

目次

イントロダクション

| | |
|----------------|----|
| 企業理念 | 02 |
| CEO メッセージ | 03 |
| 財務・非財務データハイライト | 06 |
| フォスターの歴史 | 07 |
| フォスターの事業 | 10 |

価値創造ストーリー

| | |
|-----------------------|----|
| フォスターの強み | 11 |
| 価値創造プロセス | 12 |
| 中長期事業計画と 23 年 3 月期の進捗 | 13 |
| 強みの源泉：知的資本 | 17 |
| 強みの源泉：製造資本 | 18 |
| 特集ページ：FOSTER STORIES | 20 |

持続可能な成長戦略

| | |
|------------------------------|----|
| フォスター電機のサステナビリティ | 21 |
| 自然資本への取り組み (1) TCFD に基づく情報開示 | 26 |
| 自然資本への取り組み (2) 環境 | 28 |
| 社会・関係資本への取り組み | 32 |
| 人的資本への取り組み | 36 |

健全な経営体制

| | |
|-------|----|
| ガバナンス | 43 |
| 役員紹介 | 49 |

データセクション

| | |
|---------------|----|
| 社外からの評価 | 51 |
| 財務サマリー (10 年) | 52 |
| 非財務データ | 53 |
| 会社概要・株式情報 | 61 |

対象期間および報告頻度

2022 年度 (2022 年 4 月 1 日 ~ 2023 年 3 月 31 日)
一部にその期間以外の取り組みや、2023 年度の事象も含めます。
本報告書は年次で発行しています。

報告の対象

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

参照基準およびガイドライン

- ・ IFRS 財団「国際統合報告フレームワーク (2021 年版)」
- ・ 経済産業省「価値協創ガイダンス」
- ・ TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言
- ・ 環境省「環境報告書ガイドライン (2018 年版)」
- ・ Global Reporting Initiative (GRI)「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード (2021 年版)」

[GRI 内容索引](#)

見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている当社の計画、戦略、業績見通しに関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき作成しております。実際の業績は、不確実性のある要素により、本報告書の内容と異なる可能性があります。

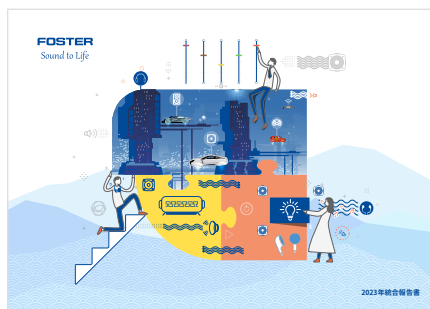
編集方針

本年度より、当社の中長期目標や戦略をご理解いただくためのツールとして、財務情報、非財務情報をまとめた「統合報告書」を発行しています。

本報告書は、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との対話を通じた、フォスターグループの企業価値向上への取り組み強化と持続的な成長を目的として作成しています。

本報告書を、当社へのご理解を深めていただくためにお役立ていただければ幸いです。

なお、詳細な財務情報については、当社ホームページの「株主・投資家情報」、またサステナビリティ活動については、「サステナビリティ」ページをご参照ください。



表紙のイラストは、社員達が当社経営方針の今年の社内スローガンである「毎日新しいことに挑戦」する様子を表現しています。社員が力を合わせてパズルを組み立てています。上段は、近未来の空飛ぶ車やドローンを取り巻く「音」によって、音楽やエンターテイメント等の領域で「未来社会に音で貢献する」当社のビジョンを表しています。

Sound to Life

表紙上部にある“Sound to Life”は、企業理念浸透の活動から生まれた「ありたい姿」のスローガンです。「生活に良い音を届ける」・「フォスターの音を通じて生活を豊かにする」・「健康な生活を支える音、生命に届く音」等さまざまな意味を表しています。

企業理念

当社グループ（以下、当社という）の企業理念は、社是・ビジョン・ミッションで構成されています。
当社の一人ひとりがこれらを実践し、未来社会に音で貢献することを目指します。

社 是
誠 実

ビジョン

未来社会に音で貢献する

ミッション

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

Foster Rhythm (行動基準・大切にする価値観)

Foster Rhythm は、企業理念の考え方を社員へ浸透させるため、企業理念・行動基準・大切にする価値観を言語化したものです。

世界中の社員が共感し、フォスターのありたい姿に向かって実践することを目指します。
Foster Rhythm は社員自らが考え、文化や背景が異なる社員とも共有できるようアイデアを出しあいながら創りあげたものです。フォスターグループすべての拠点の言語に翻訳し、共有しています。
これらが、健全な組織文化・風土を築き、フォスターで働くすべての社員のウェルビーイング向上を支える一端を担うと考えています。

私たちの行動の基準と価値観

| | | |
|--|--|--|
| <div>世界をリードする Sound to Life ソリューションカンパニー</div> <p>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。</p> | <div>Trust</div> <p>お客様とビジネスパートナーの信頼を勝ち取ります</p> | <div>Inspiring</div> <p>音のスペシャリストとしての誇りを持ちます</p> |
| | <div>Expert</div> <p>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、お客様をワクワクさせます</p> | |
| | <div>Fast and Flexible</div> <p>迅速かつ柔軟に対応します</p> | <div>Reliable Quality</div> <p>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</p> |
| <div>たゆまざる改善</div> <p>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。</p> | <div>Proactive</div> <p>学習や主体的なリーダーシップに取り組みます</p> | <div>Steadfast</div> <p>目標を達成するために地道な努力を続けます</p> |
| | <div>Open Mind</div> <p>多様性を受け入れます</p> | <div>Team</div> <p>目標を共有するチームとして互いを尊重します</p> |
| | <div>Responsible</div> <p>人や環境を守ります</p> | |
| <div>多様性を受け入れ、 よりグローバルに</div> <p>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更に追及します。</p> | | |

CEO メッセージ

■ 2023 年 3 月期の振り返りと CEO 交代



取締役会長 / 前 CEO

成川 敦

■ 2023年3月期の振り返りと中期事業計画進捗の評価

2020 年に始まったコロナ禍で当社は、部材費・資材費や海上コンテナ運賃の高騰、そして世界的なコロナロックダウンへの懸念等、創業以来最大の危機に直面しました。しかし、2023 年 3 月期には、多くのお客様からコスト転嫁へのご理解を得られ、危機を脱しつつあります。

売上高は既に 25 年 3 月期の中期目標に達し、利益水準もコロナ前の水準に戻りつつあります。また、製品価格のコスト連動システムの導入を多くのお客様にご了承いただいたことにより、企業のレジリエンスと経営の安定度は格段に増したと考えています。

中期事業計画の財務目標については、車載スピーカ事業は成長軌道にのっており、中期最終年度計画の 9 割の受注高を獲得済みですが、収益力強化は引き続き課題です。車載スピーカ事業の総点検で浮き彫りになった物流関連をはじめとする課題を確実に潰し、収益体質を盤石にすべく注力してまいります。物流に関しては、在庫量、倉庫ロケーション、運送ルートの最適化を図る等、よりきめ細やかなグローバルロジスティック管理の高度化が重要になります。これについては、既に組織体制を整備し、着実に高度化に向けたアクションを開始しています。

併せて、戦略パートナーとの紐帯を中期的に強化し、車載スピーカ以外のインフォテインメントを含む車載機器の売上拡大、利益水準、利益率の改善を図ることも目指しています。当社のお客様の環境や人権に対する目線は日に日に高くなっていることを実感しています。グローバルな環境対応、サプライチェーンマネジメントを一層高度化しなければ、お客様にご提案をする土俵にも立てないと認識しています。

コロナ禍を振り返ると、これを経験し乗り切ったことで、事業体質は強靱になったと考えています。3 年にわたるコロナ禍でのお客様との価格折衝が、お客様との紐帯を強化する効果を果たし、パートナー戦略を前進させる足掛かりとなりました。さらに、コロナ禍の克服過程で、弱み（「グローバルロジスティクス」「地産地消」）を的確に認識できたことにより、課題解決へ手を打ち、次期中計の発射台を盤石なものにできます。

■ 中期事業計画達成に向け2023年度に注力する戦略

2023 年度は、中期事業計画の達成に向けた戦略に注力します。車載スピーカ事業の受注やコスト削減は着実に進捗しており、中期事業計画終了時の 50 億円の営業利益目標の達成を確実なものとするべく、各戦略の実行を加速させていきます。この戦略実行を下支えする売上利益の為替変動による感応度分析の高度化も進捗しています。次期中期事業計画の発射台を盤石にするため、現中期事業計画の残り 2 年間はその準備期間と位置付け、特に以下の 3 つの戦略に注力します。

- ・スピーカ事業の総点検により明らかになった課題への対応
- ・スピーカ事業以外の車載製品拡充によるパートナー戦略の完遂
- ・Beyond2025 戦略[※]の方向感確定と推進

※「[Beyond2025](#)」に詳細を記載

モバイルオーディオ事業におけるイヤホン同梱需要の減少の影響は底打ちを認識し、成長に向けて前進する新しい分野の方向を既に見出しています。

Beyond2025 戦略の中で具体的な注力領域の方向感は構築しつつあるため、VUCA 時代の市場変化に機動的に対応できる「構え」をつくり上げるべく、「3 本の柱 + α 」に絞った資源配分を行ってまいります。

「オーディオアクセサリ&スピーカドライバ」、「社会インフラ用ヘッドセット」、「振動用デバイス（アクチュエータ）」を 3 本の柱とし、加えて、「車載用ヘッドセット」、「ロボティク用途 USB スピーカ」、「遠隔医療用途の次世代デジタル聴診デバイス」をこれに続く + α の長期収益基盤と位置づけます。これらの領域で、メタバース、自動運転・EV 化等の新しい市場に当社ならではの提案活動を積極的に行う所存です。

こうした戦略を加速する観点から、2023 年 6 月に CEO を交代しました。新 CEO は長らく営業最前線でフォスターをリードしており、新時代に相応しいフォスターの未来を、力強く切り拓いてくれると確信しています。

皆様の引続きのご支援をよろしくお願い申し上げます。

■ 今後の戦略と抱負



代表取締役社長 新 CEO

岸 和宏

新 CEO、岸和宏です。当社は、高品質で革新的な製品を提供することで、世界中のお客様から信頼を得てきました。今後もお客様に価値ある製品とサービスを提供し、企業価値を高めることに邁進したいと考えています。誠実で透明性のあるビジネスを行い、社会に貢献することを約束します。今後も新しいテクノロジーを取り入れ、革新的な製品を開発し、「音」と「振動」を通じて、より良い未来社会に貢献してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

■ 理念・ビジョン

当社の社是は「誠実」、ビジョンは「未来社会に音で貢献する」、ミッションは「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」です。私たちは、創業以来の歴史を通じ、社会から一貫して必要とされ、発展し続けるサステナブルな企業を目指しています。長期経営目標は、「新規市場領域に注力し、2030 年度には世界一の『音響』ソリューションパートナーになる」ことです。これを実現するために、私たちは着実に短期、中期、長期の収益基盤を築いています。また、このベースとなる「品質経営」「ESG 経営」を実践します。当社が考える「世界一」とは、「音響」ソリューションのスペシャリストとして、「音や振動のことならフォスターに聞こう!」という立場になること事です。車載関連事業に留まらず、ゲーム、VR、ヘルスケア・医療、社会インフラ等、未来社会に貢献する有望な産業分野で、聴覚・触覚に関わり、より幅広いマーケットニーズを支援・推進できる存在としてお客様に関わりたいと考えています。

当社の経営者として私が考えるこの「世界一」の構成要素は、

- ・ 盤石な経営基盤、収益性
- ・ 広範かつ深いアコースティックに関する知見と技術力、
- ・ ステークホルダーへの誠実さ・リスペクト、

です。

また、この目標を達成するための行動指針は、

- ・ プライドを持って行動し誰からも頼りにされ、その信頼に技術力と誠実で応えること、
 - ・ 個々の社員が能力と意欲に応じて全力を発揮すること、
 - ・ 社員がお互いに、そして全てのステークホルダーをリスペクトし、思いやりを持って行動すること、
- であると考えます。

■ 長期的な企業価値向上に向けた当社の普遍的な強み

当社の長期的な企業価値向上に向けた普遍的な強みは、誠実で責任感の強い人財を多く抱えることができる社風にあると考えています。すべての業務に真摯に取り組み、どんな困難にも陰日向なく真摯に向き合い、克服していくという精神が、まさに当社の強さの源泉です。また、当社はアコースティックに関する広範かつ深い知見と開発技術を有しており、それを高品質で量産する能力もあります。これは、当社が長年にわたって培ってきた製造技術の蓄積と承継によるものです。

さらに、当社は重要なお客様と強力な関係を築いています。お客様との良好な関係は、長期的なビジネスの発展に不可欠であり、当社の強みのひとつです。

創業以来の社は「誠実」をベースにこのような人財を採用・育成し、活用するためのより具体的な企業風土の取り組みとして、当社の企業理念、行動基準や大切にしている価値観を言語化した「Foster Rhythm」が生まれました。これ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されたものです。またこの「Foster Rhythm」を社内外に響かせるために、社員から自発的に発案された「FOSTER STORIES」の活動^{*}も進んでいます。これらの強みを生かすことにより、当社は長期的な企業価値向上を目指し、持続可能な成長を遂げていきます。

※[特集ページ](#)にて詳細を掲載

サステナビリティの考え方

当社のサステナビリティに関する考え方のベースは、社員を企業活動の最大の担い手として位置づけていることです。経営としての使命は、社員一人ひとりが個々の能力を研ぎ澄まし、存分に発揮できる環境を整えることにあります。そのために、まずは社員が「ハッピー」でなければ、そうした環境は築けないと考え、「Be Happy 80%」という考え方を掲げています。

私たちは当社で働くすべての社員の多様性を尊重し、働き方やキャリアを主体的に選択できる環境を大切にしています。自身の成長とやりがい、そして社会に貢献している誇りを仕事を通じて感じながら、心身ともに健康を維持・向上できる状態を目指しています。その実現に向け、「Be Happy 80%」を目標としています。フォスターで働くすべての社員が、自社や自分だけの満足ではなく、他者への思いやりを合わせもった「幸せ」を感じられる状態を目指します。「80%」の幸せはフォスターが理想とする、「他」への思いやりの余地をもった幸せの状態を表現しています。そして「他」には、当社のステークホルダーをはじめとする環境・生物等、人間以外のすべての事柄も含めています。

当社の目指すウェルビーイングは、社員のエンゲージメントを高め自発的な意欲、成長の機会を得ることで、社員の「Be Happy 80%」が継続して得られることを前提としています。また、ESG 経営を通じてサステナビリティ全般に関する取り組みにも注力しています。これには社員のウェルビーイングをはじめ、環境負荷の低減や社会貢献活動等、多様な取り組みが含まれます。また、サプライチェーンにおいても、サステナビリティを重視した取り組みを進めています。

人財を経営の基盤とするフォスターの具体的な人財開発の取り組み

当社は「人材」を「人財」と呼び、人事部も「人財開発部」としています。2023 年度経営方針スローガンは「毎日新しいことに挑戦」であり、何事にも誠実に向き合い、失敗を恐れずにチャレンジする人財を求めています。海外製造中心で海外のお客様も多いため、海外文化や多様性を柔軟に受け入れる人財も豊富です。

また、グローバル人財を「国という枠にとらわれず、さまざまな環境・価値観の中でミッションを遂行できる人財」と定義しています。語学力もある程度必要ですが、それよりも重視しているのは、異文化への理解、多様な価値観の受容と、コミュニケーション能力、

そして武器となる専門性です。「Foster Rhythm」に共感し、共に体現できる人財であることも重要でしょう。

人財開発方針は、中長期的な事業戦略と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「中期的な事業戦略」を基本としています。「強い意志」と「行動力」「自律的成長力」、「専門性」、また「継続的な価値創出力」をキーワードとして、専門知識や語学等の研修、職務経験によるキャリア開発まで、各段階での育成制度を整備しているのは、そのためです。

また、ダイバーシティを重視し、性別・国籍等の異なる多様な人財がいきいきと働き、社員一人ひとりの充実した個人生活の実現と、新たな価値創造を生みだすことを目指しています。現在、当社には日本人財約 600 人に対し海外人財約 15,000 人が在籍しており、2018 年には最も外国人人財比率が高い企業 No.1 にランキングされました。

制度面でも、外国籍人財を含む様々な社員のニーズに対応するため、年金制度の多様化や、リモートワークや遠距離通勤に柔軟に対応する制度の導入等、社員の働き方を支える柔軟な見直しを続けています。

グローバルガバナンス・リスクマネジメント・コンプライアンス体制

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の認識のもとに、コーポレートガバナンスの充実と適切なグループガバナンス体制の構築に取り組んでいます。

当社のリスクマネジメントは、リスクを事前に予測し、未然に防ぐための対策を講ずること、また万一リスクが発現・具現化した場合には、それによる被害を最小化することを目的として行っています。さらに「フォワードルッキングなリスク・危機対応管理」に向けての態勢作り」を運営の基本方針として、「RCM（リスクコントロールマトリックス）フレームワーク」の高度化および情報管理・共有体制の強化を図ることも大切です。

また、サステナビリティ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。

株主・投資家様へのメッセージ

当社の資本戦略の考え方は、「社員・企業・株主の3者で3等分」をベースとしています。現在の中期事業計画では、まずは安定的な配当を目指し、次期中期計画では安定配当に加え、将来の成長戦略への投資のための企業配分を重視してまいります。

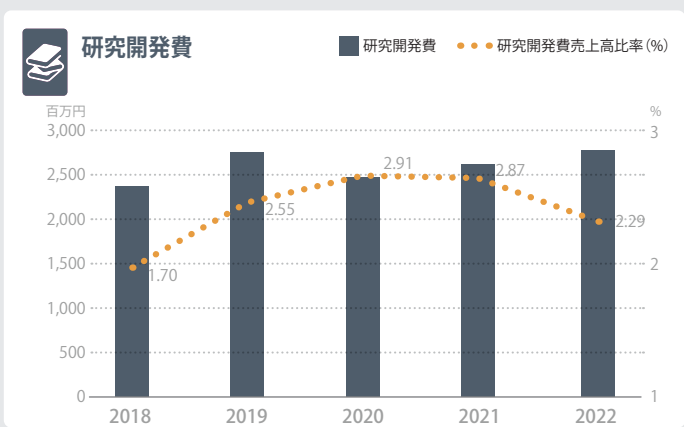
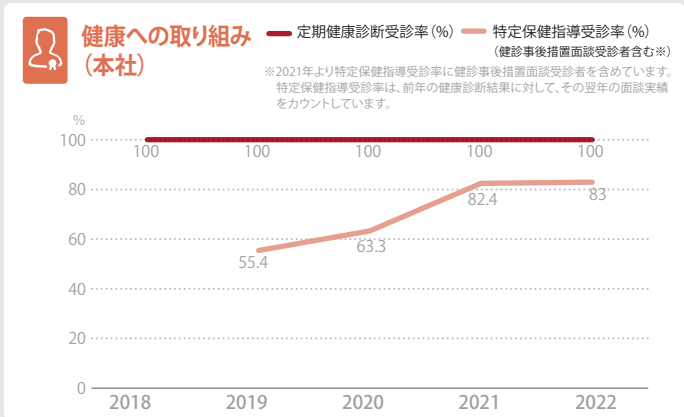
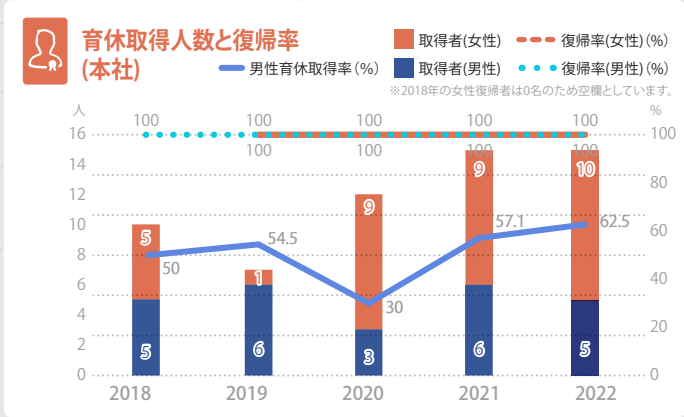
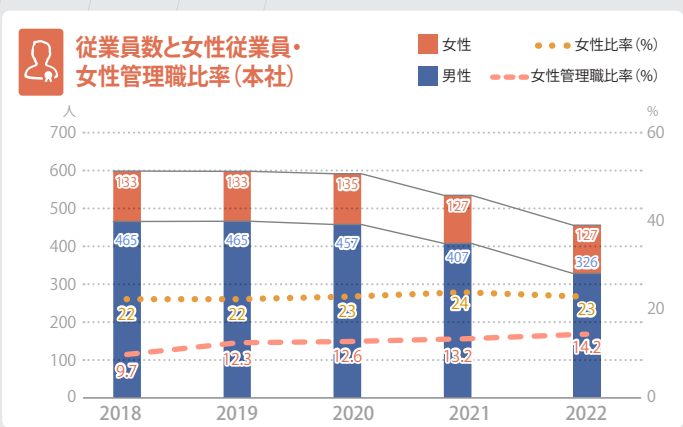
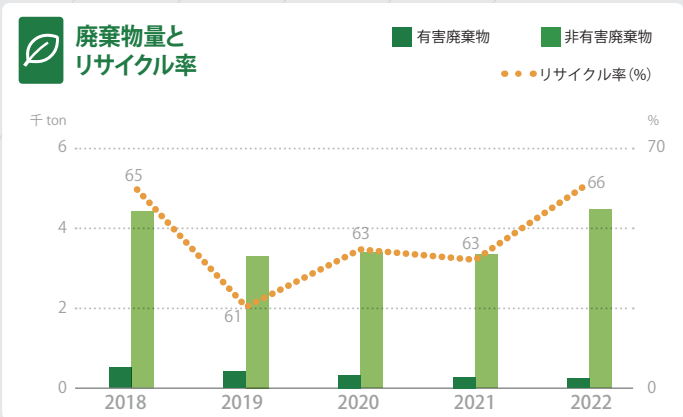
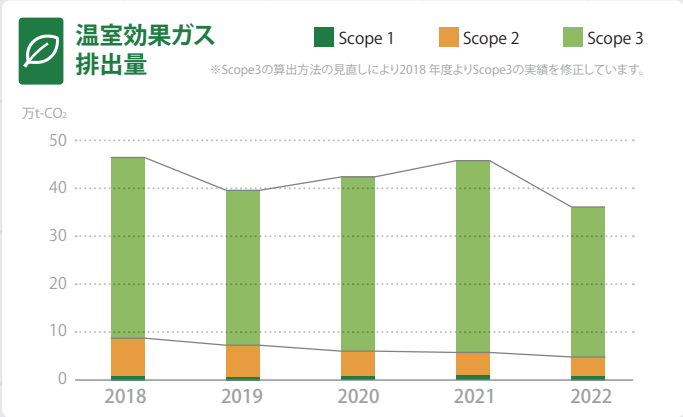
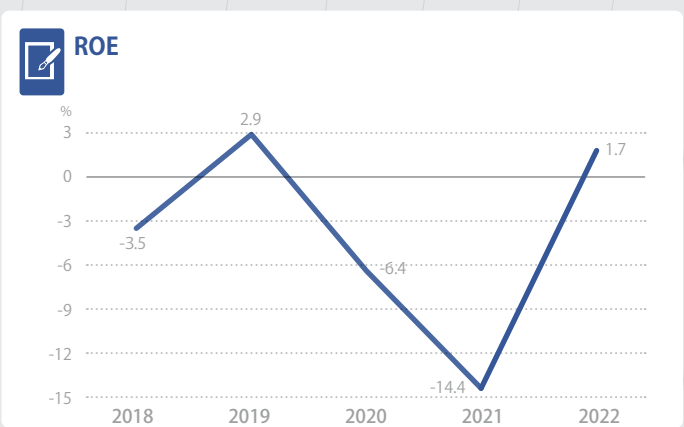
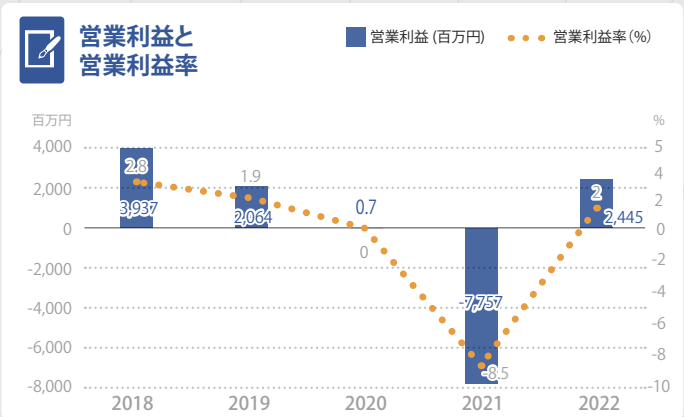
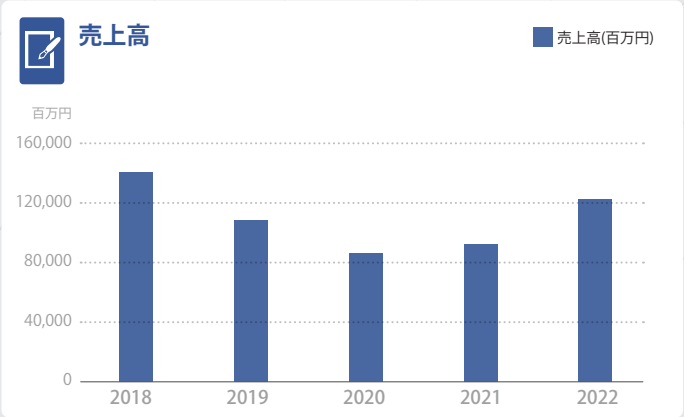
次期中期事業計画の成長戦略では、車載分野で買収による拡大をも視野に入れた圧倒的なシェア獲得を目指し、規模の利益による競合他社との差別化を図る次第です。また、アコースティック分野でも独自技術に裏打ちされた製品開発力と量産実現力の一層の強化を目指し、戦略的な M&A も含めて、Beyond2025 戦略を強力に推進します。さらに、アコースティックデバイスや振動デバイスと顧客製品を結ぶべく、当社の強みであるインターフェースの開発力に注力します。

