任



ミャンマーにフォスターティラワ設立

2015年

Fostexショールーム「Anfelit」がオープン
フォスター ティラワ工場操業開始

2017年

国連グローバル・コンパクトに署名



- 全フォスターグループ
 - フォスター電機株式会社 (本社)
 - 全国内拠点：フォスター電機株式会社 (本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社
 - 全生産拠点
 - 全調達拠点
- 無印 記載の拠点のみ

経済データ

G4-EC9

重要事業拠点における地元サプライヤーへ支出した比率

対象	指標	比率 (%)
ベトナム内全購入拠点	海外生産拠点 (ベトナム) における原材料・部材の現地調達比率* ¹	33
シンガポール・インドネシア内全購入拠点	海外生産拠点 (インドネシア) における原材料・部材の現地調達比率* ²	28
中国内全購入拠点	海外生産拠点 (中国) における原材料・部材の現地調達比率* ³	79

※ 1 部材調達取引の内、アセアンの法人との取引金額の示した指標です。

※ 2 部材調達取引の内、アセアンの法人との取引金額の示した指標です。

※ 3 部材調達取引の内、中国内の法人との取引金額の示した指標です。

社会データ

G4-LA1

新規雇用および離職

対象	新規雇用者数	離職者数			平均年齢		
		女性	男性	合計			
日本	9	21	30	6	32	38	44
海外	33,987	3,999	37,986	36,927	3,736	40,663	30

G4-LA3

育児休暇

対象	権利を有した従業員の総数	取得した従業員の総数			復職した従業員の総数				
		女性	男性	合計	女性	男性	合計		
日本	6	21	27	6	2	8	6	2	8
海外	4,120	347	4,467	4,082	337	4,419	3,062	340	3,402

G4-LA5

労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率

対象	比率 (%)
日本	100
海外	100

G4-LA6

労働災害

対象	負傷者数	休業日数	死亡者数	度数率 (%)	強度率 (%)
日本	2	42	0	1.437	0.030
海外	195	1,658	0	1.256	0.011

● G4-LA8

労働組合の協定に含まれる安全衛生項目の割合

対象		比率 (%)
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	-
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	-
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	-
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	16
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	-
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	6
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	6
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	6
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	6
	ESTec CORPORATION	9

「-」は該当する協定なし。専門部署が従業員とともに安全衛生活動を推進。

● G4-LA9

研修時間（従業員 1 人あたりの研修時間）

対象		1 人あたりの研修時間
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	20 時間 10 分
海外	全海外拠点	11 時間 42 分

● G4-LA11

業績とキャリア開発（定期的評価を受けた従業員の比率）

対象		比率 (%)		
		女性	男性	合計
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	100	100	100
海外	海外全拠点	20	51	23

● G4-LA12

年齢区分

対象		比率 (%)		
		30 歳未満	30～50 歳	50 歳超
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	13	51	36
海外	全海外拠点	54	46	0

● G4-LA13

基本給の男女比（男性に支給した給与を 1 としたときの比率）

対象		比率 (%)
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	100

● G4-LA14/G4-HR10/G4-S09

サプライヤースクリーニング

対象		比率 (%)
国内外	全調達拠点	97

フォスターグループと購買契約を結ぶサプライヤーが 2016 年 12 月末までに「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」へ同意した比率

● G4-50/G4-LA16

労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数

対象		件数
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	0

● G4-50/G4-HR2

人権研修

対象		比率 (%)	
		女性	男性
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	4	21
海外	全海外拠点	89	77

● G4-HR7

人権研修（保安要員向け）

対象		保安要員（社内）			保安要員（外部委託）		
		人数	受講者数	比率 (%)	人数	受講者数	比率 (%)
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	0	0	0	3	3	100
海外	全海外拠点	319	318	93	265	263	99