本年6月に CEO に就任した私の責務として、まずは現中期事業計画の確実な実現と、次期中期事業計画への基盤づくりに邁進する所存です。ステークホルダーの皆様におかれましては、持続的な成長に向けたフォスター電機の変革への挑戦に、これまで以上のご理解とご支援をいただけますようお願い申し上げます。



財務・非財務データ ハイライト

※データの詳細については、[財務サマリー\(10年\)](#)
[非財務データ](#)を参照ください。



フォスターの歴史

音に関わる高音質から 高機能追及への バトンレース

小さくても高貴で 優れた製品を

1949年 パール

信濃音響研究所にて
最初の製品「5インチ
スピーカ」が完成。パー
ルブランドのスピーカ発
売開始。



デジタル時代の到来に 대응

1985年
ハニカム(角型平面)
スピーカ

デジタル時代の到来を受け、
航空機にも使用されている
ハニカム材を振動板に使用した
平面スピーカを開発。



高品質へのあくなき素材探求

1992-1993年
新素材振動板のスピーカ開発

市場の音質ニーズに対応し、バイオセ
ルローズ繊維を用いた振動板を開発し、
繊細で解像度が高く、美しい中高域再生
を可能に。またケナフ素材の振動板開発。
広域再生に優れ、かつ地球環境にも配慮したスピーカ。



環境に左右されない高機能・高音質の金属素材

2004年 世界初
純マグネシウム振動板

世界で初めてスピーカ用純マグ
ネシウム振動板の開発に成功。
連続温間圧延による純マグネシ
ウム泊のコイル圧延材を用いた振動板。
(三菱製鋼株式会社との共同開発)



70年の歴史を詰め込んだ名品

2019年 FE103A
70周年記念モデル

フォスター電機創業70
周年記念、アルニコマグ
ネットを採用した復刻モ
デル。



新しいエンターテインメントの形に

2020-21年 振動アクチュエータ

詳細は、「[知的資本](#)」を参照

振動アクチュエータにより、多様かつ精緻
な振動を発生させることを可能に。例えば
ゲームの中でプレイヤーが体感するあらゆる触感を、コントローラを通じて再現。
視覚・聴覚に皮膚感覚を組み合わせることで、リアルなVR世界への没入感を実現。



研究・開発段階からのコラボレーションによる新市場の開拓

2022年 PSZ (Personalized Sound Zone)

詳細は、「[知的資本](#)」を参照

NTTソノリティ社が保有するPSZ技
術(耳の付近に高音質な音を閉じ込
め360°の方向に対しても音が漏れ
ないようにする技術)を搭載した世界
初のイヤホン、同社との研究・開発段
階からのコラボレーションにより製品化。

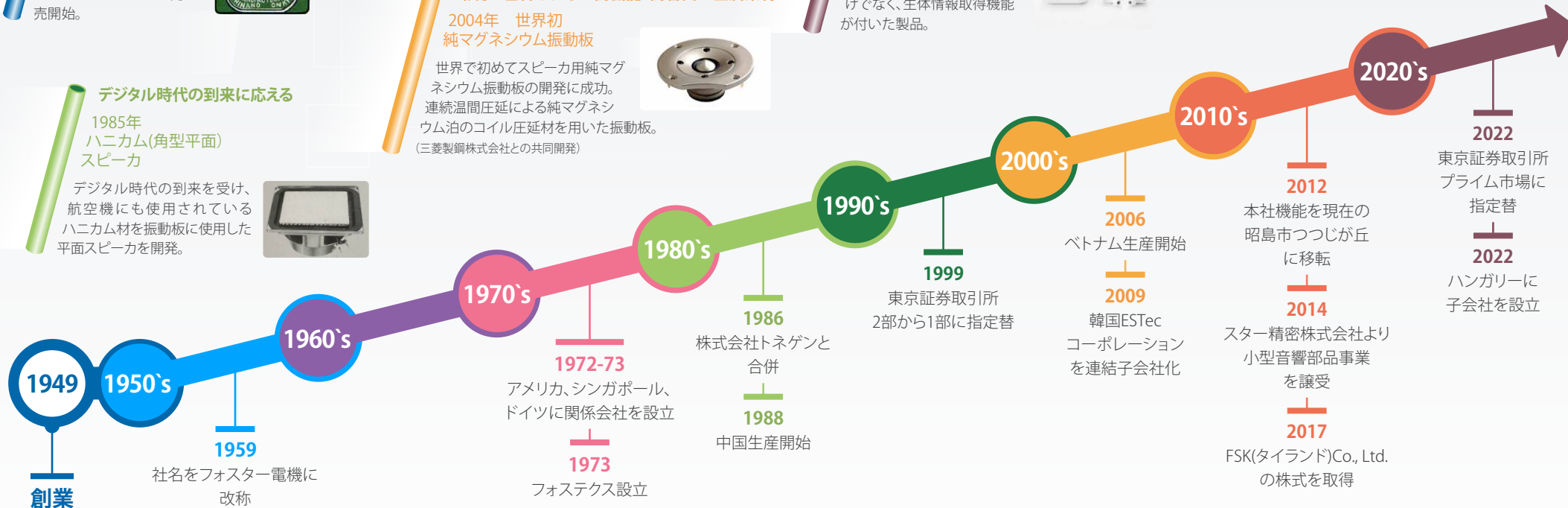


ニューノーマル時代の進化したイヤホン

2020年 ヒアラブルデバイス

詳細は、「[知的資本](#)」を参照

時計や眼鏡型のウェアラブル
デバイスの仲間、聴くことだ
けでなく、生体情報取得機能
が付いた製品。



FOSTERを 語る10の episode

Column ド 信濃音響研究所

フォスター電機の創業者である西村茂廣・篠原弘明は、終戦後、電気機器会社の同僚としてラジオ造りに携わっていました。しかし、戦後の混乱のなかで勤務していた会社が倒産。二人は道半ばとなったスピーカを完成させようと、1949年に「信濃音響研究所」を創業しました。フォスターの音作りの情熱はここから始まりました。



Column レ 信濃音響研究所からFOSTERへ

1953年、創業時から愛着を持たれてきた商標「パール」を「フォスター」へ変更しました。作品のメロディーが印象的で大衆に愛されたアメリカの作曲家「Stephen Foster」と英語の"foster(はぐくみ育てる)"から名づけられました。「FOSTER」という名前は現在では、本社のある昭島市の「FOSTERホール」でも親しまれています。

フォスター電機



Column ミ 海外生産への進出、そして地産地消へ

海外メーカーとの取引増加を受けて、1964年シンガポールやアメリカでスピーカの生産を開始しました。その後、中国、ベトナム等アジアに生産体制を構築していきました。現地法人の運営に対し、本社はコントロールするよりも現地の方をサポートすることを重視し、経営の現地化を進めています。2024年10月には、欧州での需要を見込み、ハンガリーでの量産を開始し、地産地消を推し進めています。



Column ファ 世界に誇るFOSTER品質

1982年に、米国の自動車メーカーへの納入から車載市場に参入しました。従来の家庭用AV機器とは異なり、車載用スピーカに求められる品質は安全・タフであることが最優先となります。過酷な車内環境に耐える、高品質な製品を大量に生産する体制が構築できているフォスターは、カースピーカ市場で世界トップシェアを有しています。



Column ソ 世界に広げた携帯音楽文化

2000年代には、携帯電話に同梱されるイヤホンの受注により急成長を遂げました。室内で聴くスピーカだけでなく、外出先でも自分の好きな音楽を携帯できる文化を広げる一端を担ったのです。フォスターの名前は知らなくても、実はフォスターがお客様と一緒に開発した音を聴いているかも知れません。



FOSTERを 語る10の episode

Column ラ

本先に隠された音の秘密

2012年に完成した本先には、音にまつわる様々な工夫が随所に隠されています。敷地内の横断歩道にはピアノの鍵盤がデザインされ、1Fロビーの壁では交響曲「第九」の譜面が来訪者を迎えます。また、来客用応接室には楽器の名前が付けられています。解放感のあるカフェテリアの天井は大きなカーブがつけられていますが、これはト音記号をモチーフにしています。



Column シ

「聴く音」から「触れられる音(振動)」へ

音は振動し、空気を震わせ、人に伝達されます。その技術に応用した、「振動」製品(アクチュエータ)が次々と開発され、新たな分野にて採用されています。振動製品は、エンターテインメントだけでなく自動運転のアラートや医療機器等、従来の枠に囚われない領域で幅広くお使いいただけるよう、製品開発を進めています。



Column ド

FOSTEX50周年

1973年、フォスターの市販部門が独立し、FOSTEX(フォステクス)が誕生しました。OEM製造にとどまらず、一般向けブランドとして確立したFOSTEXは、2004年にはNHKの標準モニターに採用される等、確かな品質、音作りが評価され、受け継がれています。



Column # (シャープ)

FOSTERの企業風土

グローバルに展開するフォスターは、社員も多国籍です。個々の多様性を生かしつつ、当社全体で価値観のベクトルを共有する、Foster Rhythmプロジェクトを進めています。企業理念の浸透を目的としたこの活動では、従業員がワークショップで交流し、「フォスターらしさ」を醸成しています。また、エンゲージメントを高めるためのスローガンとして「Be Happy 80%」を掲げ、他者への思いやりをもった幸せを感じることを目指す等、“人”を大切にする風土が醸成されています。



Column ♭ (フラット)

世界一の「音響」 ソリューションパートナーへ

これまではOEM/ODMサプライヤーとして、製品の音作り・製造・品質に注力してきました。今後は「音・振動」といえばFOSTER」と思ってもらえるよう、音・振動に関する総合的かつ戦略性の高い商品を生み出し、未来社会に貢献していきます。



フォスターの事業

フォスター電機は、1949年にスピーカメーカーとして誕生しました。創業以降、音響変換機器を主力に、サウンド・スペシャリストとして音の世界に多くの技術と製品を提供しています。

車載用スピーカをはじめとする車載音響製品、家庭用オーディオ機器（AV用スピーカ）、高級 Hi-Fi スピーカシステム、ヘッドホン・ヘッドセット、情報機器用小型スピーカ、ブザー、さらに音響技術を活

用した振動アクチュエータ等、独創の技術と蓄積されたノウハウをバックボーンに、お客様の期待に応える最高の音と品質にこだわります。フォスター電機の音と振動のソリューションは全世界のさまざまな製品に採用されているため、得意先ブランドの商品を通じて幅広く届けられています。

近年では、スピーカ事業、モバイルオーディオ事業、その他事業の全セグメントを通じた戦略領域として、車載関連製品にも注力しています。新たな技術の潮流をビジネスチャンスとして生かし、音響信号と人間とのインターフェース技術を、培ってきた知識・ノウハウによりさらに発展させるとともに、新技術の開発と新規事業へのさらなる挑戦を続けているのです。

セグメント別売上

スピーカ事業

車載用スピーカ・スピーカシステム、オーディオ用およびテレビ用スピーカ・スピーカシステム等の製造・販売。



車載用スピーカ



車載用スピーカシステム



テレビ用スピーカ



フォスターの強み

フォスターが1949年に創業以来74年の歴史の中で培った強みを、「応える力」、「創る力」、「繋がる力」として再認識し、今後の持続的な価値創造の源泉としていきます。

これらの強みを生かし、事業ポートフォリオの中心である車載関連ビジネスに留まらず、車載、ゲーム、VR、ヘルスケア・医療、社会インフラ等、未来社会に貢献する有望な産業分野において、聴覚・触覚に関わる、より幅広いニーズを支援できる、世界一の「音響」ソリューションパートナーとなることを目指します。

1 応える力

（1）顧客要求に応える力

■ 顧客対応力 社会・関係資本

当社は創業以来グローバルな（欧州、米州、アジア）顧客ネットワークを築いてきました。これにより戦略パートナーとなりうる信頼性の高いお客様から、高品質製品の大量受注をいただいております。また、グローバルでのサポート体制を構築し、「お客様への対応の質」「お客様への提案の質」そして「製品の質」を高めています。これらの結果として、時代をリードする革新的な製品にも数多く携わっています。

■ 製造力① 製造資本

時代の変化のスピードが加速するにつれ、お客様の当社グループ製品に対するご要望はより多岐にわたっています。この要求に的確に応えるカスタマイズされた高品質製品を大量生産できる製造体制を、アジア、米州、欧州と、国を超えて構築しております。また、お客様の地産地消ニーズ

にお応えるため、グローバルな製造体制の更なる整備、効率化を図ってまいります。

■ 製造力② 製造資本

主要部品（抄紙、ボイスコイル、樹脂成形等）の内製化を着実に進めており、当社グループ製品における付加価値の向上、製造コスト削減を実現しています。

■ 品質管理能力 製造資本

車載関連業務においては、IATF（自動車産業国際品質規格）に忠実に準拠した製品の品質管理能力が求められます。

1982年に車載用スピーカの納入を開始して以来、長年積み上げてきたノウハウにより、お客様の品質ニーズに的確にお応えしています。

■ 技術力 知的資本

当社は音響專業業者ならではの音響、振動関連コア技術を保有しています。これらは、車載用スピーカのみならず、オーディオアクセサリ、アクチュエータ、小型音響製品、接近通報音等あらゆる製品の礎であるといえるでしょう。

（2）変化に対応する力

■ 社員 人的資本

当社は長きにわたる歴史の中で幾多の困難に直面してきました。2018年の事業ポートフォリオ見直し以降においても、製品ポートフォリオの変化による人件費対応、コロナ禍対応（海上コンテナ運賃の高騰、資材・部材費の高騰等）、ミャンマーの政変等さまざまな要因による未曾有の危機がありました。こうした危機に正面から立ち向かい、「誠実」にお客様と向き合いつつ、ありとあらゆる手立てを粘り強く講じる当社グループ社員の危機管理能力・現場力は、変化に対応する大きな力となっています。

■ 環境負荷の削減 自然資本

世界全体として地球環境対応の大きな流れがさらに加速している中、お客様の環境対応ニーズは、各国・地域の政策による規制強化等を受け、様々な領域で日増しに高まっています。当社はこの大きな流れに対して、環境負荷軽減対応力（製品の省資源化、製造工程の改善、化学物質管理、生物多様性保全、顧客・サプライヤーとのパートナーシップ）をベースに中長期的な環境アクションプログラムを着々と進めています。

■ 財務内容 財務資本

昨今の様々な事業環境の変動に直面する中でも、経営安定に資する高い自己資本比率をベースに着実な対応を行ってきました。今後も中長期収益基盤を固めると共に資本の効率利用を進め、持続的成長基盤の整備・拡充を図ってまいります。

2 創る力

変化を自ら生み出す力、顧客が期待する以上のものを作る力

■ 技術力 知的資本

音響のプロフェッショナルとして、音響評価、信頼性試験技術力、環境配慮スピーカ製品の設計力を有し、自ら変化を生み出し、顧客期待を上回るものづくりができる技術力を備

えています。

■ 社員 人的資本

社員のチャレンジ支援プログラム（Foster Incubation Program）*を通じ、「ワクワクする未来社会」を社員自らで創造すること、また「チャレンジする社内風土」を醸成することを目的として、社員の潜在的人的資本価値発掘、向上を継続的にを行っています。

※「人的資本への取り組み」を参照

3 繋がる力

顧客との連携、信頼をベースとしたパートナー化

■ 顧客 社会・関係資本

一部のお客様には既に当社技術者が派遣され、先行開発の協業等を通じた戦略パートナー化が進められています。今後もお客様との連携、信頼をベースとした、戦略パートナーとしての当社の価値をグローバルに高めていきます。

■ 社員 人的資本

本社営業本部、技術本部、海外の販売会社は、それぞれの領域において業界をリードするグローバルトップクラスのお客様に対して様々なソリューションを提案する、経験豊富な営業・技術人材を有しています。

■ 調達力 製造資本

グローバル各拠点に対して最適な部材を調達できるサプライチェーンを有し、タイムリーな部材調達ができる体制を整えています。



価値創造プロセス

ビジョン / パーパス：未来社会に音で貢献する

目指す姿：世界一の「音響」ソリューションパートナー

Input

(経営資源)

財務資本

経営安定に資する高い自己資本比率

製造資本

- 高い品質と安定した量産を両立する製造技術
- 顧客ニーズへの最適対応が可能なグローバル製造体制

知的資本

音響（振動）に関するコア技術、要素技術、応用技術

人的資本

グローバルな現場力、危機対応能力

社会・関係資本

グローバルな顧客ネットワーク

自然資本

環境負荷軽減対応力

Business Model

培った強み

「応える力」
「創る力」
「繋がる力」

中期事業計画

主戦略：パートナー戦略
→ OEM/ODM
サプライヤーから
戦略パートナーへの
昇華

グローバル顧客との パートナー化 を志向した バリューチェーン

営業提案・技術開発・
高品質製造・
グローバル販売

Output

(製品・ソリューション)

注力する市場

● 車載 ● 音響 ● ゲーム ● VR ● ヘルスケア・医療 ● 社会インフラ

注力する音響（振動）製品

- エンターテインメント系：スピーカー、オーディオアクセサリ、アクチュエータ
→ 豊かな音、感性に訴える音、多彩な感触
- 情報系：小型音響製品、接近通報音
→ 安全・危険を知らせるクリアな音、効果的な警報音、遮音、ヘルスケア

Outcome

社会

【顧客満足】

- デジタル社会に融合したアナログ価値、感性価値（聴覚、触覚）の提供を通じての豊かな生活、楽しさ、喜び、快適な空間
- 高品質製品に対する顧客満足
- 環境配慮製品による環境負荷軽減
- 安心、安全、健康

【従業員満足】

- 安定した生活、成長、働き甲斐

経済

- 取引先の事業の発展
- 自己資本充実・配当・納税

グローバル事業活動を支えるガバナンス／ ESG 経営／ 品質経営

中長期事業計画と23年3月期の進捗

中期事業計画

2020～2024年度期間の「中期事業計画」を2020年11月に公表しました。当中期事業計画では、自動車分野や5G関連の新分野を戦略分野と位置付けています。市場における変革が未来社会へ大きな影響力をおよぼすと予想されるこれらの領域で、祖業である音の技術、それを応用した振動技術を用いて、新たな感性価値を提供します。特に、車載事業分野において取引先にとって不可欠の存在となり、フォスター経営の強固な基盤を築くとともに、中期財務目標の達成を目指しています。

当中期事業計画期間においては、投資を強化する一方で、健全な財務体質の維持を図りつつ、省人化、自動化、標準化等により筋肉質な収益体質を構築します。2024年度の財務目標として、売上高1,200億円、営業利益50億円、営業利益率4.2%を目指します。

上記の財務目標に加えて、「2024年度にOEM/ODMサプライヤーから戦略パートナーへの昇華」を目指す姿としています。このために、顧客からの注文を待ってレスポンスしていく従来型のOEM/ODMの役

割に留まらず、顧客の課題やニーズをいち早くみ取り、音響にまつわる新たな機能について、積極的な提案を行う体制を強めています。例えば、これまで自動車メーカー側が行っていた快適性を高めるための音場チューニング等を共同で行う等、顧客により近い位置で開発・設計に携る提案をすることで、「戦略パートナー」として、音・振動に関する総合的かつより戦略性の高い製品を生み出してまいります。

■ 2024年度までの重点戦略

当中期事業計画においては、これまでも取り組んできた基幹部品の内製化、標準化活動、品質改善活動等を一層強化します。また、重点戦略として、2024年度までにグローバルな重要顧客（主に完成車メーカー、Tier1メーカー等）の戦略パートナーとなるべく主に次の3つの施策を展開します。

1. 音・振動に関わる分野での車載用製品・サービスのワンストップ営業戦略です。当社が培ってきたオーディオ用デバイスに加え、ADAS（先進運転支援システム）に対応したアクチュエータ、AVAS（接近通報音）/eCall用スピーカ、車載用ヘッドセット等、全車載製品をワンストップで提供できる体制を確立し、車1台

あたりの当社製品搭載数の増加を目指します。これを実現するため、グループ内および社外パートナーとの連携を強化し、車室内音場設計や様々な振動パターンによる触感提案等、特に感性に訴求する付加価値提供を充実させます。

2. 地域別戦略を強化します。各国の自動車法規制、環境規制に対応し、主力の日米欧市場では事業ごとのアプローチから、全製品群を網羅した地域ごとのアプローチに切り替えることで、営業力の強化と営業効率化を図ります。中国市場は、マーケットの拡大や高度化に伴い、価格・品質面で当社にとって有望な市場へと変化しているため、これまで以上に注力を強めます。さらに、同市場では、ブランド力と高品質の現地生産システムを生かしながら、現地営業力の強化により、マーケットプレゼンスを高めます。
3. M&A戦略です。希少性の高いコア部品の内製化や、戦略パートナーとなるために必要な技術分野の獲得を目的とし、戦略的M&Aについても、随時検討してまいります。



▷ ビジョン

未来社会に音で貢献する



▷ ミッション

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

中期 (2020～2024年度)

目指す姿

OEM/ODMサプライヤーから戦略パートナーへの昇華

重点施策

1. 音・振動に関わる分野での車載用製品・サービスのワンストップ営業戦略
2. 地域別戦略
3. M&A戦略（戦略パートナーとなるために必要となる、当社にない技術分野の獲得）

財務目標

売上高：1,200 億円 営業利益：50 億円 営業利益率：4.2%

長期 (2020～2030年度)

目指す姿

世界一の「音響」ソリューションパートナー

未来社会に貢献する有望な産業分野、かつ聴覚・触覚に関わる分野において、「音響」ソリューションのスペシャリストとして貢献。「音・振動のことならフォスターに聞こう!」という立ち位置を目指す

注力分野

MaaS

ウェアラブル

ウェルネス

エンターテインメント

静音・消音

感性価値
(聴覚・触覚)
の提供



22年度業績概要、中計の進捗評価

2023 年 3 月期は、売上高 1,213 億円、営業利益 24 億円となりました。売上高は車載用スピーカの出荷数量の増加や円安の寄与もあり、中期事業計画の 24 年度目標となる 1,200 億円を前倒して達成しました。一方、営業利益率は 2.0%にとどまり、収益体質強化には課題を残した形となりました。

■業績概要

| | 22.3 期 | 23.3 期 | 増減額 | 増減率 |
|------------------------------------|------------|---------|----------|--------|
| 売上高 | 91,106 | 121,338 | 30,232 | 33.2% |
| 営業利益 | △ 7,757 | 2,445 | 10,202 | — |
| 売上高営業利益率 | △ 8.5% | 2.0% | | |
| 経常利益 | △ 7,473 | 2,327 | 9,800 | — |
| 売上高経常利益率 | △ 8.2% | 1.9% | | |
| 当期純利益又は当期純損失 ^{※1} | △ 7,017 | 848 | 7,865 | — |
| 売上高当期純利益率又は売上高当期純損失率 ^{※1} | △ 7.7% | 0.7% | | |
| 一株利益 | △ 315.53 円 | 38.23 円 | 353.76 円 | — |
| 一株配当 | 10.00 円 | 20.00 円 | 10 円 | 100.0% |
| 配当性向 | — | 52.3% | | |
| ROE | △ 14.4% | 1.7% | | |

※1 親会社株主に帰属する当期純利益又は当期純損失、親会社株主に帰属する売上高当期純利益率又は売上高当期純損失率

■セグメント別業績

| | | 22.3 期 | 構成比 | 23.3 期 | 構成比 | 増減率 |
|-------------|-------|---------|-------|---------|-------|-------|
| | 売上高 | 91,106 | | 121,338 | | 33.2% |
| | 営業利益 | △ 7,757 | | 2,445 | | — |
| | 営業利益率 | △ 8.5% | | 2.0% | | |
| スピーカ事業 | 売上高 | 69,676 | 76.5% | 99,087 | 81.7% | 42.2% |
| | 営業利益 | △ 6,955 | — | 2,004 | | — |
| | 営業利益率 | △ 10.0% | | 2.0% | | |
| モバイルオーディオ事業 | 売上高 | 14,227 | 15.6% | 14,691 | 12.1% | 3.3% |
| | 営業利益 | △ 896 | — | 1,203 | | — |
| | 営業利益率 | △ 6.3% | | 8.2% | | |
| その他事業※2 | 売上高 | 7,202 | 7.9% | 7,558 | 6.2% | 4.9% |
| | 営業利益 | 94 | — | △ 762 | | — |
| | 営業利益率 | 1.3% | | △ 10.0% | | |

※2 その他事業は、セグメント間取引消去後の数値で算出しています。

消去額 22.3 期：その他事業 1,128 百万円、23.3 期：その他事業 2,845 百万円

■セグメント別の業績

「スピーカ事業」

自動車関連市場を取り巻く環境が厳しい中、出荷数量の増加や円安効果から、売上高は 99,087 百万円（前期比 42.2%増）となりました。損益面では、韓国の連結子会社（12 月決算）が 2022 年初の空輸費用の発生で第 1 四半期に 7 億円余りの赤字を計上しましたが、全体としては原価改善、固定費削減及び価格転嫁の進捗により、営業利益は 2,004 百万円（前期は営業損失 6,955 百万円）と黒字転換しました。

「モバイルオーディオ事業」

民生用アクチュエータや車載用ヘッドセットは、半導体チップ不足により悲観的な予想もありましたが、計画通りの出荷となりました。一方、スマートフォン同梱用ヘッドセットの販売は引き続き減少しており、売上高は 14,691 百万円（前期比 3.3%増）となりました。損益面では、付加価値の高い製品への注力に加え、研究開発型ビジネスの導入・推進に伴い、営業利益は 1,203 百万円（前期は営業損失 896 百万円）と期初から黒字基調で推移しています。

「その他事業」

小型音響部品事業や「フォステクス」ブランドの製品を含むその他事業の売上高は 7,558 百万円（前期比 4.9%増）に増加しました。一方、損益面では、「フォステクス」ブランド製品の売上の停滞や棚卸資産の評価減、また急激な円安により国内販売向け製品原価が悪化したことから 762 百万円（前期は営業利益 94 百万円）の営業損失となりました。

重点戦略の進捗

車載関連事業においては好調な受注に円安の寄与もあり、2024 年度中期事業計画・最終年度目標の約 9 割程度の受注を既に獲得しています。特に日系大型ブランド向け製品売上は、北米に拠点を置く Tier1 メーカーの販売拡大により、今後さらに増加する見込みです。また、欧州高級車メーカーからの好調な受注が続いており、スピーカと小型音響部品（ブザー、接近通報音用・eCall 用スピーカ等）等との積極的なセット販売の成果も出つつあります。堅調なスピーカ需要に対応するための生産体制の整備等、レジリエンスを高めるための施策も計画通りに推進しています。

欧州市場向け製品については、これまでアジアで製造していましたが、コロナ禍以降のサプライチェーンの混乱を受けて、重要顧客への安定した製品供給体制の早期構築が求められています。これを受けて当社では、ハンガリーにある協力企業の工場を一部借り受ける形で自前の製造拠点を設立することとし、2022 年 12 月に欧州初となる子会社 FOSTER ELECTRIC HUNGARY Kft. を設立いたしました。ハンガリーには自動車関連の製造企業が多く進出しており、低い法人税率や企業誘致に対する現地当局の積極的かつ協力的な支援体制が整備されているため、投資環境が整っています。欧州の重要顧客が域内調達方針を強化する中、供給の安定化を図るとともに、輸送に伴う CO₂ 削減も実現させます。

米中対立の先鋭化リスクを視野に入れた生産体制の再構築にも取り組んでいます。中国の製造拠点は中国市場向け生産に漸次シフトし、中国以外の市場向け生産は、ベトナムを中心としつつ、米国や欧州での生産体制を強化し、地産地消を意識した最適な生産体制の構築に向け取り組みます。ベトナムでは、現在のバクニン工場での生産に加え、23 年度下期中には主要顧客向けヘッドホンの主力工場であったホーチミン工場でもスピーカ生産を開始する予定です。

長期に目指す姿と戦略の方向性

中期事業計画を着実に実行し、2030 年度には、車載関連事業に留まらない「世界一の『音響』ソリューションパートナー」となることを目指します。未来社会に貢献する有望な産業分野で、顧客にとって「音・振動のことならフォスターに聞こう!」と評価されるスペシャリストとしての立ち位置です。この実現のために、聴覚・触覚に関する領域での幅広いマーケットニーズを支援・推進できる、技術・サービスの蓄積を蓄積してまいります。

長期重点戦略としては、既存分野強化とともに、以下の市場領域を重点的開拓対象と定め、2030 年度にはこの領域での「世界一の『音響』ソリューションパートナー」を目指します。

MaaS：ロボティクス・ラストワンマイル市場をターゲットとして、当社が車載用スピーカで培った安全性の高い高耐久製品を展開していきます。

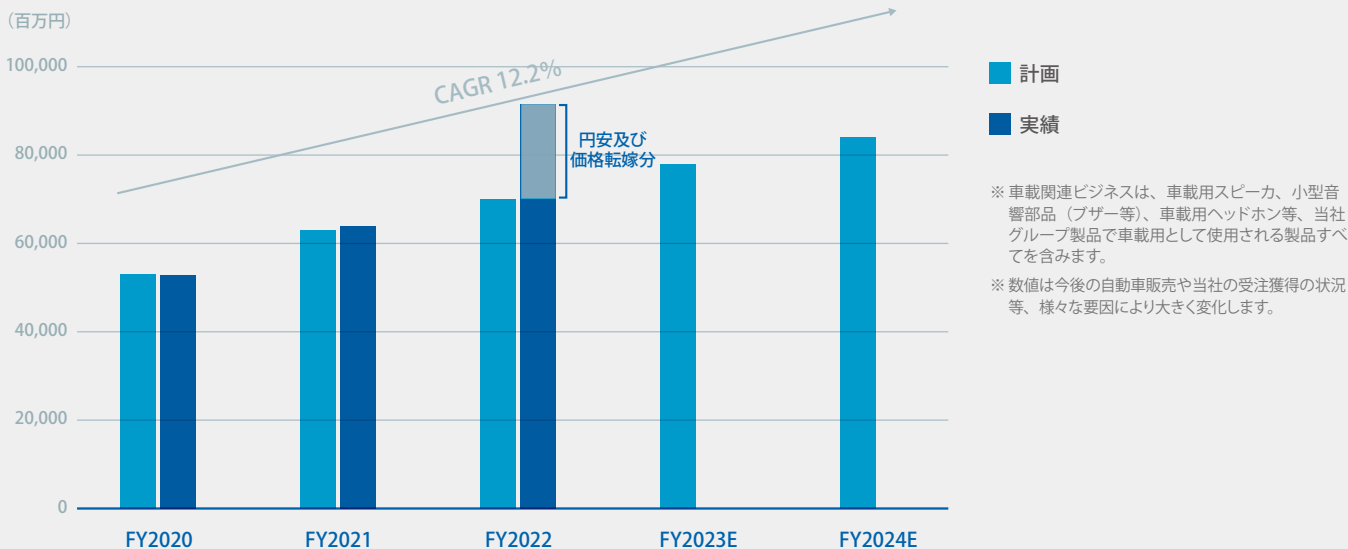
ウェアラブル：AR/VR を利用したスマートグラス用の音声用デバイスや生体認証用デバイス（イヤホン等）を有望な市場とみています。将来の社会インフラ化も視野に入れ、当社が培ってきた超小型・高音質・低歪みを強みに新製品を提供します。

ウェルネス：高齢化社会の進展に伴い、健康維持・推進のための生体モニタリング用デバイスへの展開を図ります。血圧計等で使用された製品実績の活用や、聴覚補完のためのデバイスにも取り組みます。

エンターテインメント：ゲーム市場を含む当領域では、高音質製品だけではなく、新しい感性価値が求められます。音響部品とそれを応用した振動部品により、ユーザーの感性に訴えるデバイスを提供します。

静音・消音：世の中がどんなに進歩しても、五感のひとつである聴覚の重要性は不変です。社会全般の音、音質コントロールに対する様々なニーズに、70 年以上音響一筋に磨いてきた技術エキスパートとして応えます。

車載関連ビジネス売上計画



Beyond2025

過去3年間の危機克服の過程で、中期事業計画の策定時点では顕在化していなかった当社の弱みや、さらに取り組むべき課題が様々なかたちで発現してきました。これらの課題に取り組むことも、中期事業計画の目標の一つである、車載ビジネスの収益基盤確立には欠かせません。危機克服で培ったお客様との強い関係はスピーカ事業におけるパートナー戦略展開の大きな足掛かりです。コロナ前の状態に戻すのではなく、これまでの関係の土台の上に、コロナ対応で培った新しい関係を積み上げ、パートナー戦略を推進します。また AVAS（接近通報音）等の分野でも生産体制の再編とマーケティング強化により、シェアを着実に増やし、中期的にフォスター全体の強固な収益基盤を確立することが今後の課題です。

フォスター電機では2023年3月期を通じて、長期収益基盤確立のために、より長期的な時間軸で取り組むプロジェクトの検討を進めてきました。現中期事業計画が終了する2025年3月以降を達成目途とすることからこれらを Beyond2025 と呼称しています。

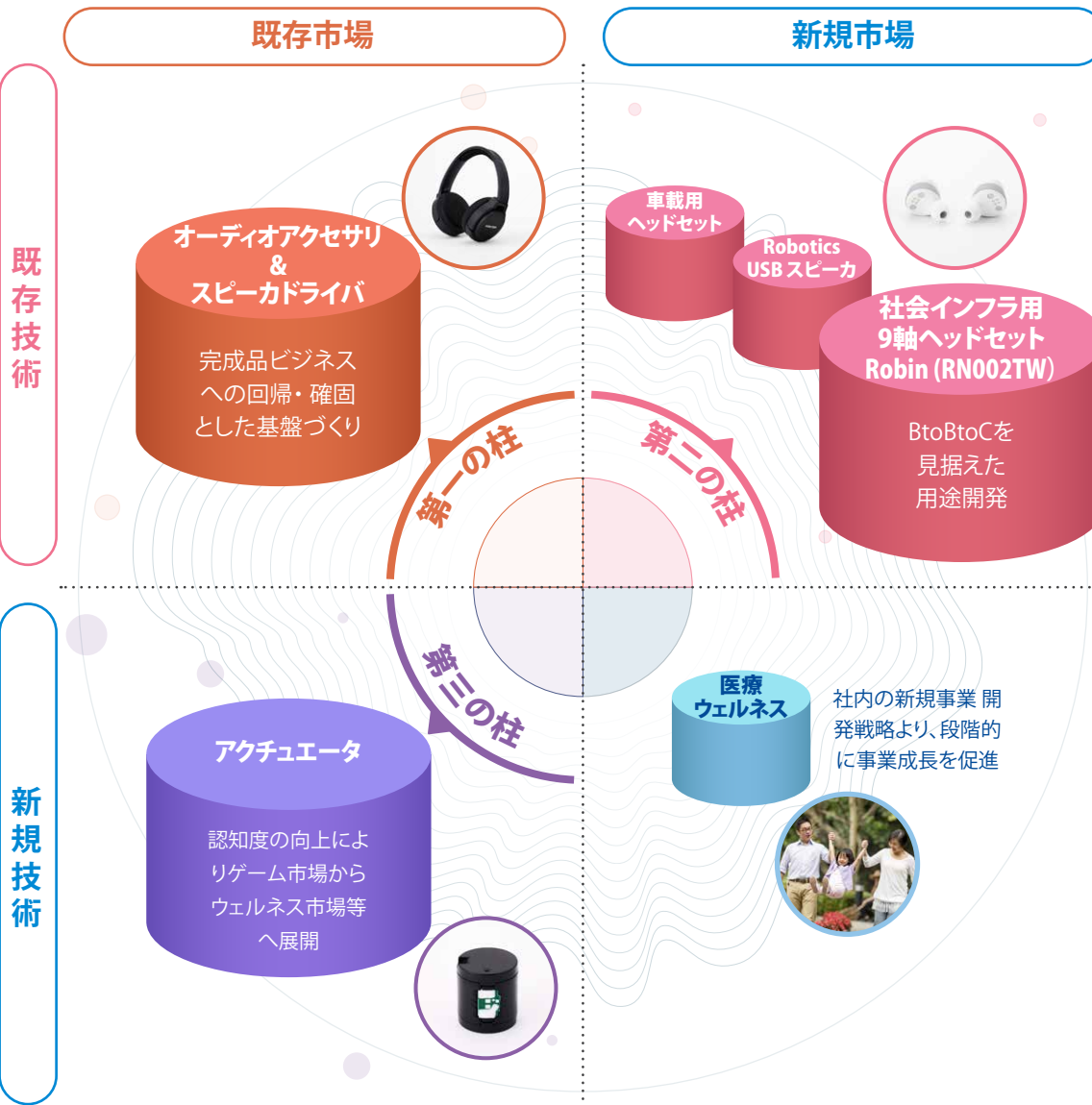
特に現中期事業計画における車載ビジネスに一定の成果が表れる2025年以降には、現モバイルオーディオビジネスを母体に「世界の『音響』ソリューションパートナー」となるビジネス構築を目指す方針です。

モバイルオーディオ事業は、2022年3月期以前からの様々な施策が成果を現し、2023年3月期は期初から黒字基調で推移、通期黒字化を達成しました。このような成功モデルを積み上げることで Beyond2025 に繋げ、同事業においてフォスターの将来を担う柱を確立していきます。

具体的には、VUCA 時代の市場変化へ対応すべく、「3本の柱+α」を育ててまいります。

第一の柱は、「オーディオアクセサリ（完成品）&スピーカドライバ」です。市場は引き続き成長を続けているため、モバイルオーディオ事業の原点ともいえる完成品ビジネスに再度注力し、売上高・限界利益の確固たる基盤として再成長を目指します。

第二の柱は、「社会インフラ用9軸センサー付きヘッドセット（RN002TW）」です。生体情報を取得可能なイヤホン型デバイスとして初の商品化を目指しており、新たな市場で独自ポジションを有する潜在力を有しています。様々な領域で利用者の生活ニーズを満たす用途開発を進めています。



第三の柱は、「振動用デバイス（アクチュエータ）」です。ハプティクス※市場は成長を続けており、当社にとって新たな挑戦となりますが、確立した振動技術をベースに、ゲーム市場で牽引し、ウェルネスや車載へと用途を広げていきます。

これに加え、車載用ヘッドセット、ロボティクス用途 USB スピーカ、遠隔医療用途の聴診器・次世代デジタル聴診デバイスもこれに続く+αの長期収益基盤とすべく、積極的に取り組みます。

※ハプティクス：触覚技術。利用者に力、振動、動き等を与えることで皮膚感覚フィードバックを得るテクノロジー

強みの源泉：知的資本

技術の開発・管理体制

スピーカやアクチュエータ等の音響製品の構造原理は、比較的シンプルです。しかし、シンプルだからこそ、そこには難しさがあります。「音」や「振動」は、部品の原材料や形状（厚みや重量等）、また部品の組み合わせを変えることで広範囲に調整することが可能です。「音」や「振動」が無数に存在する中で、お客様や消費者が求めるものは様々であり、さらには場所や使用方法、そして時代等によっても異なります。こうした無限の選択肢のあるアートとも言える世界において、当社はお客様志向で技術・製品開発に取り組み、競争優位の源泉である知的資本を生み出し、蓄積しています。

■組織

グループを統括する技術本部を本社に設置し、本社従業員の約4割は技術者として従事しています。また、海外の製造拠点は各々が設計、工程技術部門を有しているため、本社と連携して技術開発および技術の管理を行うことが可能です。本社の技術本部は、設計部門、工程技術部門、開発部門で構成され、それぞれ、セグメント毎の製品設計、量産に向けた製造準備、材料・振動部品・音響の基礎技術研究開発を行います。その上で、技術者が部門を越えて最新情報を交換しながら協働することにより、先進的な技術開発に取り組んでいます。さらに、こうした活動から生み出される発明を特許として出願し、ノウハウを社内のみで活用することで、競争優位性を高めています。

■技術承継

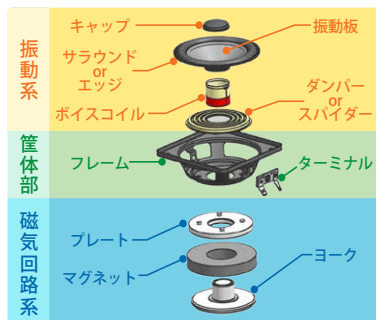


製造業の重要課題である技術の伝承のための取り組みとして、技術大会とQCサークル大会を年一回、全社を対象に行っています。技術大会においては、技術関連部門がその年に検討した技術開発内容を選抜して報告し、それが技術年報誌として取りまとめられています。またQCサークル大会では、海外製造拠点での課題解決ストーリーを発表し、技術の共有と承継が行われています。本部

また昨年より、発明を様々な視点から同時に掘り下げ、特許性や気づきを見出し、特許出願や改良発明を促し、強力な特許網の構築につなげることを目的として、外部の特許事務所弁理士、当社技術スタッフ、そして知財課スタッフで構成される発明発掘会を立ち上げ、特許出願が大幅に増加する等の具体的成果を上げています。

重要な技術とそれを用いた製品群

スピーカ音響性能の根幹をなす振動板、サスペンション、ボイスコイル等の振動系部品を代表とするキーパーツを、設計開発、評価、製造に至るまで独自に垂直統合するコア技術を確立しています。このコア技術をベースに、以下の様な多彩な製品群を有します。



スピーカ音響性能のコア技術

■車載用スピーカ

車載オーディオスピーカ、AVAS（接近通報音）用スピーカ、メータクラスターパネル（自動車のインパネの一部）用スピーカ、ETC用スピーカ、eCall用スピーカ等、車載音響デバイス製品を顧客ニーズに沿った形でカスタム設計する技術を蓄積しています。1982年から開始した車載用スピーカは、2022年度末時点で50社以上に対して供給実績があり、当社推計で約30%超の世界シェアを有します。

■イヤホン、ヘッドホン

用途に合わせた多種口径の小型ユニットを標準化し、イヤホン、ヘッドホン製品の迅速な設計・開発につなげています。音楽を聴くことにとどまらず、耳音響認証や通話アクティブノイズキャンセリング機能、各種センサ機能をイヤホンに搭載してきました。加えて、2022年10月には新たに生体情報（外耳孔表面温度、脈関連情報、ヘッドトラッキング）を取得する機能を有する製品を開発し、ヘルスケア領域を含む広範囲な市場への展開を始めました。

■アクチュエータ

ハプティクス[※]、ウェルネス用途に開発されたアクチュエータ等、スピーカ設計技術を応用し、ユニークな振動デバイス製品の設計開発を展開しています。より多彩な感触を生み出せるVCA（ボイスコイルアクチュエータ）は多様な特許を取得しており、新規市場へ参

入するための大きな戦力となりつつあります。

※「Beyond2025」参照

■進行中のパートナーシップ事例

■NTT ソノリティ株式会社：PSZ 機能を搭載したイヤホンの実用化

協業により、耳元だけに音を閉じ込めるPSZ機能を搭載した世界初のイヤホンを発売し、車載向け（シート搭載用）の提案を拡大しています。NTT ソノリティ社が保有するPSZ技術は、耳の付近に高音質な音を閉じ込め、360°の方向に対しても音が漏れないようにする技術です。通常は活用されないスピーカ背面から出る音を積極的に活用するという逆転の発想をベースに、ハードウェアの工夫に加えてソフトウェアによる干渉制御を行うことでサウンドシェル（音を閉じ込めた空間）を創り出します。

■日本電気株式会社（NEC）：生体情報取得機能付きヒアラブルデバイスの開発

協業プロジェクトにおいて、トゥルーワイヤレス型ヒアラブルデバイス（製品名：RN002 TW）をクラウドファンディングにより上市しました。本開発においては、NECの保有する外耳道の反響音に基づいて個人認証を行う耳音響認証技術を、ヒアラブルデバイスに搭載しました。これにより、従来製品に搭載していた各種センサや生体情報（外耳孔表面温度、脈関連情報、ヘッドトラッキング）といった耳周囲で取得できるセンシングデータを用いて、本人確認と組み合わせた新たな価値のあるデータを提供できるヒアラブルデバイスを創出しました。

■株式会社シェアメディカル：医療向け製品の共同開発

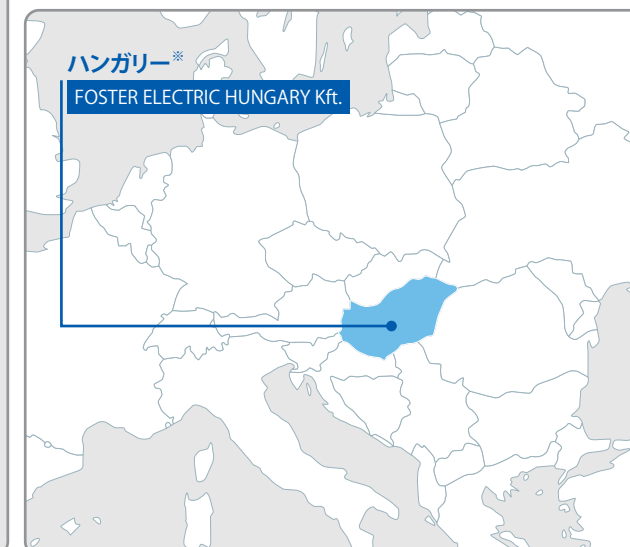
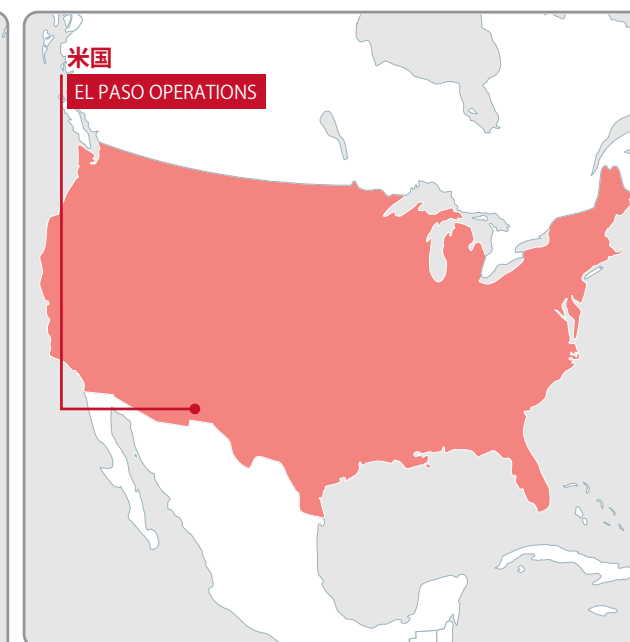
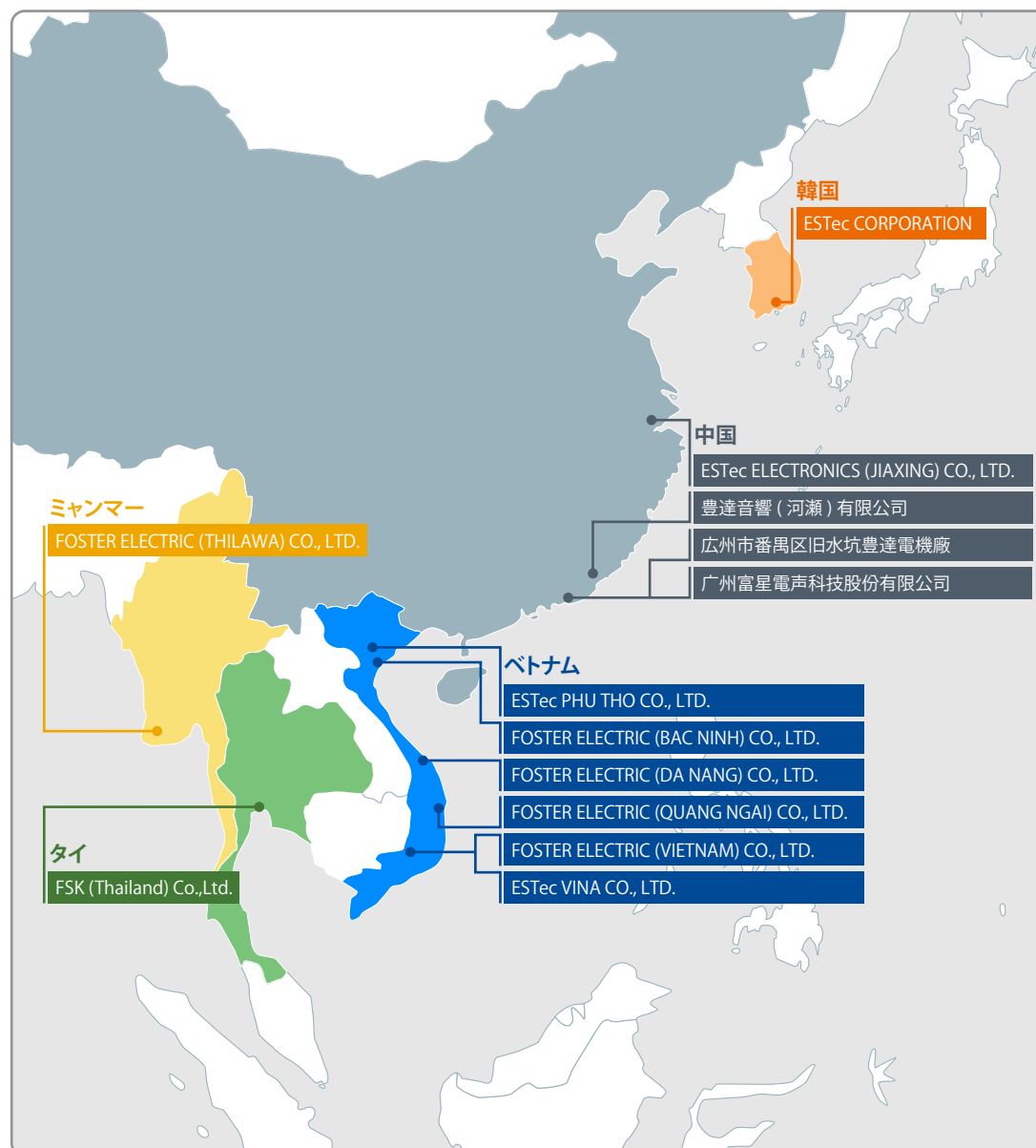
次世代聴診デバイスならびに医療向け音響機材を共同開発しました。シェアメディカル社はWeb経由で聴診を行う「遠隔聴診」技術の基本特許を保有し、オンライン診療対応の聴診デバイス「ネクステート」を開発・販売しています。長年にわたる音響製品の開発・製造の取引実績をもつ当社は、ネクステートのさらなる音響品質の向上、微弱で繊細な聴診音に最適化したヘッドホン・スピーカ、そして次世代聴診デバイスの開発と製品化について協力しました。これは今後拡大していく遠隔医療の分野はもとより、医療・ヘルスケア分野における音の課題を解決することを目的としたものです。医師の利便性に配慮した、非言語で理解できるシンプルなデザインと直感的な操作で扱えるミニマルなインターフェイスを特徴とし、リアルタイム遠隔聴診技術に関する基本特許も取得しています。