● G4-HR11

対象		比率 (%)
国内外	全調達拠点	99

紛争鉱物デューデリジェンスにおけるサプライヤー調査の回答回収率

● G4-50/G4-HR12

人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数

対象		件数
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	8

● G4-50/G4-SO11

社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数

対象		件数
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	2

環境データ

G4-EN3

エネルギー使用量

対象		電力 (MWh)	ガソリン (liter)	軽油 (liter)	C重油 (liter)	LPG (kg)	天然ガス (m ³)	都市ガス (m ³)
日本	フォスター電機株式会社（本社）	2,078	12,650	0	0	0	0	12,656
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	48,406	93,563	22,071	0	0	88,853	0
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	13,745	72,736	16,545	0	0	0	0
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	18,930	55,817	26,717	0	0	78,937	0
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	27,907	33,047	1,520	0	150,161	0	0
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	10,267	22,836	4,708	0	59,270	0	0
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	3,863	4,194	0	0	29,716	0	0
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	16,996	36,377	7,204	0	44,826	0	0
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	7,601	4,860	13,748	240	24,192	0	0
FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	2,184	10,144	22,152	0	0	0	0	
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	468	1,330	0	0	0	0	52,770
合計		152,444	347,554	114,665	240	308,164	167,790	65,426

G4-EN8

水使用量

対象		水使用量 (単位 :m ³)
日本	フォスター電機株式会社（本社）	10,656
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	823,259
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	144,350
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	342,177
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	378,002
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	115,391
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	76,127
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	73,443
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	24,477
FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	37,649	
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	2,111
合計		2,027,642

G4-EN23

廃棄物排出量

対象		有害廃棄物（単位：ton）			非有害廃棄物（単位：ton）		
		廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量	廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量
日本	フォスター電機株式会社（本社）	0.46	0.00	0.46	124.85	84.00	40.85
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	238.59	238.59	0.00	1,531.87	0.00	1,531.87
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	31.20	31.20	0.00	269.80	155.50	114.30
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	56.47	56.47	0.00	559.60	559.60	0.00
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	218.03	186.11	31.91	2,248.68	782.74	1,465.94
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	123.00	118.50	4.50	820.70	261.50	559.20
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	24.10	23.88	0.22	254.22	103.55	150.67
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	82.07	18.11	63.96	603.80	221.00	382.80
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	123.83	82.23	41.60	433.84	151.80	282.04
FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	2.37	2.37	0.00	25.77	21.82	3.95	
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	0.04	0.04	0.00	869.00	126.00	743.00
合計		899.69	757.50	142.19	7,617.28	2,383.51	5,233.77

G4-EN15/G4-EN16/G4-EN18/G4-EN19

CO₂ 排出量

指標		2012	2013	2014	2015	2016
Scope1 (事業活動からの直接的温暖化ガス排出)	(Unit: t-CO ₂)	2,198	2,403	2,431	2,155	2,549
Scope2 (事業活動でのエネルギー使用による間接的温暖化ガス排出)	(Unit: t-CO ₂)	87,178	91,547	88,568	86,668	88,222
Scope1+2 total	(Unit: t-CO ₂)	89,375.88	93,950.15	90,998.80	88,823.10	90,771.67
売上高原単位	(Unit: t-CO ₂ /100 Million yen)	62.3	56.6	48.1	46.5	56.4

算定範囲

フォスター電機株式会社（本社）と EN23 と同じ海外工場 10 拠点

CO₂ 換算係数（電力）

日本：環境省、電気事業者別二酸化炭素排出係数（2013）に基づく 2012 年の係数

海外：IEA、CO₂ emissions from fuel combustion（2014）に基づく 2012 年度の係数

CO₂ 換算係数（燃料）

日本/海外：環境省、経済産業省発行「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に基づく係数

地球温暖化係数

IPCC 第 2 次報告書（AR2）100 年の値を使用



G4-EN31

環境保全コスト（事業活動に応じた分類）

対象		環境保全コスト（事業活動に応じた分類）				
		分類	主な取組の内容	投資額	費用額	
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	(1) 事業エリア内コスト		0	11,570	
		内 訳	(1)- 1 公害防止コスト	大気汚染および水質汚濁防止対策	0	545
			(1)- 2 地球環境保全コスト	地球温暖化防止および省エネルギー対策	0	1,258
			(1)- 3 資源循環コスト	廃棄物処理およびリサイクル等費用	0	9,767
		(2) 上・下流コスト	グリーン購入等費用		0	0
		(3) 管理活動コスト	環境教育、EMS 構築等費用		0	8,900
		(4) 研究開発コスト	研究開発等費用		0	1,604,629
		(5) 社会活動コスト	緑化等費用		0	877
(6) 環境損傷対応コスト			0	0		
		合計		0	1,625,975	