強みの源泉：製造資本

グローバル製造体制

全世界7か国（ベトナム、中国、ミャンマー、米国、ハンガリー※、韓国、タイ）におよぶ15製造拠点を展開し、部品から製品まで一貫した高度な製造体制を構築しています。

※ 2024 年 10 月量産開始予定



主な製造拠点：2023 年 3 月末現在

顧客ニーズへの最適対応を支える製造体制

■製造機能の高度化

主要工場は、顧客ごとにカスタマイズされた音響関連製品を生産できる製造設備の開発と製作機能も有しています。

生産ライン設計は、ベース設備を共通化し、治具（補助工具）を機種ごとに切り替えることにより、コスト上昇を抑制しながらもフレキシブルな生産対応を可能としています。また、設備、治具は、当社の高度なモノづくりに合わせるために、そのほとんどを内製化したものです。内製化は生産ラインにとどまらず、主要部品（抄紙、ボイスコイル、樹脂成形、マグネット（計画中））に関しても着実に進めてきました。主要部品の内製化は金型の自社設計から行っており、生産ラインの内製化との相乗効果により、製品性能の差別化に繋がっています。

この製造思想は、1988年に中国番禺において本格的な量産を始め、以来長年にわたって積み上げてきたもので、当社の競争優位性の礎といえるものです。

積極的に導入している自動化設備に、作業者が手動で対応する工程をベストミックスすることによる機械と人のハーモニーで、顧客ニーズへのフレキシブルな対応を可能としています。さらに、昨今の世界的な環境対応ニーズの高まりを鑑み、お客様の求める製品を環境に配慮して製造し、環境ニーズに対応した高品質な製品を、適正価格で納期通りにお届けすることを目指し、次世代スピーカ・製造ライン開発プロジェクトを推進しています。

■資材サプライチェーンの最適化

資材調達については、最適な資材をタイムリーに調達できるグローバルサプライチェーンを構築しており、本社において調達先のグローバル統制を行う一方、部品・原材料の標準化、調達先の集約、新規開拓等を進めることで最大効率化を図っています。例えば、サプライチェーン寸断リスクへの対応において、車載用スピーカ主要資材（紙、金属、マグネット、樹脂等）の主な調達国は、これまで中国が大きな比率を占めていましたが、調達国の分散化による調達リスク対策を進めたことにより、中国比率は2022年時点で約3割となりました。

またコロナ禍対応等、昨今の未曾有の危機に的確に対応しつつ、コストの最適化を図るため、適性在庫管理の高度化、半導体やレアアース等の代替の難しい資材の先行調達による在庫の積み増しを行っています。これらのリスク管理体制の強化の重要性は現場従業員にも浸透しています。そのため、コロナ禍においても顧客ライン

を止めないという強い責任感の下、工場従業員が主体的に生産継続可能な体制を維持し、納期遅れの発生を防いできました。

調達する資材についても、徹底した標準化による「車載品質」と「低価格」の実現を目指し、部品・原材料の統廃合と標準化を行います。それには、2016年より着手を始めた不要部品・原材料の整理も含まれます。加えて、急速に高まる環境ニーズに対応すべく、環境負荷物質ゼロを目指し、既存資材の環境対応品への置き換え推進と環境対応方針等による仕入先の厳選を進めています。

高い品質と安定した量産を両立する製造技術

■車載品質レベルの実現

1982年に車載用スピーカの納入を開始して以来、人命に関わる最終製品である自動車の品質基準に忠実に準拠した車載用製品製造の立ち上げノウハウを着実に積み上げてきました。高品質管理能力

の高度化を図ることで、IATF（自動車産業国際品質規格）レベルの高品質と安定した量産を両立するモノづくりを実現しています。また「汎用ライン導入、どこでも作れる」を目指す姿とし、多様化した要求仕様に対応しつつ、汎用ラインで量産を可能にするため、製品設計ルール、工程設計ルール、設備設計ルールの作成を計画的に、そして着実に進めています。

■製造のデジタルトランスフォーメーション（DX）

SFS (Foster Smart Factory System) 戦略を着実に進めることにより、生産工程、設備保全、工場内物流の自動化を図り、ヒューマンエラーをなくし、蓄積データからの自動分析と予測で問題発生を予防しています。最終的には、対策の自動提案や、システム制御によって顧客満足度を向上する等、利益への直接的な貢献が実現することを目指します。

Foster Smart Factory Systemの主なプロセス



特集ページ：FOSTER STORIES

フォスター電機が紡ぐ日々の音色。みせます



VOICES～響かせる人々

70 年以上の歴史をもつ音のスペシャリスト、フォスター電機。そこには長い歴史を通じて紡がれてきた多くの物語があります。その物語を彩るのは、フォスター電機の日常に存在する様々な音色です。フォスター電機は Web サイトにおいて、理想の音を追求する挑戦者たちの想いと挑戦を紹介しています。社員のチャレンジ支援プログラム（Foster Incubation Program[®]）の一案件として採用され、2020 年より開始したプロジェクト。これまでに 8 つの短編動画「VOICES」を掲載しています。

<https://www.foster.co.jp/stories/>

※「人的資本への取り組み」を参照

■ 掲載内容



スピーカ技術に応用した豊かな振動表現で、
いままでにない没入感を実現

「ボイスコイルアクチュエータ」と呼ばれる、従来のモーター等の駆動方式とは異なる、より高精細で幅広い振動を体験できる新しい振動発生装置の 6 年にわたる開発ストーリー



挑戦と追求が想像を超える音へと繋がる

車体構造やシステムレベルから「自動車の音」を研究し、フォスター電機の車載音響製品開発を支える「大阪テクニカルベース」。カーメーカーに寄り添い、自動車産業の変革を見据える大阪テクニカルベースの挑戦を紹介するストーリー



優れた技術力を共有し、音作りの指針となる
「音質キャバ見本」

スピーカ音の決め手となる「コーン紙」内製技術のノウハウを、「音作りの地図」として具現化し共有するための「音質キャバ見本」プロジェクトの立ち上げと展望のストーリー



フォスターの強みを生かした
「スピーカ工作教室」

幅広い年齢層向けの教育にスピーカづくりを取り入れたフォスター電機の「スピーカ工作教室」。ブランド認知向上や、スピーカの魅力を伝える教室の今後の展望を語るストーリー



社員たちの取り組みを後押しする制度 FIP が
生み出すのは「挑戦する文化」

フォスター電機を取り巻く事業環境が大きな変革期を迎える中で、社員の新しい取り組みへの挑戦を支援し、チャレンジする社内風土の醸成を目的に 2021 年に開始された制度「FIP (Foster Incubation Program)」の立ち上げに込められた思いや成果、今後の展望に迫るストーリー



聴こえる。これからもその「当たり前」をつくる

オーディオ機器は様々なデバイスとつながり、ヒトや空間に高品質の音を届けます。これを支える電子技術部の取り組みと、「音響・振動関連製品の新たな付加価値により市場を創出する」ミッションの実現に向けたストーリー



スピーカのキーパーツ。それは見えない接着剤

スピーカの「縁の下の力持ち」である接着剤は、高品質な製品製造に欠かせない存在。使用パーツの特性や製品の使用環境への対応、また製造における環境規制等、様々な壁を乗り越え、「次の時代に最適な接着方法」を探索するフォスター電機の「接着剤開発研究」ストーリー



プロの感性の再現を目指す車内音場
シミュレーションの可能性

車載用スピーカの開発を大きく変える可能性を持つ「車内音場シミュレーション」。実車を使わずソフトウェア上で車室内環境を再現する技術は、実現すれば車載スピーカシステムテストの効率化やクライアントへの多様な提案が可能に。フォスターのシミュレーション技術への挑戦と将来の展望を伝えるストーリー

企画担当者の声

FOSTER STORIES を始めた経緯

当社は OEM（受託生産）を生業としているため、日々の仕事の中で実現していることすべてを「お客様の要求だから」、で済ませてしまっていることが多いと感じていたことが FOSTER STORIES を始めたキッカケです。前を向いて新しいことを探しながらも過去を振り返り、多くの魅力が広く共有されないまま社内には眠っていることに気づくことができるなら、当社の未来はもっと明るくなると考えました。

内容の選び方

「みんなに知ってもらいたい」と思えるような内容を選定してきました。当社の社員は皆すごいことに携わっているのにそれらがあまりにも日常となっているが故に、社員にとっては「そんなの当たり前のことだよ」といった状態でした。しかし認識の仕方によって見え方も変わってくると考え、外部のパートナー等の視点も入れながら、改めて日常の中にある「すごいこと」、を採り上げていきました。

対象とするステークホルダー

社員と、当社に興味を持つ学生・アルumnイが一番響きやすいステークホルダーだと思います。もちろん当社を知る地域の方、お客様、株主の方々等、どの層にもなんらかのメッセージはお届けできていると感じています。

目的

「未来社会に音で貢献する」、という当社が掲げるビジョンを社員自身が内面化することによって、より強固な組織を構成し、一人ひとりが「私たちが『未来社会に音で貢献する』フォスターである」、ことを自分の言葉として語ることができる環境・ツール・プロセスを整えることです。

職種を問わずビジョンを自分ごととして語れる社員が増えるなら、会社としての力もおのずと強化され、そこで日々の大半の時間を費やす社員の幸福度も向上するはず。FOSTER STORIES は、当社の行動基準を大切に価値観として社員によって策定された "Foster Rhythm" の具現化を支援するものであり、下支えるものであり、その価値観をベースとして日々行われていることを可視化させ発信するものです。活動を通じて、Foster Rhythm を実際の業務で体現し、社内外に広めることが最終的な目的になります。

反応 / 成果

多くの方々から「いいね」、というお声をいただいています。特に社員のご家族からの反応を聞けたのはとても嬉しいことでした。当社社員が実家に帰省した際に、ご両親が友人に FOSTER STORIES の動画を見せながら、息子の会社のことを嬉しそうに話していた、という話も聞きました。

フォスター電機のサステナビリティ

担当取締役メッセージ

1949 年の創業以来、社是として「誠実」を、ビジョンとして「未来社会に音で貢献する」を、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」を掲げています。一貫して社会から必要とされ、発展し続けるサステナブルな企業を目指してきました。

2021 年 3 月には、中期事業計画の策定と併せて「ESG 経営宣言」を制定し、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）を軸とした経営に取り組むフォスターの姿勢を社内外に発信しました。また、2022 年 4 月には、自社そして社会のサステナビリティ（中長期的な持続可能性）の追求に向け、推進組織を「ESG 推進部」から「サステナビリティ推進部」へと改組し、体制を強化するとともにその機能を拡充しました。さらに当社は国連グローバル・コンパクトに賛同しており、サステナビリティ活動の推進及びその管理については、GC10 原則や ISO14001、ISO45001 規格等を参考に実施しています。

とりわけ、脱炭素社会の実現に向けては、これを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、取り組んでいます。具体的には「2050 年までにカーボンニュートラルの実現を目指す」という長期目標を新たに掲げ、中期目標も従来の「2030 年までに Scope1&2 の総排出量を 2018 年対比で 30% 削減」から「50% 削減」へと見直し、取り組みを一層加速することとしました。持続可能な社会の実現に向け、フォスターグループの技術力を結集することで、ESG 経営の推進を、これまでの「企業が果たすべき社会的責任」から「差別化を図る競争優位の源泉」へと高めてまいります。



常務取締役 CFO
サステナビリティ担当
望月 昭人

また、持続可能な社会の実現に向け、「環境」に加えて「人権」に対する社会的関心・要請が高まりつつありますが、フォスターグループは、4 分野 10 原則で人権の保護を支持、尊重している国連グローバルコンパクトに 2017 年から参加しています。日本はもとより、アジア・米州・欧州でグローバルに事業を展開するフォスターグループとしては、自社のみならずサプライチェーンをも含めた人権尊重の取り組みをより一層進め、年齢・性別・国籍・信条等の異なる多様な人々が、お互いを敬い、ありのままを受け入れることのできる職場そして社会の実現を目指してまいります。

今後は、我々の「強みの源泉」である①知的資本、②人的資本、③製造資本、④社会・関係資本、⑤自然資本といった非財務資本と、⑥財務資本を生かし、ESG 経営に基づいて社是に掲げる「誠実」な企業活動を推進していきます。これによって、ステークホルダーの皆様の期待や要請に的確に応えながら、企業価値をさらに高め、自社のみならず社会のサステナビリティ（中長期的な持続可能性）に、より一層貢献してまいります。

ESG 経営宣言について

2021 年 3 月に「ESG 経営宣言」を制定しました。すべての企業活動の原点である「社員」の「Be Happy 80%」(P.5 参照)を活動の基点としてウェルビーイングを向上させ、自社そして社会双方のサステナビリティ実現に向けて、中長期的に ESG 経営に取り組む当社のコミットメントおよび当社のありたい姿を具体的に表現したものです。

フォスターグループ ESG 経営宣言

ESG への取り組みは、社是「誠実」から発しています。社是「誠実」を「Foster Rhythm[※]」では「常に真実を伝え、人と地球にやさしく、真心をこめてサービスすること」としています。フォスターにおける ESG 活動の中心は「社員」です。全ての企業活動の原点である社員をハッピーにできない企業に ESG を推進することはできません。その上で「社員の Be Happy 80%」を ESG 活動の基点とし、関わりあうすべてのステークホルダーの期待に応えるべく未来社会に貢献していきたいと考えています。100% ではなく、80% をハッピーの基準とします。自社、自分だけの満足ではなく、他のステークホルダーの満足への思いやりの余地を残しているためです。

※ Foster Rhythm: 社是「誠実」を含む企業理念を全世界の社員に理解できるよう、社員自らが考え、平易な言葉で置き換えたもの

フォスターは ESG に強くコミットし、長期的視点で以下の実現を目指します。

1. 「脱炭素社会」、「資源循環」、「自然との共生」の推進に向けた取り組み、『ゼロエミッション』へのたゆまぬ努力
2. ライフステージや人生目標に合わせたワクワクのびのびとした働き方
3. 年齢、性別、国籍、信条等の異なる多様な人々が、お互いを敬いありのままを受け入れることのできる社会
4. お客様、お取引先に信頼される、真のスペシャリスト
5. 製品品質や業務品質等、あらゆる場面での『ゼロデフィクト』の定着
6. 音と振動の技術を通じたソリューション提供による、人々の生活の質の向上
7. コーポレートガバナンス強化に資する厳格なリスクマネジメントの遂行とコンプライアンス体制の拡充

⇒ 音と振動の力で人々の生活を豊かにし、すべてのステークホルダーに幸せと持続的な未来を届けること、それがフォスターの願いです

フォスターグループのサステナビリティ推進

2006年にCSR憲章※1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※2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を追加し、ESG経営の強化に努めています。さらに、国連グローバル・コンパクト、ISO14001、ISO45001等を参考に、サステナビリティ推進を実施しています。

※1 2022年3月サステナビリティ憲章に改定

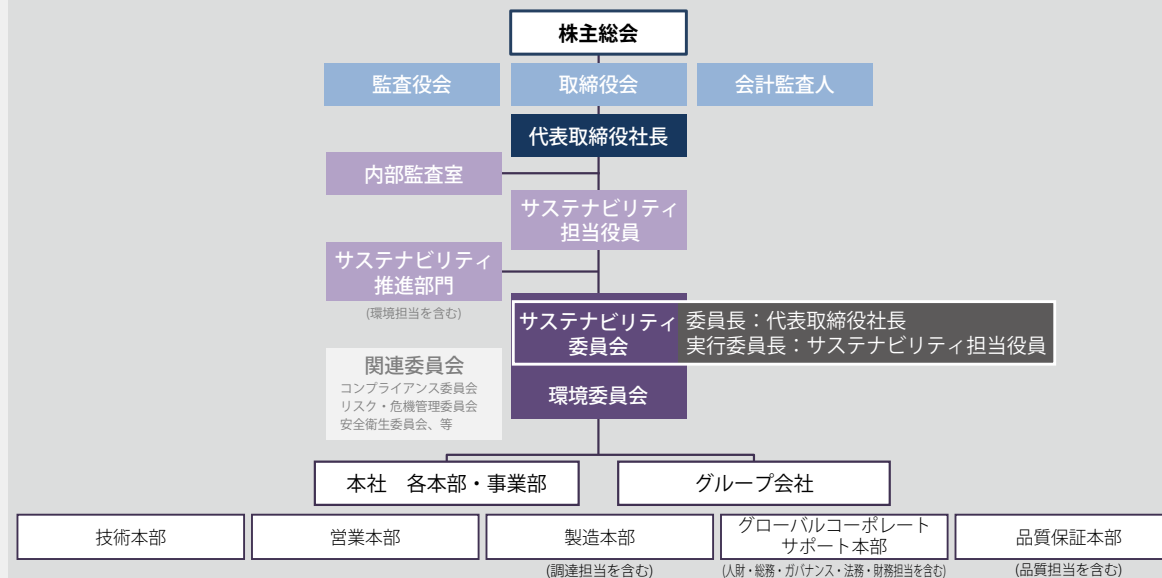
※2 Electronic Industry Citizenship Coalition（2017年にResponsible Business Allianceに改名）

フォスターグループサステナビリティ憲章

従来取り組んできた企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility、以下CSR）だけでなく、自社そして社会双方のサステナビリティを追求することを明確にするために、2022年3月にCSR憲章を改定し、「サステナビリティ憲章」を制定しました。すべての役員・社員が、企業のサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）を重要な課題としてとらえていることを周知し、日々の活動の中でサステナビリティを意識し、果たすことを目的としています。本憲章および憲章細則では、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サステナビリティ活動およびESG経営について定め、社是に基づき「誠実な企業活動」を行うことを宣言しています。

サステナビリティ推進体制

代表取締役社長を委員長とし、関連部門の代表をコアメンバーとするサステナビリティ委員会を、本社に設置しています。サステナビリティ委員会は、実行委員長であるサステナビリティ担当役員出席の下、本社および各拠点のサステナビリティ責任者、実務担当者により月次で開催され、グループ全体におけるサステナビリティ推進活動のモニタリングと連携活動を担っています。また、サステナビリティ委員会が諮問した重要事項は、社内外の取締役が参加する取締役会で審議・承認されます。



マテリアリティ(重要課題)

2021年3月に改定マテリアリティを発行しました。マテリアリティの特定にあたり、ESG経営宣言、また中期事業計画における中長期的視点で目指す姿からバックカスティングし、現時点で優先的に取り組むべき課題を顧客、調査機関を始めとするステークホルダーの皆様からの期待を反映し、リストアップしました。そして、ESG各分野の担当・責任者から構成されるESG推進タスクフォースで議論をし、サステナビリティ委員会、取締役会での承認を経て決定いたしました。今後も事業の方向性に伴い、当社のステークホルダーへのインパクトや重要度を継続的に評価・分析し、必要に応じて見直しを行います。



マテリアリティの取り組みについて

ESGの側面から設定した各マテリアリティを主担当部署ごとに、毎年の目標・KPIを設定して推進し、達成に向けて取り組んでいます。進捗結果については、役員をはじめ関連部門の代表が出席するサステナビリティ委員会で審議し、見直しや改善の対策を講じています。また近年、世界的な人権への関心の高まりに伴い、人権が重要視されるようになってきました。このような背景を踏まえ、人権に関連するマテリアリティの取り組みの一環として、社員の人権遵守と啓発、サプライチェーンにおける人権アセスメントや責任ある鉱物調査、そして労働関係法順守等のガバナンスによる人権侵害の防止に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、企業活動における人権の重要性を認識し、推進しています。

※マテリアリティの取り組み状況については次ページへ

マテリアリティ(重要課題)の取り組みについて

※ 1 CFRTF (Carbon Fiber Reinforced Thermo Plastics)：炭素繊維強化プラスチック
※ 2 環境対応スピーカー：軽量化、VOC 削減、はんだ低減、ドライプロセス採用等の環境配慮要素をひとつでも含んでいるスピーカ
※ 3 VOC (Volatile Organic Compounds)：揮発性有機化合物
※ 4 重要サプライヤー：当社の調達金額 80% に該当する上位サプライヤ約 50 社
※ 5 CSR 適合率：SAQ 評価点 66%以上を達成しているサプライヤを適合とする（65%以下は不適合）
※ 6 1. BCP 体制の検証とグローバル展開 2. グループ全体の防火体制の管理 3. 情報セキュリティ管理体制の対応策の強化 4. サプライヤーの事業継続性の管理
5. ロジスティクス混乱への対応 6. その他期中に生じる事象から予測するリスク

| ESG | マテリアリティ項目 | 目標（KPI） | | 2022 年度までの取組状況 | 本書 | 対応する SDGs |
|----------------------|---|---|---|---|--|---|
| 環境 （E） | 脱炭素社会 | ・ Scope1&2 の総排出量 ・ Scope3 の総排出量 | ・ 2025 年目標：2018 年度比 30%削減 ・ 2030 年目標：2018 年度比 50%削減 ・ 2025 年目標：2018 年度比 3%削減 ・ 2030 年目標：2018 年度比 15%削減 | 2018 年度比で 42% 削減 | P. 29 |    |
| | 資源循環 | 軽量化 ⇒車載用スピーカ従来品に対し、さらなる軽量化へ向けた要素技術開発 環境対応スピーカ ^{※2} の採用率の向上 | 2025 年目標：100g 未満のスピーカに向けた要素技術を盛り込んだ開発品の製品化 2022 年目標 ・ 115g 未満に向けた軽量化 ・ 軽量化技術を盛り込んだ自主開発品の製品化 環境対応スピーカ ^{※2} の採用率の向上 ⇒車載用環境対応スピーカの採用率（売上高比）：2025 年に 22% ・ 2022 年度：16% ・ 2023 年度：18% ・ 2024 年度：20% ・ 2025 年度：22% | 115g 未満に向けた軽量化技術としてフレーム，振動板材料 CFRTP ^{※1} を盛り込んだ自主開発品の製作完了 2022 年度：16% | P. 30 | |
| | 自然との共生 | VOC 削減 ^{※3} | ・ 新規モバイルオーディオ製品のうち「トルエン不使用製品」の比率：2024 年までに 100% ・ 2022 年度：60% ・ 2023 年度：80% ・ 2024 年度：100% | 2022 年度：77.7% | | |
| | 社会 （S） | 製品の品質・安全 | 社会的影響度の大きい事故（人命・財産・環境、等に重篤な影響を与える不具合）件数 | 0 件の継続 | 0 件 | |
| サプライチェーン マネジメント | | CSR 自主アセスメントを配布したサプライヤーからの回収率 | ・ 重要サプライヤー ^{※4} CSR 自主アセスメントの実施率 100% ・ 重要サプライヤー CSR 適合率 ^{※5} 90% 以上 | 100% 91% | P. 32-33 |   |
| | | 責任ある鉱物調達調査におけるサプライヤーからの回答回収率 | ・ 既存サプライヤー：99%以上 ・ 新規登録のサプライヤー：100% | 99% 100% | | |
| ワクワク働ける職場づくり | | ・ エンゲージメント調査偏差値（本社） ・ 従業員一人当たりの総労働時間（本社） ・ 特定保健指導受診率（本社） ・ 定期健康診断受診率（本社） ・ 介護離職者（本社） | 52.0 以上 月平均 153 時間以下 80% 100%維持 0%維持 | 51.8 155.8 時間 83.0% ※健診事後措置面談を含めた受診率 84.6% 100%維持 0%維持 | P. 36-39 |   |
| ダイバーシティ＆ インクルージョン | ・ 女性管理職比率（本社） ・ 海外人財比率（本社） ・ 障がい者雇用率（本社） ・ 男性の配偶者出産休暇および育児休業の取得率（本社） ・ 多様な人々が能力を発揮できる組織づくりを促す教育実施（本社） | 2025 年度 30% 2025 年度 30% 法定雇用率 2.3% を上回る 100% 女性や外国人の活躍を阻害するアンコンシャスバイアスの排除や、SOGI・LGBTQ+ に関する理解を深めるための教育を実施する | 12.6%（2023 年 3 月 31 日現在） 14.2%（2023 年 4 月 1 日現在） 11.0%（2023 年 3 月末現在）（役員含む） 2.1%（2022 年度平均） 男性の配偶者出産休暇取得率 85.7% 男性育児休業取得率 62.5% ①メンタルタフネス度を高める基礎スキル講座（2022 年度受講率 91%） ②ハラスメントのない職場づくり講座（2022 年度受講率 96%） ③女性取締役による「若手・中堅女性社員のためのキャリア研修」実施 | P. 38-39 |   | |
| ガバナンス （G） | ガバナンス強化 | コーポレートガバナンスの充実 | ・ コーポレートガバナンス・コード 100% 遵守 ・ ガバナンスサイクルの推進（ガバナンスアセスメントに基づく体制・運用の改善） | 100% | P. 43-45 |  |
| | | コンプライアンスの徹底 | ・ コンプライアンス・テストおよびコンプライアンスアンケートの回答率 100% の維持 ・ 内部通報制度の周知率 100% ・ コンプライアンス研修の実施と満足度 5 段階中 4 以上の確保 | 100% 100% 平均で 4 以上を確保 | P. 46 | |
| | | リスク・危機管理の強化 | ・ リスクアセスメントに基づくリスク・危機管理体制・運用の改善 ・ 重要項目 ^{※6} のモニタリングを実施し、各項目の対応策年度内完了率：100% | 100% 100% | P. 46 | |

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



国連が提唱する「持続可能な開発目標 (SDGs)」の枠組みを通じてさらなるサステナビリティ活動を推進します。

当社としてのSDGs対応

| SDGs | 活動実績 | 事業活動 | 社会貢献 | 社内 | 掲載ページ |
|-----------------------------|--|------|------|----|------------|
| 1 貧困をなくそう | 低所得世帯の方々への寄付活動、食料等を寄付 | | ● | | P. 42 |
| 3 すべての人に健康と福祉を | 献血プログラムに参加 | | ● | | P. 42 |
| | 「健康ポイント制度」「健康増進に関するオンラインセミナー」を実施 | | | ● | P. 39 |
| 4 質の高い教育をみんなに | 「スピーカ工作教室」「親子スピーカ工作教室」および中学生の職場体験受入や中学校での理科教育の実施 | | ● | | P.42 |
| 5 ジェンダー平等を實現しよう | ダイバーシティに関するオンライン教育コンテンツの導入 「若手・中堅女性社員のためのキャリア研修」を実施 | | | ● | P. 38 ~ 39 |
| 6 安全な水とトイレを世界中に | 水リスクへの対応 | ● | | | P. 29 |
| 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに | CO ₂ の排出量削減 | ● | | | P. 27, 29 |
| | 環境負荷物質管理 | ● | | | P. 29 |
| | 働き方改革 | | | ● | P. 39 |
| | 所定労働時間の削減 | | | ● | P. 39 |
| 8 働きがいも経済成長も | 副業の解禁 | | | ● | P. 39 |
| | 休暇・休職制度の充実 | | | ● | P. 39 |
| | 複線型のキャリアコース制度 | | | ● | P. 36 |

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

| SDGs | 活動実績 | 事業活動 | 社会貢献 | 社内 | 掲載ページ |
|-----------------------------|------------------------------------|------|------|----|------------|
| 10 人や国の不平等をなくそう | ダイバーシティ推進教育への取り組み グローバルな人材採用の推進 | | | ● | P. 38 ~ 39 |
| 12 つくる責任 つかう責任 | 化学物質管理 | ● | | | P. 29 |
| | 再資源化の推進 | ● | | | P. 29 |
| | 環境配慮製品 | ● | | | P. 30 |
| | CO ₂ の排出量削減 | ● | | | P. 27, 29 |
| 13 気候変動に具体的な対策を | クリーンエネルギー利用促進 | ● | | | P. 29 |
| | 環境配慮製品 | ● | | | P. 30 |
| 15 陸の豊かさも守ろう | 植栽活動 | | ● | | P. 31 |
| 16 平和と公正をすべての人に | 責任ある鉱物調達への取り組み | ● | | | P. 32 ~ 33 |
| | ガバナンス体制 | | | ● | P. 43 ~ 48 |
| 17 パートナリシップで目標を達成しよう | CSR 調査および監査 | ● | | | P. 32 ~ 33 |
| | 責任ある調達活動 | ● | | | P. 32 ~ 33 |

人権尊重への取り組み

社は「誠実」の下、人権の尊重を社会の重要課題と位置づけ、バリューチェーン全体のプロセスを通して人権の尊重が実践されるよう取り組んでいます。2017 年 1 月には「国連グローバルコンパクト」に加盟し、人権尊重や労働に関する人権擁護を含む 10 原則へのコミットメントを表明し、活動を推進しています。

人権に関するガバナンス

2003 年に「フォスターグループ企業行動要綱」および「フォスターグループ社員行動規範」を制定しました。これにより、強制労働、児童労働、差別、ハラスメント、個人情報保護、安全衛生、責任ある鉱物調達等の側面において、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しています。また、「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」を制定し、お取引先様にもご協力いただき、サプライチェーン全体を通して人権の尊重を遵守しています。

[フォスターグループ企業行動要綱](#)

[フォスターグループ社員行動規範](#)

[フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範](#)

社員の人権尊重および啓発・浸透

社員のウェルビーイングを大切に、社員の人権尊重・差別禁止、ハラスメント防止、個人情報・プライバシーの保護、職場の安全衛生、労働関係法の順守等の観点から、一人ひとりの人権が尊重されるよう取り組んでいます。さらに社員への啓発・浸透を目的とする全社員向けのハラスメント研修や、ダイバーシティ推進活動の一環として LGBTQ+ に対する理解を深める e ラーニングを実施しています。内部通報制度に関しては、社員に対してコンプライアンス・アンケートを利用した周知活動を行っており、社内周知率は 100% を維持しています。

サプライチェーンにおける人権尊重

お取引先様には「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」への同意書に署名いただき、人権侵害に関する項目を設けた取り組み状況の調査（CSR 自主アセスメント）を実施し、必要に応じて是正依頼をしています。さらに鉱物調達においては、深刻な人権侵害を行う武装勢力の資金源になっていないことを確認するためのデューデリジェンス（責任ある鉱物調達調査）を行い、認定された精錬所のみから調達活動をしています。

[「責任ある調達活動」](#)

相談・通報窓口

内部通報制度として、コンプライアンスホットラインおよびハラスメントヘルプラインの相談・通報窓口を設置し、さまざまなステークホルダー（当社グループの社員・役員、その家族および取引先の社員を含む）からの相談を受け付けています。厳正な調査に基づき人権への侵害が特定された場合は、通報者への報復・不利益がないことを確保した上で、救済・処分を行っています。

[「コンプライアンス体制」](#)



国連グローバル・コンパクトへの参加 (United Nations Global Compact, UNGC)

国連グローバル・コンパクトについて

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、2017 年 1 月より参加しています。

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、環境配慮やサステナビリティ調達等の活動を行います。



グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ） 会員としての活動

UNGC 参加企業で構成される GCNJ のサプライチェーン分科会、環境経営分科会、GC の社内浸透研究分科会、ヒューマンライツデューデリジェンス（HRDD）分科会、防災・減災（DRR）分科会、SDGs 分科会、ESG 分科会、CSV 分科会、WEPs 分科会、レポート研究分科会、サーキュラーエコノミー研究分科会では、有識者の講演会によるサステナビリティ関連の最新動向や各社の事例を共有すると同時に、参加企業各社の幅広い経験をもとに、さまざまな企業のサステナビリティ推進を支援する各種アウトプットの制作に取り組んでいます。また、分科会で得られた知見は、当社のサステナビリティ活動に反映させています。

自然資本への取り組み (1) TCFD に基づく情報開示

「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」 提言について

環境や気候変動に関するテーマを重要な課題と考え、2022 年 2 月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD[※])」提言への賛同を表明すると共に、TCFD の効果的な情報開示や適切な取り組みについて、賛同企業や金融機関等が議論を行う TCFD コンソーシアムに参画しました。

※気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)：各国の中央銀行・金融当局や国際機関が参加する金融安定理事会 (FSB) が 2015 年に設立した、気候変動が経営に及ぼす影響の試算や情報開示のあり方について考えるタスクフォース。企業等に対し、気候変動関連リスクおよび機会に関する情報開示を推奨。

気候変動におけるリスクと機会を把握した上で、社内外の知見をいかながら引き続き有効な対策を推進すると共に、TCFD の提言に沿った情報開示を積極的に進めてまいります。



1. ガバナンス

サステナビリティを重要なテーマとして捉え、2021 年 3 月に ESG 経営を宣言し、優先課題であるマテリアリティの一つとして「脱炭素社会」「2050 年ゼロエミッション」を目指すことを掲げています。これらの目標、削減活動は、全社員に展開され推進されています。

また、ESG 経営を推進するため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会(月次開催)を設置しています。同委員会は、気候変動に関する課題に対し、サステナビリティ担当役員、各本部長および本社・グローバル拠点の各部門から任命されるサステナビリティ推進責任者出席の下、課題認識、方針・施策を審議・決定し、進捗状況を共有・モニタリングするものです。

取締役会は、経営課題に関わる TCFD の賛同表明・情報開示、削減目標および施策等を審議・決定しています。また、同委員会の審議状況や進捗状況に関し、定期的もしくは必要に応じて報告を受け、当該業務執行状況を監督する役割を果たします。

関連ページへのリンク：[フォスターグループの ESG 経営「サステナビリティ推進体制」](#)

2. 戦略

TCFD 提言が提唱するフレームワークに基づいて、2030 年時点の外部環境の変化を検討し、気候変動が当社に与える影響を分析しました。リスク・機会の分析にあたっては 1.5℃と 4℃シナリオを採用し、移行リスクに関しては気候変動の緩和に向け、政策や市場がどのように移行するかを考えます。物理的リスクに関しては、気候変動に伴う気象災害の頻度や影響がどのように変化するかを分析しました。

特定したリスクおよび機会の対応については中期事業計画へ展開すると共に、今後は自社への財務的な影響についても検討を進めます。また、インパクトの大きい一部の車載関連事業を対象に分析を行っていますが、対象外となった事業も含めて、引き続き分析を進めます。

気候変動リスクと機会に関する事業影響

| 気候関連リスク／機会 | | 事業活動に与える影響 | 評価 | 対応策 |
|------------|---------|---|----|--|
| 移行 リスク | 政策／規制 | ・気候変動関連規制への対応による事業コストの増加（炭素税、省エネ・再エネ対応の追加設備投資、グリーン電力証書購入等） ・リサイクル、再生材料の利用に関する規制が強化された場合の対応コストの増加 | 大 | ・中期環境目標達成に向けた CO ₂ 削減の推進 ・太陽光発電設備の導入、再生可能エネルギー電力の調達、グリーン電力証書の購入 ・サプライヤーとの協働強化 |
| | 技術 | ・脱炭素社会に向けた技術開発の遅れによる市場シェア低下が生じるリスク | 大 | ・社会的ニーズの把握と環境配慮型製品の開発 |
| | 市場 | ・取引先からの環境対応要請に応えられなかった場合の影響（再エネ導入、リサイクル材の使用等） ・拡大が見込まれる電気自動車の市場への新規参入企業増加による競争激化 | 大 | ・顧客や消費者からの情報収集と分析 ・提案型マーケティングと開発へのフィードバック |
| | 評判 | ・気候変動への取り組み不十分による事業機会減少 ・顧客および評価機関からの ESG 評価の低下による企業価値低下のリスク | 大 | ・気候変動対応情報の開示 |
| 物理的 リスク | 急性 | ・異常気象を原因とする罹災により発生した工場操業停止やサプライチェーンの寸断 | 中 | ・地域や事業に応じた BCP の策定 ・適切な在庫管理 |
| | 慢性 | ・エアコン等のエネルギー使用の増加 ・水資源の枯渇・取水制限 ・海面上昇による工場浸水のリスク | 小 | ・省エネルギー設備の導入 ・BCP 管理体制の強化 |
| 機会 | 資源の有効性 | ・地産地消の体制推進による CO ₂ 削減 ・循環型社会に対応したモノづくりによる販売機会拡大 | 中 | ・地産地消の推進 ・循環型素材を使用した製品開発 |
| | エネルギー源 | ・省エネルギー設備、技術の導入によるエネルギーコスト削減 | 大 | ・再生可能エネルギー、省エネルギー設備の導入拡大 |
| | 製品／サービス | ・低炭素製品の技術開発推進による販売機会の拡大 ・電気自動車関連の市場拡大による ADAS 対応製品の需要増（音、振動による警告機能の開発） | 中 | ・環境配慮型製品の販売拡大 ・高付加価値製品のマーケティング |

・対象事業：当社の主要事業である車載ビジネスを対象
・事業活動への影響度：「大」「中」「小」の 3 段階で評価

【使用したシナリオ】

移行リスク：International Energy Agency (IEA)^{※1}

・World Energy Outlook 2022：APS^{※2}、STEPS^{※3}

・Net Zero Emissions by 2050 Scenario^{※4}

物理的リスク：Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)^{※5}

・第 6 次報告書：SSP1-1.9、SSP5-8.5^{※6}

※ 1. IEA/International Energy Agency：国際エネルギー機関

※ 2. APS/Announced Pledges Scenario：表明公約シナリオ

※ 3. STEPS/Stated Policies Scenario：公表政策シナリオ

※ 4. NZE/Net Zero Emissions by 2050 Scenario：2050 年ネットゼロ排出シナリオ

※ 5. IPCC/Intergovernmental Panel on Climate Change：気候変動に関する政府間パネル

※ 6. SSP/Shared socioeconomic pathways：共通社会経済経路

3. リスク管理

経営に支障をきたす可能性のあるリスクに迅速かつ的確に対処するため、代表取締役社長を委員長とするリスク・危機管理委員会を設置しています。これにより、全社的なリスクの評価、管理、対策立案とその実行を行っています。

特に気候変動に関連するリスクについては、同委員会の総合リスク評価においてこれをトップリスクの一つとして位置づけ、サステナビリティ委員会がリスクの識別・評価し、対応策を講じる等、実効性を高めています。

当該リスク管理、対応策の状況等については、取締役会においても情報共有が行われ、全社のリスク・危機管理について監督およびモニタリングを実施すると共に、リスク評価とマテリアリティ分析の整合性を図ることで、全社における総合的リスク管理の強化を進めています。

4. 目標と指標

2021 年 3 月にサステナビリティ実現へ向けて「ESG 経営宣言」を制定し、「脱炭素社会」、「ゼロエミッションへのたゆまぬ努力」を中長期的に目指すことを掲げました。これらの宣言の下、パリ協定の 1.5℃目標に沿って 2030 年までの中期環境目標（Scope1、2）の見直しを行いました。また、新たに 2050 年までの長期目標を設定しています。

(1) 2030 年中期削減目標

- ・ Scope1、2：2030 年までに 2018 年比で 50%削減
- ・ Scope3：2030 年までに 2018 年比で 15% 削減

(2) 2050 年長期削減目標

- ・ 2050 年までにカーボンニュートラルの実現を目指す

この目標を達成すべく、CO₂ 削減アクションプログラム【Ver.2023】を策定しました。当社グループ全体において本社、拠点が一体となり、CO₂ 削減活動を加速させます。

関連ページへのリンク：[マテリアリティ（重要課題）の取り組みについて](#)

(3) 具体的な削減施策

① 自社による省電力化（地道活動／革新的活動）

■地道活動

具体的施策：

- ・ 運用改善：運用、メンテナンス、保温・断熱改善、等
- ・ 省エネ設備の導入：各設備の改造・更新

■革新的活動

活動内容：

- ・ 新しい製造方法・設計仕様の研究・導入

具体的施策：

- ・ 次世代スピーカプロジェクトによる革新的技術開発、等

② 再生可能エネルギー電力の調達

- ・ 費用対効果を検証の上、電力会社からの購入電力を再エネ 100%メニューに切替

③ 自社による再生エネルギー発電

- ・ 自社太陽光発電設備の導入

④ グリーン電力証書購入によるオフセット（不足分）

- ・ 海外工場におけるグリーン電力証書の活用を検討

(4) 具体的な KPI

- ・ 各拠点毎の「電力使用量÷売上高」を省電力化活動の KPI として設定
- ・ 2022 年度の実績よりも 23% 少ない電力消費量で、同じ売上高を計上できる体制を 2024 年末までに各拠点に築くことを目標化。Scope1、2 の 2025 年度中間ラップ目標（2018 年度比 30%削減）をクリアし、2030 年度目標（2018 年度比 50%削減）の確実な達成を目指します。

自然資本への取り組み (2) 環境

環境理念・方針

環境理念

当社は、音響業界のグローバル企業として「未来社会に音で貢献する」をビジョンに掲げた活動と環境との調和を最重要課題の一つとして、企業活動の全域で、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境方針

ー前文ー

フォスターグループは、製品のライフサイクルにおいて、環境と調和するテクノロジーの追求により、「脱炭素社会」、「資源循環」、「自然との共生」を目指し、一人一人が、環境へのやさしさを優先して行動します。

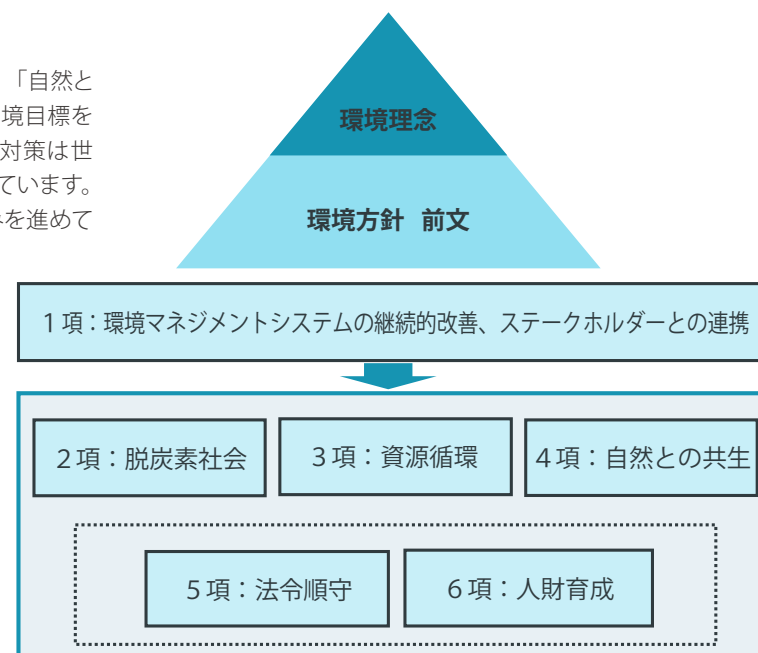
1. 環境マネジメントシステムの継続的改善、及びステークホルダーとの積極的なコミュニケーションと連携により持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 「脱炭素社会」の実現 原材料の調達から製造、輸送、販売、廃棄を含むバリューチェーン全体で CO₂ 排出削減に取り組みます。
3. 「資源循環」の実現 グループ全体の活動及び製品開発において資源の有効活用を推進し、廃棄物削減に努めます。加えて製造工程における水資源の適正な使用に取り組みます。
4. 「自然との共生」の実現 生物多様性の保全に配慮した活動の推進、及び化学物質管理による汚染予防・環境負荷低減に努めます。
5. グループ全体の活動に関連する国内外の環境法規制、及びその他要求事項を順守します。
6. グループの活動に携わる人々への環境活動の啓蒙や従業員への教育を通じて、環境活動を実践できる人財を育成します。

【1993 年 7 月トップマネジメントの承認により発行。2021 年 3 月改訂】

環境への具体的な取り組み

環境理念・方針に基づき、「脱炭素社会」、「資源循環」、「自然との共生」の 3 つの課題について、2025 年までの中期環境目標を設定し、具体的な取り組みを実施しています。気候変動対策は世界的に重要な課題であり、長期的な取り組みが必要となっています。2050 年カーボンニュートラルの実現を目指して、取り組みを進めています。

※ 環境理念には環境活動の目指すところ、そして環境方針前文には環境活動の方向性を示しています。環境方針の 6 項目には、目標を達成するための前提条件、中期環境目標の 3 つの課題、その課題を実現する要素を示し、フォスターグループの環境マネジメントシステムに展開しています。



中期環境目標2025

2020 年に設定した中期環境目標 2025 の達成に向けて製造拠点と協力し、ライフサイクル視点で環境負荷の削減活動を継続しています。

| | 課題 | | 2020 ～ 2025 年 | 2021 年度実績 |
|----------|--------|------------------------------------|---|------------------|
| 環境方針 2 項 | 脱炭素社会 | CO ₂ 排出量削減 (Scope1,2,3) | Scope1,2 CO ₂ 総排出量を 2018 年度比 30% 削減 Scope3 CO ₂ 総排出量を 2018 年度比 3% 削減 | 本書 P.23 参照 |
| | | 製品の省資源化 | ・ 環境対応技術の開発 | |
| 環境方針 3 項 | 資源循環 | 製造工程の改善 | ・ 廃棄物：危険廃棄物総発生量を 2018 年度比 5% 削減 ・ 水使用量の削減（水リサイクルの推進と改善） | |
| | | 化学物質管理 | ・ 社内標準、法令に基づいたグローバル管理体制の構築 | |
| 環境方針 4 項 | 自然との共生 | 生物多様性保全 | ・ 生物多様性方針、中期活動計画の策定 | |
| | | ステークホルダーとのパートナーシップ | ・ サプライヤーとの協働体制づくりと協働活動の実施 | |

※中長期 CO₂ 削減目標については TCFD に基づく情報開示「4. 目標と指標」をご覧ください

環境マネジメント体制とISO14001認証

本社およびすべての海外製造拠点でISO14001の認証を取得し、フォスターグループの環境理念と中期環境目標を展開しています。本社は、それぞれの拠点での活動内容を把握し、実績を確認しています。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、静岡オフィス（静岡県静岡市駿河区登呂六丁目12番2号）に拡大し、環境マネジメントシステムを維持しています。また、ステークホルダーのご要望に応じて、ISO14001 認定証を提示しています。

環境活動実績

CO₂ 排出量削減について（Scope1、2）

2022 年度におけるフォスターグループ全体の CO₂ 排出量は、コロナ禍の影響による生産活動の制限等により前年度比 14% 減少、2018 年度比 42% 減少となりました。Scope3 については本レポートのデータ集に掲載されています。

生物多様性の保全活動について

中期環境目標「自然との共生」の課題の一つとして、「生物多様性保全」を掲げており、生物多様性に関する講演会や研修の実施、また身近な自然の観察会や近隣のクリーン活動を継続しています。今年度からは TNFD（Task Force on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース）に基づく情報開示に向けて情報収集等の準備を進めています。

水リスクへの対応

各拠点では取水、排水について各地域の法規制に基づいた基準を設けて管理しています。本社では、世界資源研究所（WRI）の水リスク評価ツール“AQUEDUCT”を用いて、各拠点の地域の水リスクを把握しています。2020 年からは、中期環境計画で「水使用量の削減」を掲げ、水リスクへの対応に取り組んでいます。

社外とのコミュニケーション

Green Value Chain 促進ネットワーク

環境省が推進する「Green Value Chain 促進ネットワーク」に、企業会員として参加しています。

URL: https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/

気候変動イニシアティブ（Japan Climate Initiative: JCI）

昨年、「脱炭素化を目指す世界の最前線に日本から参加する」に賛同し「気候変動イニシアティブ」に参加しています。

URL: <https://japanclimate.org/>

環境デジタルプラットフォーム

2023 年 3 月、コニカミノルタ株式会社が運営する、環境デジタルプラットフォームに参加しました。

URL: <https://edpf.konicaminolta.com/>

製品含有化学物質の管理

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、RoHS 指令、REACH 規制をはじめとした各国の法規制やお客様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。このような体制の下で部品・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ています。

また、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。

本社の環境配慮

「昼光利用照明制御」「外気導入冷房システム」「氷蓄熱空調システム」「ダブルスキン」等による環境負荷低減技術を採用しました。昼間電力のピークカットやクールビズ・ウォームビズの推進、昼食時の館内消灯や、コロナ禍の在宅勤務対応、また全館 LED 化を推進し、さらなる電力使用を抑制しています。本社ではグループに先駆けてクリーンエネルギー電力を調達し、気候変動対策に積極的に取り組むことを強力に推進しています。また、ESG 活動の一環としてカフェテリアで販売している飲料では使い捨てプラスチックカップ・紙カップ使用を廃止し、リユースカップを採用しています。また、給茶機の更新に際して、地球環境に優しい冷媒を使用する製品を導入しました。



LED 化（カフェテリア）



リユースカップ

廃棄物ゼロへ

本社は、一般ごみ・廃プラスチック、産業廃棄物の分別に対する啓発活動の徹底により、廃棄物等の再資源化を推進しています。リサイクル専門業者の再選定を行い、更なるリサイクル意識を高めるとともに、事業活動により排出される廃棄物の原料への再資源化を推進し、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

環境配慮製品

スピーカ

次世代の環境対応自動車向けスピーカの要素技術開発・量産導入の動きを加速しています。

■軽量化

CAE 解析を用いての最適化設計により、樹脂部品や金属部品の最適化、新材料として熱可塑性炭素繊維強化樹脂を検討する等、軽量化技術を盛り込んだ自主開発品の製品化に取り組んでいます。現在は 6.5" 軽量タイプで約 200g である製品重量を、2025 年には 100g 以下とすることを目標に、軽量化要素技術開発を継続しています。