* 単位：(千) 円

* 投資とは、環境保全を目的とした設備投資。費用とは、環境保全活動に費やした人件費及び経費。

G4-EN32

サプライヤースクリーニング

対象		比率 (%)
国内外	全調達拠点	97

フォスターグループと購買契約を結ぶサプライヤーが 2016 年 12 月末までに「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」へ同意した比率

GRI ガイドライン (G4) 対照表

一般標準開示項目	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所		
戦略および分析	G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者 (CEO、会長またはそれに相当する上級幹部) の声明を記載する。	P3~4	トップメッセージ
	G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。	P3~4 -	トップメッセージ ▶ 有価証券報告書
組織のプロフィール	G4-3	a. 組織の名称を報告する。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-8	a. 参入市場 (地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む) を報告する。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-9	a. 組織の規模 (次の項目を含む) を報告する。 総従業員数 総事業所数 純売上高 (民間組織について)、純収入 (公的組織について) 株主資本および負債の内訳を示した総資本 (民間組織について) 提供する製品、サービスの量	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者 (請負業者の従業員とその派遣労働者を含む) 以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動 (例えば観光業や農業における雇用の季節変動) があれば報告する。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する。	-	▶ 有価証券報告書
	G4-12	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	-	▶ 有価証券報告書
	G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。 例えば、 ・所在地または事業所の変更 (施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化 (民間組織の場合) ・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化 (選択や終了を含む)	-	▶ 有価証券報告書

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
組織のプロフィール	G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する。	P19~26 P27~36 P37~42 -	ガバナンス 社会 環境 ▶ 有価証券報告書
	G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	P7~16 P17~18	フォスターグループのCSR経営 国連グローバル・コンパクト (COP)
	G4-16	a. (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの主として、組織全体レベルで保持している会員資格を指す。	P17~18	国連グローバル・コンパクト (COP)
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー	G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。組織は、この標準開示項目に関する報告を、一般に入手できる連結財務諸表または同等文書に掲載している情報を引用して行うことができる。	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。 b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-20	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する： ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が、組織内のすべての事業体 (G4-17による) にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧 または、 - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する	P7~16 -	フォスターグループのCSR経営 ▶ 有価証券報告書
	G4-21	a. 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する	P19~26 P27~36 P37~42 P43~44 -	ガバナンス 社会 環境 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー	G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	-	再記述なし
	G4-23	a. スcopeおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	-	重要な変更なし
ステークホルダー・エンゲージメント	G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	-	▶ 株主総会 ▶ 決算説明会 調達説明会
	G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。	P19~26	ガバナンス
	G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	P7~16 P19~26	フォスターグループのCSR経営 ガバナンス
	G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	-	なし
報告書のプロフィール	G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	P47~62	データ集
	G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	P47~62	データ集
	G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	P47~62	データ集
	G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	P47~62	データ集
	G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する（以下の表を参照）。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）。	P47~62	データ集
	G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	-	なし
ガバナンス	G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	-	▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	P19~26 -	ガバナンス ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	P7~16	フォスターグループのCSR経営

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
ガバナンス	G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 執行権の有無 ・ 独立性 ・ ガバナンス組織における任期 ・ 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ ジェンダー ・ 発言権の低いグループのメンバー ・ 経済、環境、社会影響に関する能力 ・ ステークホルダーの代表 	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）。	-	▶ 有価証券報告書
	G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか 	-	▶ 有価証券報告書
	G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員会メンバーの相互就任 ・ サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・ 支配株主の存在 ・ 関連当事者の情報 	-	▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割を報告する。	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	P7~16	フォスターグループのCSR経営