■ VOC 低減

生産現場環境、車室内環境の VOC 低減に配慮した取り組みとして、部品結合に使用している有機溶剤タイプの接着剤を削減し、溶剤レス接着剤の開発・量産採用を推進しています。超音波溶着等、接着剤以外の結合方法の開発にも力を入れています。

■ CO₂ 排出削減

スピーカ製造における消費電力を減らし、CO₂ 排出量を削減するための設計開発活動を実施しています。部品結合の改善や変更を行い、乾燥炉の使用を段階的に減らし、中期 CO₂ 排出量削減目標の達成に向けて開発対応しています。

※ 中期目標を、これら環境対応技術を盛り込んだ車載向けスピーカの量産採用を 30%（売上高比率）とし、開発・導入を継続します。

2022 年実績 16%
2025 年目標 20% 以上
2030 年目標 30% 以上



軽量化技術採用スピーカ

アクチュエータ

CASE[※]や VR/AR 等に新しいユーザーインターフェースとして用いられるハプティック（触覚）用振動アクチュエータデバイスにも、環境配慮を積極的に取り入れています。VOC に配慮して有害な溶剤を含まない接着剤を採用し、製品省力化のために UV 照射による硬化やパルスヒートによるはんだ工程省力化を実現しました。また、はんだ使用量低減のために抵抗溶接等の開発に取り組み、実用化しました。有害な溶剤を含まない接着剤の使用率 100% を継続します。

※ CASE: Connected（つながる）、Autonomous（自律走行）、Shared（共有）、Electric（電動）を意味する言葉

ヘッドホン&ヘッドセット

製品設計、工程設計への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 等の最新情報を取り込み、お客様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ために、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います。また、電子回路を有する製品には省電力部品を採用し、低消費電力製品の開発に取り組んでいます。ヘッドホン・ヘッドセットに使用されているマイクロスピーカに関しては、VOC の低減に配慮するために、新規設定マイクロスピーカにトルエン不使用の接着剤を導入することで、環境にやさしい商品づくりに取り組んでいます。

（溶剤系接着剤を使用してる部位の置き換えが対象）

■トルエン不使用製品開発目標と実績

- ・ 2024 年までに「トルエン不使用製品」を 100%とする。
- ・ 2022 年度実績「トルエン不使用製品」の比率：78%

■目標達成のための仕組み

- ・ 開発・設計段階でのトルエン使用に関するゲート機能で確認。
- ・ 「トルエン不使用製品 100%」に向けて、代替接着剤の継続検討。



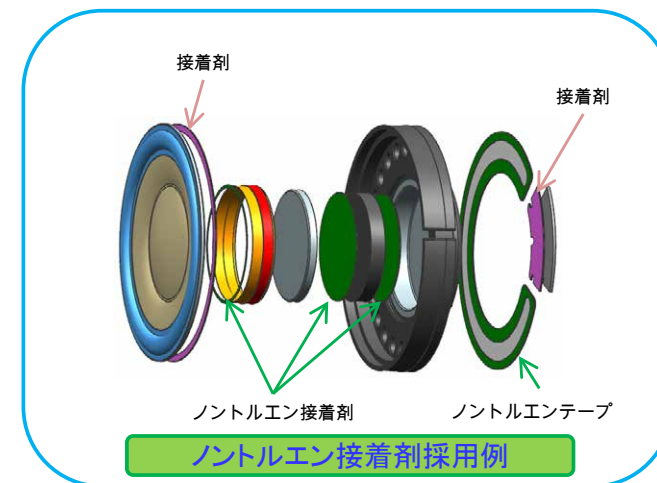
車載用薄型アクチュエータ



環境配慮設計を施したマイクロスピーカ例（ヘッドホン用口径 35mm マイクロスピーカ）



省電力部品を採用した開発製品例（Bluetooth ワイヤレスイヤホン）



環境月間(本社)

環境講演会

役員および部門長、グループリーダーを対象に、「SDGsの取り組み」について外部講師による講演会を実施し（ウェブで開催）、当社で取り組むべき課題について考える機会としました。

その他の活動

身近な自然の写真投稿や環境にやさしい昼食メニューの提供、自然観察会への参加を通じ、身近な自然に親しみ、さまざまな立場で環境への取り組みを考えるきっかけとしました。

■本社 昭島市内クリーン運動（ミニクリーン活動）

コロナ禍の影響で延期や中止、在宅勤務の多い中、参加者は年間 138 名（参加率 25.1%）と前年度比 +22.1% と増え、ごみの総重量は 15.1kg と増加しました。また、中学生には職場体験を通じて活動に参加いただきました。今期も引き続き、昭島市「市内クリーン運動」に参加します。



ミニクリーン活動

■静岡 環境教育・河川美化活動

社内教育の一環としてセミナーおよび環境関連施設の見学を実施。静岡市の河川美化活動にも参加し、環境維持・改善活動を行いました。

■大阪 環境教育・啓発活動

環境月間をきっかけに自ら考える意識づけを行い、事務所での消灯活動や、エネルギー、食、CO₂ 等社員一人ひとりで環境負荷低減の目標を掲げ、啓発活動を実施しました。

環境月間(海外拠点)

中国



社員の環境保全に対する意識向上を目的として、各工場周辺の清掃活動を行いました。



市内清掃活動

ベトナム



各工場周辺の清掃活動、構内の植栽活動や環境教育を行いました。



植栽活動

教育活動



市内清掃活動

ミャンマー

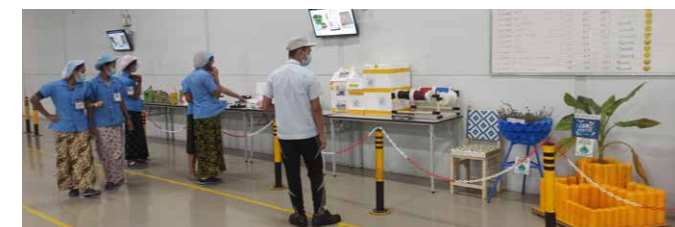


環境教育活動、構内の植栽活動や環境コンクール（リサイクル品を利用した作品展等）を行いました。



教育活動

市内清掃活動



環境コンテスト

アメリカ



近隣の公園の清掃活動、通勤時に車を相乗りする（Car pool registration）制度への参加、公園へ植栽をするプログラム（Remembrance tree program）への参加を行いました。



植栽活動

社会・関係資本への取り組み

サプライチェーン上のサステナビリティ推進

サステナビリティの推進は、単独の企業やグループ内企業での取り組みにとどまらず、お客様・サプライヤーを含むサプライチェーン全体で推進することが求められます。お客様からのサステナビリティ関連要請への対応、自社グループ内でのサステナビリティ推進、ならびにサプライヤーへの責任ある調達活動の啓発を積極的に実施しています。

お客様からの監査および調査

60 社を超えるお客様から、労働人権、安全衛生、環境、倫理およびこれらに関わる管理システムの運営状況について、さまざまなサステナビリティ関連の要請に応じています。当社の製造拠点では 2022 年 4 月から 2023 年 3 月まで、1 社のお客様の要請により第三者機関と共同でサステナビリティ実地監査を受けました。また、この 1 年間で、22 社のお客様からの計 40 件のサステナビリティ関連の調査表に対応しました。その過程を通じて認識した課題を整理・改善し、当社のサステナビリティへの取り組みをさらに向上させてまいります。今後とも、サステナビリティに配慮したもののづくりを推進し、誠意を持って対応してまいります。

サステナビリティにおける内部監査

サステナビリティへの取り組み状況を確認し、健全な推進体制を維持するために、2017 年よりサステナビリティにおける内部監査を始めました。監査の対象拠点において、2022 年 4 月から 2023 年 3 月まで計 21 回のサステナビリティ関連の内部監査を実施しました。監査の基準およびガイドラインは現地法規を基本とし、RBA 行動規範、RBA-VAP (Validated Assessment Program)、ISO14001、ISO45001、SA8000、TISAX、さらに顧客基準も取り入れています。



中国拠点での
内部監査の様子

責任ある調達活動

グローバルに事業を展開するにあたり、当社および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、これに基づいて、公正で健全な関係づくりを行っています。

資材調達基本方針

「すべてのお取引先様に対して誠実に対応いたします」

- 1、法令順守
事業活動国、地域における法令・規則を遵守し、社会倫理に従って購買業務を行います。法令・社会倫理に反する贈答・接待は一切お受けしません。
- 2、公正・公平
全ての企業に対して門戸開放と公平な機会を提供し、合理的な基準に基づいて、公正にお取引先様を評価、選定します。
- 3、サステナブル調達
フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範に基づき、クリーン且つグリーンな調達を推進します。
- 4、パートナーシップ
お取引先様との相互理解の深化と信頼関係の構築に努めます。
- 5、機密保護
取引上、知り得た機密情報については、厳格な管理を実施します。

クリーン調達

社内規定「フォスターグループ社員行動規範」において、顧客・お取引先様との接待・贈答に関する法令・社内規範を順守し、これに反する利益の提供・収受を禁止しています。具体的には、金銭・商品券類の授受、贈答品の受け取り、物品の贈答、接待、被接待等、取引に対する厳格なルールを設けています。

責任者・体制

調達部門は製造本部に属し、本部長（上席執行役員）を責任者として活動しています。各製造拠点には調達部門が設置されています。サステナビリティ活動の全社的な推進を行い、各製造拠点と連携しながら強化に取り組んでいます。サステナビリティ委員会（毎月開催）、全拠点の調達部門責任者にて行われる推進会議（毎年 2 回開催）、お取引先様および当社社長以下関係役員が出席するサプライヤープロキュアメントカンファレンス（隔年開催）にて、基本方針や重点課題を共有し、適切に対応しています。

マネジメントシステム

品質や技術に優れ、納期を確実に守るだけでなく、人権・労働、安全、環境、コンプライアンス、情報セキュリティ等のサステナビリティに取り組まれている企業と取引を行うように努めています。調達部門におけるサステナビリティの推進を経営重要方針と定め、定期的にマネジメントレビューを行っています。お取引先様には「CSR 自主アセスメント」を実施いただき、CSR に関する項目を含む取引基本契約書を締結しています。さらに、品質（ISO、VDA、IATF）、環境（有害物質マネジメント、ISO14001）、CSR（取り組み状況）の定期監査、納期、サービス等の評価と共に、「CSR 自主アセスメント」の結果に対して CSR 監査、是正依頼を実施し、改善を図っています。責任ある鉱物調達の対応としては、OECD「デューデリジェンス・ガイダンス」に従った方法で取り組んでいます。

教育

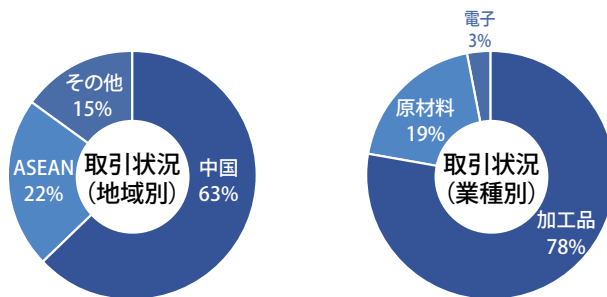
調達部門ではサステナビリティ業務を含む必要な幅広いスキル習得のため、多岐にわたる項目をプログラムした教育訓練計画を実施しています。2022 年は、サステナビリティ全般、法務（契約、知財）、環境（規制物質管理、環境測定、ISO14001）、品質（ISO、VDA、IATF）、QMS、EMS（監査員研修）、下請法、製品技術、原材料部材等、93 科目を延べ 461 人が受講しました。これらの研修により、現場での問題解決能力の向上を目指しています。海外拠点でも同様に、TV 会議、LMS を利用した研修を実施し、調達業務における社会的責任を果たす人材育成を行っています。また、2022 年には全仕入先 183 社、約 300 名様にリモート形式で環境説明会を開催し、追加された管理物質や規制条件、時期等の周知徹底を行いました。

サステナブル調達

サステナブルな調達活動を推進するため、2016 年にフォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範を制定し、その推進を行っています。まず、社内の関連規定、文書の整備を行い、2018 年からは仕入先への依頼、行動規範同意書、自主アセスメントと是正依頼の実施を開始しました。2022 年は、約 300 社に自主アセスメントを実施いただき、必要に応じて是正依頼、現場監査を行い、より健全なサプライチェーンを構築しています。今後は、仕入先と協調して解決すべき課題を想定し、取り組みを構築していきます。

お取引先様の概要

約 300 社の企業と取引を行っていますが、取引先の 63% は中国企業です。また業種別では、加工部品が 78% を占めています。サプライチェーン全体でサステナビリティに取り組み、グループ各社およびお取引先様と共に、責任ある調達活動を推進しています。



購入先選定と評価

購入先選定時にサステナビリティ活動を実施していることを取引条件としています。新規のお取引先様には、「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」に賛同いただいてから CSR 自主アセスメントを実施いただき、CSR 要求事項を盛り込んだ取引基本契約書を締結したうえで取引を開始します。また既存のお取引先様に関しては、当社にとって重要な原材料や代替ができない品目を購入しているお取引先様を中心に、前年度の当社購入金額の 80% 程度を占める範囲のお取引先様を重要サプライヤーと特定し、CSR 自主アセスメントを実施いただいています。そして、その評価結果に応じて監査、是正、改善に向けた指導、啓発活動を行っています。

二次以降のお取引先様に対する取り組み

「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」の遵守は、二次以降のお取引先様に対しても、一次のお取引先様を通じて遵守を要請しています。具体的には、一次お取引先様における同規範の理解と社内周知、遵守チェックのための自己評価の実施に加え、自身のお取引先様に対する同規範の配布および遵守要請等があります。

お取引先様への CSR 自主アセスメントおよび監査の実施

2018 年度より、人権・労働、安全、環境、コンプライアンス、情報セキュリティに関する取り組み状況について、CSR 自主アセスメントをお取引先様に開始しています。自主アセスメントの結果に基づき、必要に応じてお取引先様を訪問し、現場確認やヒヤリングを実

施しています。2022 年度は約 300 社に実施いただいた自主アセスメントの結果、基準を超える違反はありませんでしたが、課題が検出され改善が必要な 8 社に是正依頼を、4 社に対して監査を実施しました。現場監査において具体的に改善が必要な項目を共有して是正計画書を発行し、積極的な推進をお願いしました。引き続き定期的に、自主アセスメントをお願いし、課題が見られた場合は早急に是正処置を講じ、健全なサプライチェーンを構築していきます。

サプライチェーンにおける人権の取り組み

自主アセスメントの結果を踏まえて、特に重要項目としている児童労働、強制労働等の人権リスクについて懸念があるサプライヤーとの対話および是正依頼の機会を設けています。2022 年度はこの項目に対して、基準を超えるサプライヤーはありませんでしたが、今後も継続的にモニタリングを行い、課題が見つかった場合は迅速に改善に取り組みます。

業界連携（エンゲージメント）

2016 年度からは国連グローバルコンパクト（UNGC）のネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワークジャパン（GCNJ）に加盟し、サプライチェーン分科会活動に参加しています。業界の垣根を超えたグローバルサプライチェーン全体の最新動向や、産業別、会社毎のサステナビリティ調達に対する実務上の課題を協議し、その解決のための成果物の創出、主に CSR 自主アセスメントの検討、改版等の課題に取り組んでいます。また、責任ある鉱物調達の管理鉱物が増加していることを受け、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）主催のアウトリーチミーティングおよび、電子情報技術産業協会（JEITA）主催の責任ある鉱物調達説明会に参加し、最新動向の共有、業界連携によるサプライチェーンへの啓発活動、調査効率の向上に取り組んでいます。

GCNJ サプライチェーン分科会

CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール・セット

<https://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=357>

環境負荷低減に関するお取引先様との連携

調達する部材に含有する化学物質について「グリーン調達基準」を制定し、お取引先様との連携を通じて環境負荷の低減を図っています。

責任ある鉱物調達

米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）が定めるコンゴ民主共和国と周辺紛争地域、その他の CAHRAs（Conflict Affected High-Risk Areas：高リスク地域）等を原産とする鉱物へのリスク対応を進めています。違法採掘や密輸により武装違法勢力の資金源となる鉱物に加え、鉱物サプライチェーンにおける児童労働・劣悪な労働環境等の人権侵害、環境破壊の助長は大きな社会問題となっています。当社は調達活動におけるサステナビリティに取り組むため、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を推進します。

デューディリジェンスの取り組み

お取引先様に当社の方針を伝え、ご協力いただきながら社会的責任を果たすことにより、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を推進します。責任ある鉱物調査は、精錬所に至るすべてのお取引先様のご協力が必要なことから、RMI（Responsible Minerals Initiative）の発行する「コンフリクト・ミネラル・レポート・テンプレート」（CMRT）を共通のツールとして使用しています。また、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」が実施する調査説明会に参加し、自動車メーカー・自動車部品工業会と共通の調査実施マニュアル・手引きを活用しています。

責任ある鉱物調達の調査

2022 年度の責任ある鉱物調査では、約 300 社のお取引先様に依頼し、99% の回答を入手しました。回収した（CMRT）に基づいてリスク分析と評価を実施し、リスクに応じてお取引先様にさらなる調査をお願いしました。当社で特定した精錬所のうち、RMI の監査に合格しているコンフォーマントスメルターは全体の 78% でした。2018 年度以降は、経済協力開発機構（OECD）のデューディリジェンスガイダンスに沿ってコバルトやマイカの調査を実施しています。タンタル、スズ、タングステン、および金（3TG）については、精錬所認証状況が変動するため継続的に続け、リスクに関与した鉱物の調達が明らかになった際は、お取引先様と協働して適切な措置を行っていきます。

フォスターグループ責任ある鉱物調達方針

<https://www.foster.co.jp/procurement/csr.html#anc01>

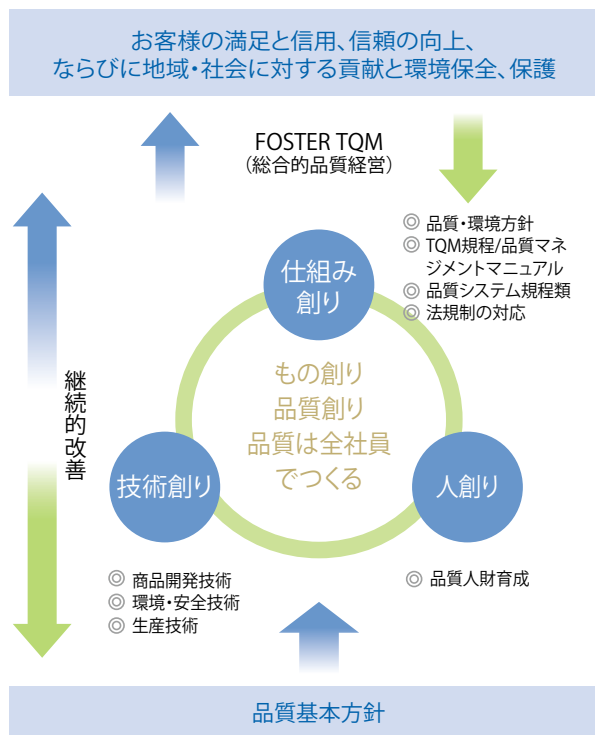
品質と安全性の確保

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

お客様指向、お客様重視の理念の下、お客様の期待や社会的要求に応えることで、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基本としています。また、経営方針と併せて全社に展開される TQM 年度方針に基づき、高い製品品質の実現に向けてグローバルに、そして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／構成部品の安全性と信頼性、環境負荷物質管理は、高い技術に支えられたプロセス（製品・工程設計、購買、製造）を通し具現化されています。



● 当社の品質保証活動体系（主なプロセス）と仕組み
APQP（新製品品質計画）を基軸とした品質保証活動



注) DR-O：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 ※1：品質マネジメントシステム

当社の QMS は、お客様指向、お客様重視の理念を掲げ、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 TQC ※2 規程を制定。
2006 年 5 月には TQM 規程へと発展させました。

▲ 1998 年以降 QS-9000 (ISO9001：1994 含む) の認証を全社で取得しました。

▲ 2004 年 ISO/TS16949 規格の認証を全社で取得。

▲ 2017 年には、ISO9001：2015 および、IATF16949：2016 規格に全社で切り替え、継続しています。

※ 1 QMS：Quality Management System
※ 2 TQC：Total Quality Control

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。



品質意識の醸成と品質人財の育成

各階層で品質のスペシャリストを育成すべく、全社的な教育の推進を実施。また、11 月を『品質月間』と定め、海外拠点を含めてさまざまなイベントを開催し、品質意識の向上を図っています。



海外拠点を含めた品質イベントの実施

・品質改善事例展示会

本社および全海外拠点から、品質をテーマとした改善事例や共有すべきノウハウを募集し、資料と動画で事例をまとめ、ウェブ上での展示会を実施しています。

・品質講演会

他社から講師を招き、品質に関するストーリー性を持つテーマを選定、自社の事例や問題点を講師と共有したうえで、活動内容や仕組みの比較、ディスカッションを行います。

・グローバル QC サークル大会

海外拠点にて合計 100 を超えるサークルが品質改善をテーマとする活動を行っていますが、その中から各工場の QC 大会を勝ち抜いた代表チームが、その活動の成果について全社大会にて発表を行います。

品質スペシャリストの育成

品質にまつわる規格要求やツールについて、知識だけを教育するのではなく、実際のポイントを含めた教育を企画し、実務や現場で活用できるレベルのスキルを持つ品質スペシャリストの育成を推進しています。

GQM（グローバルクオリティミーティング）の実施

本社・海外工場・海外販社のトップマネジメントによる各本部、拠点での品質における重点施策および課題を共有し、次の期におけるコミットメントを実施することで、全社の品質に対する方向性と意識の統一を図っています。

顧客満足

フォスターグループ営業部

方針

スピーカ事業、モバイルオーディオ事業、その他事業向けに音響変換器を中心とした製品の製造・販売を行っており、当社製品の多くは音楽再生用部品として使用されていますが、世界の人々と当社製品の接点は音楽再生用途にとどまりません。当社製品は警報音用の小型音響部品やハプティクス用のアクチュエータ等を通じて、生活シーンのさまざまな場面で活躍しており、当社が提供する音・振動の用途は日々広がり続けています。営業部門は世界中のお客様と連携し、当社のビジョンである「未来社会に音で貢献する」を実現するために、当社製品がもたらす価値を広く届けられるよう日々活動しています。

体制

日本、米国、欧州、中国、日中以外のアジアに販売拠点を置いた 5 極体制で営業活動に取り組んでいます。商習慣・文化・社会情勢の異なる世界各地の市場では、求められる提供価値も異なります。現地の価値観に柔軟に対応しつつも、当社だからこそ提供できる価値・考え方を地域間で共有し、世界中のお客様にご満足いただくための体制を確立しています。ビジネストラベルが大きく制限を受けた過去数年間においても、新しいコミュニケーションツールを活用することにより距離・時差を超え、従来以上に活発な地域間交流体制を実現しました。

活動

日々求められる製品を確実にお届けすることもさることながら、未来に向けたご提案にも重きをおいています。刻々と変化する社会・経済情勢や、広く浸透する環境意識、事業環境を取り巻く多くの要素によって、製品へ求められるものも変化しています。性能・価格のみならず持続可能な未来社会に適した機能先んじて提案していくことを通じて、お客様により近い位置で開発・設計に携わることのできる戦略パートナーとなり、高い顧客満足を実現していくことを目指しています。

今後の計画

未来社会に貢献する音響ソリューションパートナーを目指します。既存の主要事業である車載用製品においては、オーディオ用デバイスのみならず音・振動に関わる製品・サービスを充実させていく一方、将来を見据えたビジネス拡大に向けて、既存の枠組みにとらわれない新たな挑戦を進めます。エンターテインメント・ウェルネスをはじめとした新事業分野を開拓し、当社の強みを生かした社会課題解決を実現できるよう活動していきます。

フォステクス・カンパニー

方針

高品質な製品を適正な価格で市場に供給し、購入いただいたお客様の生活が、より快適で実りのあるものになることを目指しています。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することを心がけています。購入後のアフターサービスについても、常にお客様の立場で、敏速なサービスを提供することにより、お客様に満足していただけるよう努めています。

体制

常にお客様の声に耳を傾け、今日・また近い将来どのような製品が必要とされているのかを知るために、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・地域のニーズを把握し、地域限定の製品を実現いたします。

活動

常にお客様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様の声をできるだけ多く聴くことを心がけています。また、音響機器に関する啓発活動として、大学や専門学校、地域の中学校等で工作教室を開催し、スピーカの動作原理に関する講習を行っています。

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ます。今後も音楽を創る喜び、聴く喜びをさらに感じていただけるような製品を開発していきます。



FOSTEX 50 周年記念海外限定モデル TH900mk2 (OB)

人的資本への取り組み

ウェルビーイング向上への取り組み

フォスターで働くすべての社員の多様性を尊重し、働き方やキャリアを主体的に選択できる環境を大切にしています。仕事を通じて自身の成長とやりがい、そして社会に貢献している誇りを感じながら、心身ともに健康を維持・向上できる状態を目指します。

その実現に向け、“Be Happy 80%”を掲げています。フォスターで働くすべての社員が、自社や自分だけの満足ではなく、「他者への思いやりを合わせもった幸せ」を感じられる状態を目指します。「80%」の幸せはフォスターが理想とする、他者への思いやりの余地をもった幸せの状態を表現したものです。そして「他者」には、ステークホルダーをはじめとする方々以外にも環境・生物等すべての事柄を含んでいます。

当社の目指すウェルビーイングは、社員のエンゲージメントを高め自発的な意欲、成長の機会を得ることで、社員の“Be Happy 80%”が継続して得られることを前提としています。

1. 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。長期的な視座から「採用・育成・活用・評価・処遇」を有機的に一体で捉えた「人事グランドデザイン」を策定し、社員一人ひとりが誇りとやりがいを持って力を発揮できる人事フレームワークを構築するとともに、次代のフォスターを担う人財基盤を盤石にするための「人づくり」を推進しています。

■人財開発の指針となる人財像

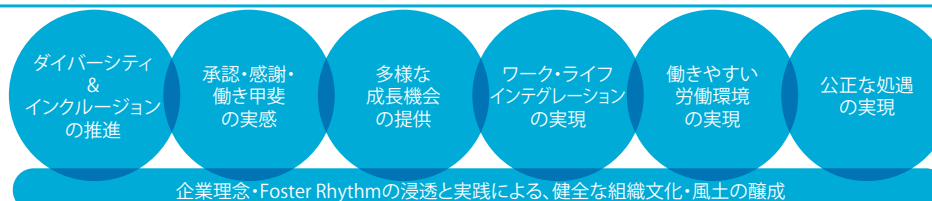
- ・業務を通じてビジョンを具現化し、実現に向けてまい進する「強い意志」と「行動力」を持つ人財
- ・現状に甘んじることなく、あらゆる機会を利用して自己の能力を高める工夫と努力をし、成長できる人財

- ・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や使命を自覚し、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

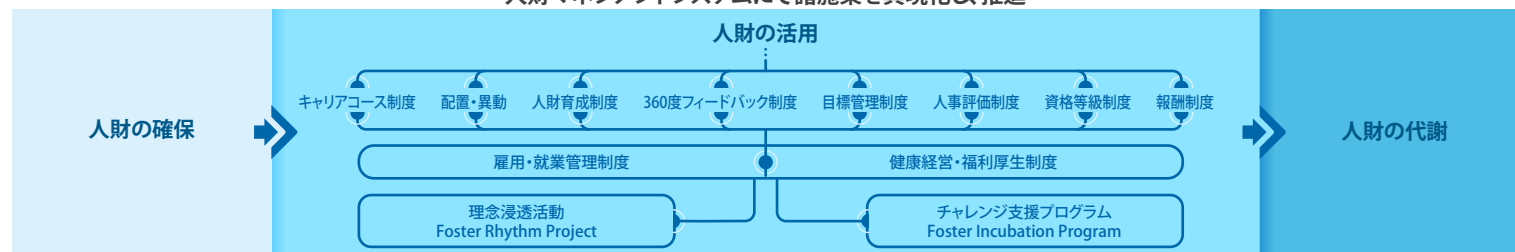
主な施策

■自律的なキャリア開発への取り組み

人財開発において、キャリア形成に対する社員自身の主体的な取り組みは必要不可欠です。自身がどのような成長を望み、どのようなスキルを身につけることが必要か、社員自らの意思で考え行動することが、人づくりの礎となり、より高い付加価値を生み出す源泉になると考えています。一人ひとりのキャリアプランやライフステージにあわせて、柔軟に選択肢を選ぶことができる「キャリアコース制度」を設け、社員の自律的な成長を促し、支援しています。



人財マネジメントシステムにて諸施策を具現化し、推進



エンゲージメントの向上

(仕事や組織に対する思い入れ・自発的な貢献意欲)

ウェルビーイングの向上

「Be Happy 80%」の実現

(すべての社員が「他者への思いやりの余地をもった幸せ」を感じられる状態)

キャリア・ステージ

キャリア・コース

(毎年キャリア面談を実施し、コースを選択・決定する)

| 高度専門職層 | キャリアの集大成期 経営貢献できる領域を確立し、キャリアの総仕上げを行う | Global Course 国という枠にとらわれず、グローバルな環境の下での職務遂行を前提としたキャリア開発を行う（海外勤務を含めた多様なチャレンジ機会を積極的に設ける） | Expert Course 国内を主とした環境下での職務遂行を前提に、特定領域に特化したキャリア開発を行う | Associate Course 個人事情への配慮を重視し、キャリア開発を行う（職責・業務内容・業務量・勤務地等への配慮・制限を受けることができる） |
|--------|--|--|--|---|
| 中堅層 | エンプロイアビリティの向上期 視野を広げるための機会、職能の幅・深みを増すための経験を積み、専門能力を強化する | | | |
| | コアコンピテンシーの確立期 専門分野の基礎を固め、実務能力を強化する | | | |
| 若手層 | コアコンピテンシーの開発期 基礎能力を強化する | Basic Course コアコンピテンシーの開発期として、基礎能力を強化するとともに、将来の可能性を引き出すためにさまざまな機会を設け、キャリア開発を行う | | |

■次世代経営人財育成への取り組み

継続的な経営人財育成戦略の一環として、次代を担う人財をグローバルレベルで育成する「Global Leadership Development Program (GLDP)」を推進しています。

GLDP は、2010 年から本格的に取り組んできた経営人財育成プログラムを再構築し、2019 年に新たに体系化したもので、主要ポストの後継者候補として選抜された対象者に対し、それぞれに適した能力開発を順次実施する選抜型の育成プログラムです。

また、2023 年度には、若手社員層に対する公募型の育成プログラム「Start Up Program」を導入し、将来の選抜人財の育成も強化してまいります。



■グローバル人財育成への取り組み

新入社員研修や昇格者研修、管理者研修、経営トップ講話等のさまざまなプログラムを通じて、異文化コミュニケーション力の強化やダイバーシティ&インクルージョンの推進、社員のグローバルマインド醸成・強化を図っています。

また、若手社員向けの海外研修制度「Global-eye Program」や、中堅社員を対象とした海外トレーニー研修制度を含む、多様な形態での国際人事異動を推進し、フォスターグループをあげて将来を担うグローバル人財の計画的・継続的な育成に取り組んでいます。

さらに、2023 年度からは、コロナ禍の影響で一時期中断していた「新入社員の海外工場実習プログラム」を順次再開します。海外製造現場での実体験は、製造工程や品質管理、生産革新への取り組み、国境を越えたグローバルなチームワーク、といったフォスターの「モノづくり」の基本を育む貴重な機会と位置付けています。

■若手社員の定着と早期戦力化への取り組み

新入社員および社歴の浅い若手社員のフォローアップ体制を強化するため、従来から実施してきた「ブラザーシスター制度」と「役員メンター制度」に加え、人事の専任担当者が並走する「エスコートランナー制度」を導入し、それぞれが連携しながら若手社員一人ひとりに寄り添った、きめ細かなサポートを実施しています。

また、新たな取り組みとして、若手社員と役員が気軽に交流し、対等に意見交換ができる場として「役員と若手社員との車座ミーティング」を実施しました。2022 年度は 7 回の開催で、延べ 79 名が参加しています。事業戦略についての質疑応答や、若手社員が感じ

ている不安や提言等について、組織や階層を超えた活発な意見交換が行われました。

■技術承継、技術者育成の取り組み

技術者育成プログラムの一つとして、「アラカルト研修」を導入しています。これは約 45 種類・合計 200 時間以上の講座の中から、ニーズに合わせて必要なものを選択し受講することができるものです。また、過去の講座を動画で視聴できる環境も整えています。

このプログラムの最大の特徴は、すべての講義が社内講師により実施されているため、当社の実務に最適化された内容になっていること、そして受講者の教育と同時に社内講師の育成を継続的に行っている点にあります。

この取り組みが、当社の技術力の底上げと技術承継を促し、確かな技術力を支える礎となっています。

2011 年の開講以来、受講者数は延べ 3,700 名以上におよびます。

■組織風土改革への取り組み

毎年実施している「ストレスチェックおよび従業員満足度・エンゲージメント調査」結果から、課題抽出のための組織分析を実施。加えて 2022 年度からは「360 度フィードバック制度」を導入し、管理職層の自己内省と行動変容を促すことで、よりよい職場環境づくりに向けた取り組みを強化しています。

この他にも、労働組合に代わる社員組織である「真珠会」との労使協議を通じて得られるさまざまな要望や提言、退職者への「exit インタビュー」結果や、人事評価フィードバック面談実施後の社員

アンケート結果等から、継続的に課題抽出を行い、人事施策へ反映させていく活動を続けています。

■理念浸透、エンゲージメント向上への取り組み

「Foster Rhythm Project」という取り組みをグローバル規模で展開し、企業理念の浸透を図っています。このプロジェクトによって、フォスターグループの「ありたい姿」を再定義し、社員自らが考えアイデアを出しあいながら、行動基準や大切にしている価値観を言語化しました。これらをガイドブックやカードとしてまとめ、全世界の社員に配布しています。また、ワークショップや各種教育プログラムを継続的に実施することで、企業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。

さらに、社員のチャレンジ支援プログラム※（Foster Incubation Program）は、自社の強みや魅力を発信する取り組みとして、短編動画「FOSTER STORIES」を制作する等、エンゲージメント向上につながる活動は、様々な形で広がり進化を続けています。

※ 2020 年から開始した社内の取り組み。
社員自らが、ワクワクすること・チャレンジするアイデアや技術を生かしたプロジェクトを立ち上げ、それを支援する制度です。

2. ダイバーシティ&インクルージョン

方針

多様な人財がグローバルに連携を図りながら価値共創を行うことは、当社の「モノづくり」において必要不可欠です。

年齢・性別・性的指向・身体的特徴・価値観・学歴・経歴・出身地・人種・民族・国籍等、さまざまな個性の多様性が尊重されるとともに、個々の事情や育児・介護といったライフイベント等の多様なニーズに応じ、安心していきいきと働くことができる組織風土づくりを推進しています。

これにより、社員と会社の「Win-Win の関係」を築き、社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。

なお、当社はダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業としての取り組みが評価され、経済産業省が表彰する「新・ダイバーシティ経営企業 100 選（平成 29 年度）」に選定されました。今後も、さまざまなバックグラウンドを持つ社員の多様性を生かせる職場づくりを行ってまいります。



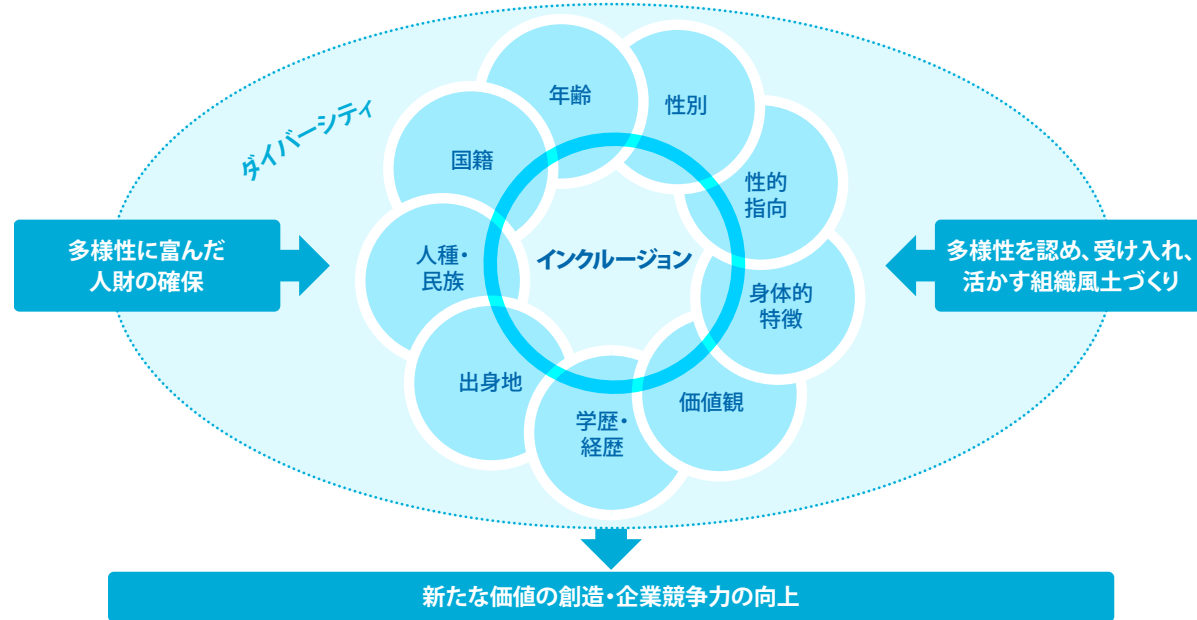
推進体制

ダイバーシティ&インクルージョンを推進する専任組織として、人事部門内に「ダイバーシティ推進課」を設置しています。

主な施策・活動（本社）

■ダイバーシティ教育への取り組み

多様な人財の活躍が企業のあらたな価値の創造につながることへの理解を深めるため、社内イントラネット上にダイバーシティに関する専用ウェブサイトを設置し、さまざまな情報発信を行っています。この中で、多様性を尊重したコミュニケーションの促進を目的とした「インクルーシブ・ランゲージ」についての啓発も実施しています。また、無意識の偏見・思い込みである「アンコンシャス・バイアス」の自覚・是正に向けた啓発活動として、オンライン教育コンテンツを導入しており、これまでに 90%以上の社員が受講しました。2018 年には、人事評価項目に「ダイバーシティへの取り組み行動実績」を追加しました。すべての社員のダイバーシティに関する意識を高め、自ら推進する行動を促すことで、より包括的で多様性のある職場づくりに取り組んでいます。



■LGBTQ+（性的マイノリティ）への理解促進に対する取り組み

LGBTQ+ に関する理解を深め、Ally（LGBTQ+ 当事者の理解者、応援者のこと）を増やす活動を推進しています。「多様性を組織力に変えるための LGBT 講座」や、「ハラスメントのない職場づくり講座」といったオンライン教育コンテンツを導入し、これまでに 90%以上の社員が受講しました。

■女性活躍推進への取り組み

2025 年までに管理職に占める女性管理職の割合を 30%にすることを目標に掲げ、女性社員の計画的育成やキャリア形成における支援に取り組んでいます。2022 年度は女性取締役が講師となり、多様なキャリアについての理解を深めることで自身のキャリア開発イメージを明確にするとともに、女性社員のネットワークづくりを目的とした「若手・中堅女性社員のためのキャリア研修」を実施しました。受講者からは「社内の同世代の女性とキャリアについて率直なディスカッションができる貴重な体験だった」「自分の今後のキャリアを見つめ直す機会をいただき大変有意義だった」といった声が寄せられています。

■子育て&介護支援への取り組み

子育て世代の社員や介護をしながら働く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・介護の両立支援制度拡充に取り組んできました。2018 年 4 月より、育児休業は最長 3 年まで、

介護休業は最長 183 日まで、休業期間を延長しました。「子の看護休暇」についても法令上のものに加え、中学校までの子を養育する社員にまで取得要件を拡大しました。また、企業主導型保育所と共同利用協定を締結し、入園の申し込みを先行できる等の優遇制度を導入しました。その他、社内に相談窓口を設置し、個別に適切なアドバイスや情報を提供できる体制を整えています。相談窓口を通じて、男性社員の育児参画に対する理解を深め、職場全体での意識改革や支援策の充実につなげることに積極的に取り組んでいます。

■グローバルな人財採用への取り組み

人財採用においても多様性を重視し、差別のない公正な選考を行うことはもちろんのこと、本社で働く人財のグローバル化促進を目的として、外国籍社員の積極採用にも取り組んでいます。新規学卒者採用における海外人財比率は、過去 10 年間で 20%以上となっており、キャリア採用についても同様にグローバル化を推進しています。通常の一般求人だけでなく、海外グループ会社から日本本社への転籍制度を設ける等、多様な採用チャネルを積極的に活用し、異なる国籍や文化を持つ人財が組織に参加することを促し、多様性と包括性を高めることを目指しています。

■退職年金制度改革

個人のライフプラン多様化に応じ、選択肢の拡大および将来にわたり安定した年金給付を可能とする制度を構築するため、退職年金制度の改革に取り組みました。2022 年 7 月より退職年金制度を確定拠出年金に一本化しました。

あわせて、教育資金や住宅購入等のライフイベントに伴うニーズにも柔軟に対応できるよう、退職金を前払いで受け取ることができる「前払退職金制度」を導入しました。このような選択肢を設けることにより、将来の生活基盤が日本国内とは限らない外国籍の社員にも配慮しています。

今後の計画

- ・女性管理職比率（本社）：2025 年までに 30%とする
- ・海外人財比率（本社）：2025 年までに 30%とする
- ・障がい者雇用率（本社）：法定雇用率を上回る雇用を維持する
- ・介護離職者（本社）：0%の維持および介護休暇制度の拡充を図る
- ・男性の配偶者出産休暇および育児休業取得率（本社）：100%取得を達成する

3. 労務（労働慣行とディーセントワーク）

方針

社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、さまざまなバックグラウンドを持つ社員が、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」環境をつくることが重要であると考えています。労使の信頼関係・相互協力の下、さまざまなライフスタイル・志向を持つ社員が、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、諸制度の整備と組織風土づくりを推進しています。

推進体制

ダイバーシティ推進課での活動に加えて、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行っています。

主な施策・活動（本社）

■働き方改革への取り組み

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、多様な働き方のニーズに応じた制度や風土づくりに取り組んできました。2017 年度には、フレックスタイム制度の全社員への適用および在宅勤務制度の本格導入を実現しました。

在宅勤務制度については、対象者に制限をかけず、誰でも利用できる制度として実施しています。2018 年には、テレワークの導入・活用を進める企業として総務省が主催する「テレワーク先駆者百選」に選定されました。



2020 年度には、一日の所定労働時間を 15 分短縮して 7 時間 30 分にすると共に、コアタイムのないフレックスタイム制度を全社員に適用しました。仕事の進め方の抜本的な見直しや ICT の活用により、個々のライフスタイルに合わせて「時間」や「場所」に捉われない柔軟な働き方を実現する環境整備に取り組んできました。

2021 年度は、社員が居住地を選択する自由度を高めるため、距離による制約を撤廃しました。これにより、配偶者の転勤により遠隔地に転居するようなケースにも、柔軟に対応することが可能となりました。

今後もより一層働きやすく、かつ働きがいのある会社を目指して、働き方改革に取り組めます。

■休暇・休職制度充実への取り組み

働き方の多様性促進、多様なライフスタイルへの対応と働きやすさの向上を目指し、休職や休暇制度の充実に取り組んでいます。

ボランティア休暇制度、就学を希望する社員や配偶者の海外転勤への同行を希望する社員に対する休職制度、失効年休を積み立てることができる「積立有給休暇」制度の拡充、家族の介護・不妊治療・子の看護等の各種休暇制度に加え、2022 年 7 月には、子の入学式や卒業式等のイベントに気兼ねなく参加することができるよう「子のイベント休暇」を導入しました。

■副業解禁への取り組み

社外における多様な経験は新たな活躍や成長の機会を広げ、個々のキャリア形成に幅と奥行きをもたらすことに寄与するとの考えから、2020 年 9 月 1 日より副業制度を導入しました。現在、10 名以上の社員が副業制度を活用しており、本業では携わることのできない仕事に取り組むことで視野を広げ、多様なスキルやノウハウを身につけています。

■健康増進への取り組み

社員が働きがいを感じ、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。社員の健康増進を重要な経営課題と位置づけ、さまざまな取り組みを行っています。産業医による個別面談対象範囲を拡大し、新入社員への入社後フォローアップ実施や、産業保健師による健康相談を充実させて、メンタルヘルス不調や病気の予防・早期発見・重症化防止に取り組んでいます。また、社員の健康増進に対する意識づけを目的として、健康診断・人間ドックの受診、健康関連セミナーへの参加、メンタルヘルス関連研修の受講等に対し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」を導入しています。毎年、健康課題に関するさまざまなオンラインセミナーを実施し、これらを動画視聴できる環境も整備されています。またメンタルヘルスに関する基礎知識の習得のためのオンライン教育コンテンツを導入し、これまでに 90%以上の社員が受講しました。

なお、当社の健康増進に対する取り組みが評価され、2018 年 12 月に健康企業宣言東京推進協議会より「健康優良企業 金の認定」を取得しました。（2023 年 1 月 1 日認定更新） また、2023 年 3 月には経済産業省より「健康経営優良法人 2023（大規模法人部門）」に認定されました。



今後の計画

2023 年度目標

- ・従業員一人あたりの総労働時間（本社）：月平均 153 時間以下を達成する
- ・定期健康診断受診率（本社）：100%を維持する
- ・特定保健指導・健診事後措置面談受診率（本社）：80%を達成する

4.安全衛生

方針

「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・職業的疾患に関し、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・生物学的・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。

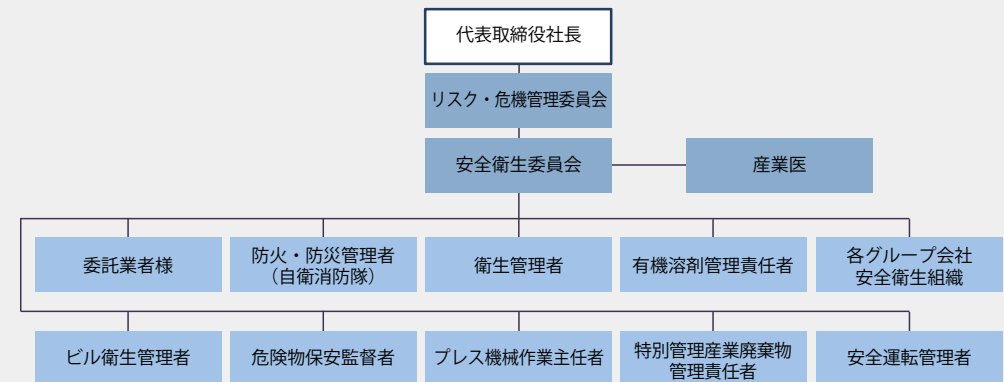
主な活動

就業の基礎となる安全衛生教育を毎年実施しています。そのうえで、本社においてリスク・危機管理委員会を中心とした「グループ横断的な課題」への取り組みを行います。拠点ごとの活動としては「安全衛生管理規程」に基づいて、労働者の代表とマネジメントで構成される安全衛生管理組織による個別課題、法令点検、リスクアセスメント等についての協議を行い、事故を未然に防止し危険性を排除しています。

グループの横断的な課題に関しては、「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」に基づいた「労働安全衛生マネジメントプログラム手順書」により、すべての社員を対象として労働安全衛生課題に取り組んでいます。2022年度は3年目を迎えた新型コロナウイルスの脅威に引き続き対応すべく、安全衛生委員会とリスク危機管理を通じた感染防止対策をグローバルに展開しました。その後、各国の感染減少により2023年には平常運用に移行しています。本社では、安全衛生委員会方針として「災害発生時を想定したリスク軽減を図り、インフラおよび体制の整備を推進」し、あらゆるリスクへの対策に注力しました。また、帰宅困難者の宿泊環境を整備し、課題となる断水時のトイレ運用と、発生する汚物の処理プロセスの明確化を図りました。今後も想定される、あらゆる改題に対処します。

推進体制

上位組織であるリスク・危機管理委員会の下、本社安全衛生委員会と産業医が連携して運用します。また、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。



< 本社における取り組み >

- コロナ禍におけるリモートワークに対応した活動
- 健康管理を目的とした、食生活を通じての健康維持の方法をeラーニング形式で配信
- 東京消防庁のコンテンツを活用したリモート自衛消防訓練
- 所轄警察署参加によるリモート交通安全講習
- 開発段階から揮発性有機化合物（VOC）を削減する取り組みの継続
- 全社員の健康増進活動

■新型コロナウイルス感染症対策

製造拠点ではコロナウィルス感染が減少し、各国政府主導による緩和措置への移行の下、平常運用への移行を進めました。また、本社を中心とした開発拠点においても、政府主導による緩和措置に移行されました。これに伴い、本社の新型コロナウイルス感染防止対策は解除することを決定しました。なお、平時の健康管理については、引き続き、各人の感染対策として意識し行動することを安全衛生委員会を通じ啓発しています。

本社の主な解除例

- ・マスクの着用
- ・ソーシャルディスタンスの確保
- ・飲食エリア等のパーティション設置
- ・会議室、応接室の運用
- ・行動の記録、感染時の報告
- ・社内外イベントの実施および参加の制限
- ・ワクチン接種時の勤務扱い

健康管理・衛生管理の基本対策を徹底し、安心・安全な体制を、今後もグローバルに維持します。

■自転車の安全利用

日本交通技術管理協会から、自転車の安全利用や交通事故防止活動に関して模範となる活動を行っているとして 2017 年 2 月に「全国自転車安全利用モデル企業」に認定され、継続しての取り組みにより本年も再認定となりました。今年も自転車ヘルメット着用が推奨となり、業務利用の社有自転車においてはヘルメットの着用を義務化いたしました。今後も社員の安全確保に努めます。



「自転車安全利用モデル企業」の認定書

■国内倉庫の取り組み

労働安全衛生や防火・防災にかかわる事案は、内部・外部の監査を通じて改善しています。伊賀物流センターにおいては、外部保険機関の防災監査を実施し、確認された潜在リスクの改善活動を行いました。施設運用や設備の改善を行い災害防止を推進しています。