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
ガバナンス	G4-44	<p>a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。</p> <p>b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。</p>	P19~26 P27~36 P37~42	ガバナンス 社会 環境
	G4-45	<p>a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。</p> <p>b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。</p>	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-46	<p>a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。</p>	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-47	<p>a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。</p>	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-48	<p>a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。</p>	P7~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-49	<p>a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。</p>	P19~26	ガバナンス
	G4-50	<p>a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。</p>	P19~26 P47~62	ガバナンス データ集
	G4-51	<p>a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 固定報酬と変動報酬 <ul style="list-style-type: none"> — パフォーマンス連動報酬 — 株式連動報酬 — 賞与 — 後配株式または権利確定株式 ・ 契約金、採用時インセンティブの支払い ・ 契約終了手当 ・ クローバック ・ 退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） <p>b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。</p>	-	▶ 有価証券報告書
	G4-52	<p>a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。</p>	-	なし

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
ガバナンス	G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。	-	なし
	G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率を報告する。	-	なし
	G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率を報告する。	-	なし
倫理と誠実性	G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	P1~2 - -	企業理念 企業行動要綱 社員行動規範
	G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。	P19~26	ガバナンス
	G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。	P19~26	ガバナンス

経済	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
経済の DMA			P3~4	トップメッセージ
経済的パフォーマンス	G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	-	なし
	G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	-	なし
	G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	-	なし
	G4-EC4	政府から受けた財務援助	-	なし
地域での存在感	G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	-	なし
	G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	-	なし
間接的な経済影響	G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	-	なし
	G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	-	なし
調達慣行	G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	P47~62	データ集

環境	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
環境の DMA			P3~4 P37~42	トップメッセージ 環境
原材料	G4-EN1	使用原材料の重量または量	P37~42	環境
	G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	P37~42	環境
エネルギー	G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	P47~62	データ集

環境	指標		本レポート、コーポレート ウェブサイト掲載場所	
エネルギー	G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	P7~16	フォスターグループの CSR 経営
	G4-EN5	エネルギー原単位	P47~62	データ集
	G4-EN6	エネルギー消費の削減量	P47~62	データ集
	G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	P37~42	環境
水	G4-EN8	水源別の総取水量	P47~62	データ集
	G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	P37~42	環境
	G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	P37~42	環境
生物多様性	G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-	なし
	G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	-	なし
	G4-EN13	保護または復元されている生息地	P37~42	環境
	G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	-	なし
大気への排出	G4-EN15	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	P47~62	データ集
	G4-EN16	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	P47~62	データ集
	G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出 (スコープ 3)	P7~16	フォスターグループの CSR 経営
	G4-EN18	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	P37~42	環境
	G4-EN19	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減量	P37~42	環境
	G4-EN20	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	-	該当なし
	G4-EN21	NOX、SOX、およびその他の重大な大気排出	-	該当なし
排水および廃棄物	G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	P47~62	データ集
	G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	P37~42	環境
	G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	-	該当なし
	G4-EN25	バーゼル条約 2 付属文書 I、II、III、VII に定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	-	該当なし
	G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	-	なし
製品およびサービス	G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	P37~42	環境
	G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率 (区分別)	P37~42	環境
コンプライアンス	G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	-	該当なし
輸送・移動	G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	P7~16	フォスターグループの CSR 経営
環境全般	G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資 (種類別)	P47~62	データ集

環境	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
サプライヤーの環境評価	G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	P47~62	データ集
	G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	-	なし
環境に関する苦情処理制度	G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	-	該当なし（本社）

社会	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
社会のDMA			P3~4 P27~36	トップメッセージ 社会
労働慣行と ディーセント・ ワーク	G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	P47~62	データ集
	G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	-	なし
	G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	P47~62	データ集
	G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	-	なし
	G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	P47~62	データ集
	G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	P47~62	データ集
	G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	-	なし
	G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	P47~62	データ集
	G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	P47~62	データ集
	G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	-	なし
	G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	P47~62	データ集
	G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性別）	P47~62	データ集
	G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	P47~62	データ集
	G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P47~62	データ集
	G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	-	なし
	G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P47~62	データ集
人権	G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	-	なし

社会	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
人権	G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	P47~62	データ集
	G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	-	該当なし
	G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	-	なし
	G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	-	なし
	G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	-	なし
	G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	P47~62	データ集
	G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	-	該当なし
	G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	-	なし
	G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P47~62	データ集
	G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	P47~62	データ集
	G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P47~62	データ集
	社会	G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	-
G4-SO2		地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	-	なし
G4-SO3		腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	-	なし
G4-SO4		腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	-	なし
G4-SO5		確定した腐敗事例、および実施した措置	-	なし
G4-SO6		政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	-	なし
G4-SO7		反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	-	該当なし
G4-SO8		法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	-	該当なし
G4-SO9		社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P47~62	データ集
G4-SO10		サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	-	なし
G4-SO11		社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	P47~62	データ集

社会	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
製品責任	G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	-	なし
	G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-	なし
	G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	-	なし
	G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-	なし
	G4-PR5	顧客満足度調査の結果	-	なし
	G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	-	なし
	G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-	なし
	G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	-	該当なし
	G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	-	該当なし

サステナビリティに関する情報の提供について

開示に対する考え方

フォスターグループのサステナビリティに関する情報の提供は、フォスターグループの透明性を高めること、ならびにステークホルダーの皆様にはフォスターグループの持続的な発展に向けた取り組みとその成果について伝えることを目的としています。情報の提供においては、GRI (Global Reporting Initiative) など国際的な報告書のガイドラインや基準に準拠します。開示の内容は、国連グローバル・コンパクト 10 原則や EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) など、社会的な要請に対応したフォスターグループの活動とその結果と共に、意思決定のプロセスや PDCA の健全性を適正に開示する体制と運用について開示します。開示する情報は、サステナビリティレポートやコーポレートウェブサイトを通じてコミュニケーションを行います。

Sustainability Report 2017 の報告内容

・本レポートについて

「Sustainability Report 2017」は、フォスターグループの 2016 年度における CSR (企業の社会的責任) 活動を、ステークホルダーの皆様にはわかりやすく報告することを目的に作成しました。活動内容につきまして、皆様とのコミュニケーションを通して貴重なご意見等を頂きながら、企業の社会的責任を着実に果たしてまいりたいと考えています。フォスターグループの目指す CSR につきまして、本レポートが皆様のご理解を頂くためのお役に立つことができれば幸いです。

・報告の対象

特段の断りが無い限り、原則としてフォスターグループを対象としています (フォスター電機株式会社および国内・海外連結子会社)。

・報告の対象期間

報告対象期間：2016 年度 (2016 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日)。一部にその期間以外の取り組みや、2017 年度の事象も含めています。

・参考にしたガイドライン

本レポートの作成にあたっては、環境省「環境報告書ガイドライン (2012 年度版)」および GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン G4」を参考にしました。

・発行年月

2017 年 6 月

・次回発行予定

2018 年 6 月

・国連グローバル・コンパクトへの報告

国連グローバル・コンパクトの署名企業として、本レポートを 4 分野 10 原則に対する「Global Compact Communication on Progress (COP)」としてステークホルダーの皆様には公表しています。国連グローバル・コンパクトに関わる活動については、17 ページをご参照ください。

・コーポレートウェブサイトにおけるサステナビリティ情報の提供

<http://www.foster.co.jp/csr/index.html>

・お問い合わせ先

フォスター電機株式会社 TEL : 042-546-2311 FAX : 042-546-2317

FOSTER ELECTRIC CO., LTD.

フォスター電機株式会社

〒 196-8550 東京都昭島市つつじが丘一丁目 1 番 109 号

Phone : 042-546-2311 Fax : 042-546-2317

URL <http://www.foster.co.jp/>

1-1-109 Tsutsujigaoka, Akishima City,

Tokyo, 196-8550, Japan

Phone : +81-(0)42-546-2311

Fax : +81-(0)42-546-2317

URL <http://www.foster-electric.com/>

表紙には、15色の細い糸が絡まる様がデザインされています。15色はフォスターグループが拠点を構える国・地域の数を表し、細い糸は社員一人ひとりを表しています。社員一人ひとりと、それぞれの国・地域の文化が織り成すようにフォスターグループをつくり上げている様を表現しています。

June 2017 Edited in Japan