■海外拠点の取り組み

海外工場を中心とする労働安全衛生にかかわる事案については、自社または外部認証済みマネジメントシステムを通じて改善しています。安全で衛生的な作業環境により、業務上の怪我や病気の発生を最小限に抑え、製品・サービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着・勤労意欲の向上を図っています。さらに職場での安全衛生上の問題を特定し解決するために、継続的に従業員への情報共有と教育を行っています。

労働安全衛生における国際規格 ISO45001 については、2019 年に BAC NINH 工場（ベトナム）、PANYU 工場（中国）、HEYUAN 工場（中国）、2022 年には BINH DUONG 工場（ベトナム）で認証を取得をしています。

また、韓国子会社である ESTec グループにおいても、BINH DUONG 工場（ベトナム）、PHU THO 工場（ベトナム）、JIAXING 工場（中国）、本社工場（韓国）で認証を取得しています。

当社グループ 15 の製造拠点のうち、上記 8 拠点が ISO45001 の認証を受けており、毎年更新を継続しています。

労働安全衛生規格 ISO45001 を未取得の拠点においても、その規格を用い規格に示された「6.1.4 項取り組みの計画策定」の運用を具体化し対応することを定めており、各拠点の体制に応じた適切な運用を推進しています。

今後の計画

海外工場の被災を想定したグローバル BCP 体制の検証と防火体制の管理強化を継続、新型コロナウイルス感染症はもとより、あらゆるリスクに柔軟に対応できる「マルチハザード BCP 体制」造りを推進、安全衛生委員会による情報共有を継続します。

社会貢献・慈善活動

基本的な考え方

SDGs の目標や UNGC の理念に賛同し、企業としての社会的責任を果たすとともに地域社会の発展やウェルビーイングに貢献したいと考えています。地域社会と円滑なコミュニケーションや社会的信頼関係を築くことは、企業の事業展開においても長期的に好影響をもたらします。

フォスターグループ社員行動規範 18 条では、社会貢献活動について以下の様に述べています。

『社会への貢献「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、国際社会への貢献等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。』
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ことを目指し、事業を展開する国・地域での良好なコミュニケーションや慈善活動を積極的に推進しています。

主な活動

日本



■地域社会とのコミュニケーションづくり

2014 年度から昭島市市民会館のネーミングライツ（施設命名権）を取得し、同会館の愛称を KOTORI ホールと命名しました。2023 年 4 月より、命名権継続を機に施設の愛称を「FOSTER ホール」へ変更し、生まれ変わりました。地域社会とのコミュニケーションづくりをこれからも続けてまいります。新しいロゴの青字部分 FOSTER と ALL には、ご使用になるすべての人々を育むホールであって欲しいという当社の強い願いが込められています。

FOSTER ホール



昭島市内の企業と連携し、環境活動を行っている「昭島市環境配慮事業者ネットワーク」で副会長企業として継続しています。コロナ禍の影響により毎年行われている各種イベントが中止となりましたが、市内クリーン活動は継続し、美化活動を通じての環境貢献を実施しています。

また、当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しています。地域活性化活動では、昭島ロケーションサービスへの協力を行っています。

■教育を通じての社会貢献活動

さまざまな機会を通じて「スピーカ工作教室」の開催や、昭島市市民を対象とした市民講座「親子スピーカ工作教室」への協賛開催を行っております。中学生の職場体験受入や、昭島市中学校（全 6 校）の 2 年生を対象に理科教育を実施し、スピーカを教材として原理や仕組みを楽しく学んでいただく機会を提供しました。



■タイ洪水災害義援金

2022 年 10 月初旬にチャオプラヤ川北部の降雨による増水、ダム of 放流により、中流域、支流含めて増水、洪水が発生しました。支流の一部が決壊し、当社タイ工場の社員宅 100 棟以上に床下、床上浸水被害がおよびました。この洪水災害による社員への支援を実施すべく本社社員から義援金を募集し、本社からの拠出金と合わせて約 28 万円をタイ工場へ提供しました。

中国



2022 年 6-7 月：河源市の当社工場や広州市番禺区の文化センターにて、社員の有志が献血活動を実施しました。また、広州市番禺区の 60 歳以上の高齢者をケアする介護福祉活動を毎年行っています。



韓国



2022 年 9 月、2023 年 1 月：韓国のグループ会社・ESTec コーポレーションの役職員により実施された隣人助け合い募金が、梁山市の住民生活支援課を通じて、同地域で支援が必要な人々への基金として寄付されました。



ベトナム



2023 年 1 月：ダナン市カムレ地区やホアバン地区の、経済的に困難な状況にある地域の人々への寄付において優れた功績を残したとして、カムレ地区赤十字社より「ゴールドハート」賞を受賞しました。



ガバナンス

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みます。

コーポレートガバナンス体制

■取締役会

取締役会を月1回定時に開催することを原則とし、その他必要に応じて臨時に開催して、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・決定すると共に、独立した客観的な立場から経営陣を監督しています。

● 取締役会の構成員と出席状況

取締役会は取締役8名で構成され、監査役4名が出席しています。出席者のうち過半数の7名（独立社外取締役3名および監査役4名）が独立した立場で経営を監督又は監査する立場にあります。また、当社では社長（当該事業年度）が取締役会議長を務めています。現在は事業変革期にあり重要な業務執行に係る議案も多いことから、業務執行の状況や社内の状況に精通した社長が、取締役会の議長を主催することで、より円滑な取締役会の運営ができると考えています。また、取締役会の実効性を高めるため、社外取締役主催の取締役意見交換会も開催しています。

当該事業年度における取締役会構成員と出席状況は図表1（P.45）に示す通りです。

● 取締役会の主な検討事項

株主総会議案、法定決議事項の他、経営方針、事業計画、サステナビリティに係る課題等、重要な業務執行に関する事項を決議しています。また、重要な業務執行の進捗状況を報告しています。当該報告事項には、社外取締役と監査役の意見交換会や独立役員の意見交換会等により要望された事項も記載され、活発な意見交換が行われています。

■監査役会

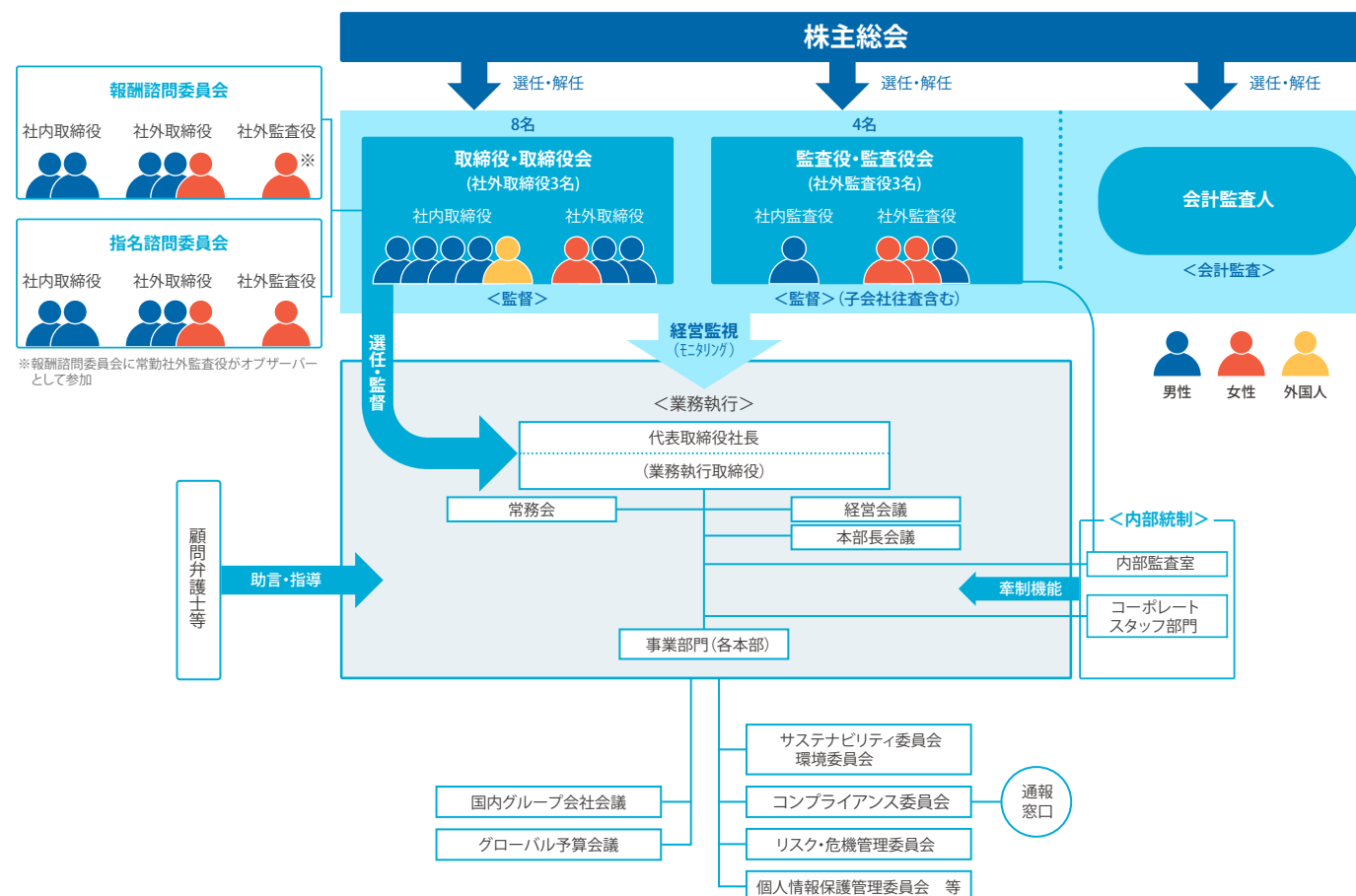
当該事業年度において監査役会を9回開催しました。

● 監査役会の構成員と出席状況

監査役会は4名（うち社外監査役3名）で構成され、各監査役は会計、税務、法務のいずれかにおいて相当の知見を有しています。

● 監査役会の主な検討事項

監査方針、事業報告および附属明細書の適法性、取締役の職務執行の妥当性、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の監査の方法および結果の相当性等です。



役員の意見交換会

コーポレートガバナンス強化のため、下記のとおり意見交換会を実施しています。各会では、問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換が行われ、その内容は取締役会での議論・運営、経営の監督、業務執行等に生かされています。

| 会議名 | 議長 | 主催 | 実施月 |
|-------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|
| 社外取締役主催取締役意見交換会 | 筆頭独立社外取締役 | 取締役会の実効性向上 | 2022 年 5 月 |
| 独立役員意見交換会 | 常勤監査役 | 独立的立場から意見交換 | 2022 年 6 月 |
| 社外取締役と監査役の意見交換会 | 常勤監査役 | 監査・監督の立場からの意見交換 | 2022 年 8 月 2023 年 2 月 |
| 社長と社外取締役・監査役意見交換会 | 代表取締役社長 | 監査・監督からの社長への提言 | 2022 年 9 月 2023 年 3 月 |
| 社長と監査役の意見交換会 | 常勤監査役 | 監査結果の報告と職務執行の改善に向けての提言等 | 2022 年 11 月 |
| 役員中計合宿 | 代表取締役社長 | 中期事業計画の進捗状況、課題及び改善策等の討議 | 2022 年 9 月 |

指名諮問委員会の活動状況

委員長は筆頭独立社外取締役であり、委員は社外取締役 3 名、社内取締役 2 名及び常勤社外監査役で構成されています。

役員（取締役及び監査役）の公正かつ透明性ある人選・選任等を図るべく、取締役会が株主総会に提出する取締役および監査役の選任、解任に関する議案ならびに取締役会における社長の選任・解任に関する議案の内容について、その原案を決定することとしています。社長の選任プロセスにおいては、後継者計画や候補者選定、また当該候補者との面談を行う権限を有しています。

当該事業年度において、当委員会を 5 回開催しました。

- ・CEO 候補者を選定するにあたっての具体的選考基準の討議
- ・CEO 候補者との面談
- ・CEO 候補者の選定

・第 89 期定時株主総会に上程する取締役および監査役の選定と当該候補者の取締役会および監査役会への候補者提出
なお、個々の委員の出席状況は図表 1（P.45）のとおりです。

報酬諮問委員会の活動状況

委員長は筆頭独立社外取締役であり、委員は社外取締役 3 名、社内取締役 2 名で構成されています。また常勤社外監査役がオブザーバーとして出席しています。

取締役の公正かつ透明性ある報酬の決定や処遇等を図るべく、取締役の報酬体系・基準・方針および個人別の報酬内容について、株主総会決議による報酬限度額および報酬内規で定める範囲内で決定する権限を有しています。

当該事業年度において、当委員会を 1 回開催しました。

- ・当該事業年度における全社業績および各本部業績レビュー
- ・上記に基づく単年度業績連動報酬の個人評価
- ・上記に基づき中期事業計画の進捗状況のレビューと中長期業績・連動報酬の個人評価

取締役の報酬総額は、2022 年 6 月 24 日の取締役会に上程され、承認を受けています。各取締役（執行役員を含む）の報酬については、同取締役会から委員会に、その総額および取締役等報酬内規に定める範囲内で一任する旨の決議が行われ、これを受けて同委員会にて決定されました。

なお、個々の委員の出席状況は図表 1（P.45）のとおりです。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性向上のため、各取締役および各監査役へのアンケートをもとに取締役会の実効性の評価を行っています。また、その結果を取締役会の運営にいかしています。

■取締役会の実効性評価結果の概要

1. 当該事業年度

(1) 構成

取締役会の構成は、女性、外国人を含め多様な経験や見識を持つ社内外の役員によりバランスがとれており、十分な意思疎通と活発な議論を行う適切な規模である。一方で、研究開発等の強化戦略に知見をもつ取締役、女性社内取締役登用にに向けた候補人財の育成が今後の課題である。

(2) 運営状況

取締役会での充実した議論に資するため、取締役会の開催前に資料を配布し、議題の提案の背景、目的、その内容についての理解の促進が図られている。また必要に応じて取締役会事務局等より説明が行われている。開催頻度も適切に設定されており、必要に応じて臨時開催も実施されている。一方で、資料の早期提示は改善されているが、重要事案の資料提供早期化・事前説明には、改善の余地がある。また、重要案件の場合は、定時取締役会を待たず臨時取締役会を開催する等、審議を重ねることがさらなる活性化につながるだろう。

(3) 審議状況

当該事業年度より取締役会開催時間を拡大した。これにより、自由闊達で建設的な議論・意見交換がより活発に行われ、実効性はさらに高まっている。今後に向けては、重要議案に関する事前説明等の有効性を高め、議論のさらなる活性化と具体的施策・進捗の報告体制の充実が必要である。

2. 今後の取り組み

当該事業年度の評価結果を踏まえ、以下の取り組みを実施することによって、取締役会のさらなる審議の充実と実効性の向上を図ります。

- ・経営戦略、重要事項の審議充実度の向上およびフォローアップ報告の充実
- ・サステナビリティに関する報告の充実と議論のさらなる活性化
- ・資料の早期提示、重要事案の資料提供早期化・事前説明の改善

図表 1：各取締役および監査役の取締役会、監査役会および任意の委員会の活動状況 (2022 年 4 月～ 2023 年 3 月)

| 氏名 | 地位 | | 取締役会 | 監査役会 | 指名 諮問委員会 | 報酬 諮問委員会 |
|-------|-------------|-------|------------------|----------------|----------------|----------------|
| 吉澤博三 | 取締役会長 | | ○ 12 回 / 12 回 | | ○ 2 回 / 5 回 | ○ 1 回 / 1 回 |
| 成川敦 | 代表取締役社長 CEO | | ◎ 12 回 / 12 回 | | ○ 3 回 / 5 回 | ○ 1 回 / 1 回 |
| 呂三鉄 | 専務取締役 | 外国人 | ○ 12 回 / 12 回 | | | |
| 岸和宏 | 常務取締役 | | ○ 12 回 / 12 回 | | | |
| 三浦広貴 | 取締役 | | ○ 12 回 / 12 回 | | | |
| 松本実 | 筆頭社外取締役 | 独立 | ○ 12 回 / 12 回 | | ◎ 5 回 / 5 回 | ◎ 1 回 / 1 回 |
| 後藤康浩 | 社外取締役 | 独立 | ○ 12 回 / 12 回 | | ○ 5 回 / 5 回 | ○ 1 回 / 1 回 |
| 中条薫 | 社外取締役 | 独立 女性 | ○ 12 回 / 12 回 | | ○ 5 回 / 5 回 | ○ 1 回 / 1 回 |
| 木本聡子 | 常勤監査役 | 独立 女性 | △ 12 回 / 12 回 | ◎ 9 回 / 9 回 | ○ 5 回 / 5 回 | △ 1 回 / 1 回 |
| 猪熊勉 | 監査役 | | △ 12 回 / 12 回 | ○ 9 回 / 9 回 | | |
| 鈴木隆 | 社外監査役 | 独立 | △ 12 回 / 12 回 | ○ 9 回 / 9 回 | | |
| 井野拓磨 | 社外監査役 | 独立 | △ 2 回 / 2 回 | ○ 3 回 / 3 回 | | |
| 大上有衣子 | 社外監査役 | 独立 女性 | △ 10 回 / 10 回 | ○ 6 回 / 6 回 | | |

◎は議長又は委員長、○は構成員、△は出席者を表します。

- (注) 1. 上記記載の地位は 2022 年 4 月 1 日～ 2023 年 3 月 31 日におけるものです。
 2. 井野拓磨氏は 2022 年 6 月 24 日開催の当社第 88 期定時株主総会の終結をもって辞任しました。
 3. 大上有衣子氏は 2022 年 6 月 24 日開催の当社第 88 期定時株主総会によって監査役に選任されました。
 4. 指名諮問委員会には委員である社外役員と社長候補者との面談 (2 回) を含みます。

役員報酬制度の概要

取締役及び監査役の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で支給されます。

取締役に関しては、取締役の公正かつ透明性ある報酬の決定や処遇等を図るべく、取締役の報酬体系・基準・方針および個人別の報酬内容について報酬諮問委員会において決定します。

社内取締役の報酬は、基本報酬、単年度業績連動報酬および中長期業績連動報酬で構成されています。

監査役の報酬体系・基準・方針および個人別の報酬内容について、監査役会において決定します。

| | | 基本報酬 | 単年度業績連動 | 中長期業績連動 |
|---------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 支給方法 | 固定 | 役位に応じて規定された金銭 | — | — |
| | 変動 | — | 単年度の業績達成度に応じて金銭 | 中期事業計画の達成度に応じて株式を交付 |
| 評価指標・基準 | — | — | 営業利益 | 営業利益率 |
| 係数・支給率 | — | — | 0～100% | 50～100% |
| 支給時期 | 毎月 | 毎月 | 毎月 | 退任時 |
| 業績評価期間 | — | — | 1 年 | 1 年及び中計期間 |
| 支給対象 | 取締役 監査役 執行役員 | 取締役 (社外取締役を除く) 執行役員 | 取締役 (社外取締役を除く) 執行役員 | 取締役 (社外取締役を除く) 執行役員 |

コーポレートガバナンス・ガイドライン

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制定しています。

https://www.foster.co.jp/csr/governance/pdf/corporate_governance_guidelines.pdf

フォスターグループの企業行動要綱

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。

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

コンプライアンス

方針

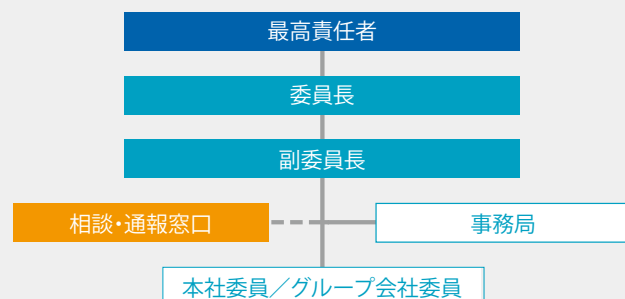
CSR 思想の中核の一つとしてコンプライアンス（法令および企業倫理の順守）を重視しており、全フォスターグループを対象に、コンプライアンス・プログラム（社内ルールの整備と体制の構築）を推進しています。

コンプライアンス体制

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視しています。24 時間メール受付を開放している顧問弁護士、社内において独立性の高い内部監査室および人事担当者を窓口とする「コンプライアンスホットライン」および「ハラスメントヘルプライン」を設け、国内外で発生するコンプライアンス違反等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も利用できるよう、門戸を広く開放しています。また、内部通報制度の周知徹底のために、社員向けの「コンプライアンスホットライン」「ハラスメントヘルプライン」説明会を実施しています。

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、内部通報取扱規程等の社内規程を設けて周知徹底をしています。また、公益通報者保護法改正も踏まえ、内部通報取扱規程において、通報者を特定し得る情報の守秘義務を徹底するとともに、通報者の探索禁止、通報者への報復・不利益取り扱いの禁止に違反した場合には懲戒の対象となり得る旨を明記しています。

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

代表取締役社長を最高責任者として、コンプライアンス・プログラムを推進しています。「フォスターグループ社員行動規範」に基づき設置されました。

2022 年度は、「フォスターグループ社員行動規範」を始めコンプライアンス全般に関するコンプライアンス・テストおよびコンプライアンス・アンケートを実施しました。また、全社員を対象として、契約、下請法、インサイダー取引、秘密管理および輸出管理に係るコンプライアンス研修をウェブ開催する等、コンプライアンス意識の向上に努めました。

今後の計画

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等の活動を引き続き推進し、コンプライアンス体制の強化・向上を図ります。

リスクマネジメント

方針

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、被害を最小化することを主な目的としています。具体的には、「フォワードルッキングなリスク・危機管理に向けての態勢作り」を運営の基本方針として、「RCM（リスクコントロールマトリックス）フレームワーク」の高度化及び情報管理・共有体制の強化を図っています。

リスクマネジメント体制

基礎として「リスク・危機管理規程」を定め、代表取締役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、また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、迅速に対策を講じています。

リスク・危機管理委員会

各担当部門により毎年実施されるリスク再点検結果に基づき、フォスターグループのリスクの特定と評価を実施しています。各々のリスクの中から、委員会として管理が必要とされる重要なリスク項目を定めています。当該重要なリスク項目については、3 か月毎に開催される定期の委員会を通して、対応状況を具体的にモニタリングすることとしています。また、リスク評価の結果を経営方針策定のためのインプット情報として提供しています。当該委員会の運営状況、直面するリスクおよび対応状況を適宜取締役会に報告し、取締役会は社外役員の専門的な知見による助言・指導を含めてリスク管理への監督機能を発揮しています。なお、2022 年度は、重要なリスク項目として、サプライヤーの事業継続性の管理、ロジスティクス混乱への対応、BCP 体制の検証とグローバル展開、グループ全体の防火体制の管理、および情報セキュリティ管理体制の対応策の管理についてのモニタリングを実施しました。

感染力の強い新型コロナウイルス変異株の拡大、ベトナム・中国のロックダウン、緊迫するウクライナ情勢等の要因により、依然として経済の先行きは不透明な状況にあることから、定期的な開催に加えて、週次でリスク・危機管理委員会を開催してまいりました。週次の委員会では、各部門・拠点間で、顧客・サプライヤー情報等を収集および共有すると共に、顕在化しているさまざまなリスクからトップリスクを抽出し、それぞれの責任部署と対応方針を明確にすることにより、適時的確かつ柔軟な対応を実施しました。

今後の計画

定期のリスク・危機管理委員会による重要なリスク項目のモニタリングに加えて、経営方針・本部方針等に基づくリスクコントロールの高度化を図ります。

また、インシデントをビジネスプロセス上のリスクと関連付け、リスク連鎖の検証と予見力を向上させるとともに、海外拠点毎にリスク・トピックスを抽出し、リスクの網羅性と即応力を向上させます。さらに、各海外拠点の責任者と定例のミーティング等による精緻なリスクマップの作成およびトップリスクの抽出を実施することにより、グループ・リスクマネジメント態勢の強化を図ります。

事業継続計画(BCP)

方針

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、また万一リスクが発現・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、お客様にご迷惑をかけ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。

主な活動・対策

■緊急連絡システム（安否確認システム）の運用

今後発生が予測されている関東直下型地震やその他の災害等、緊急事態が発生した場合に備え、通信端末を利用した安否確認システムを導入しました。本部より緊急連絡を発信し、社員とその家族の安否確認を行い、迅速に初動対応を実施することで本社機能を維持することを目的としています。また、コロナ禍における在宅勤務体制を考慮した応答訓練を 2022 年 10 月に実施し、災害発生時のリモート災害対策本部運営に備えました。さらに 12 月には、帰宅困難者発生に備えたアンケート調査を実施し、備蓄品の品目や在庫数の見直しを行いました。

■防災活動

自衛消防訓練審査会の優勝、また日常防災活動や地域防災活動が認められ、昭島消防署より感謝状を授与されました。また、本社はピーポー君の家として登録されています。今後も、地域に必要とされる企業を目指します。2022 年 12 月には海外製造拠点(中国工場)の火災を想定したグローバル規模の本社合同災害対策訓練を実施しました。この訓練を通じて確認した問題点を改善し、お客様への納品継続を目的としたグローバルな事業継続計画の充実を図っています。



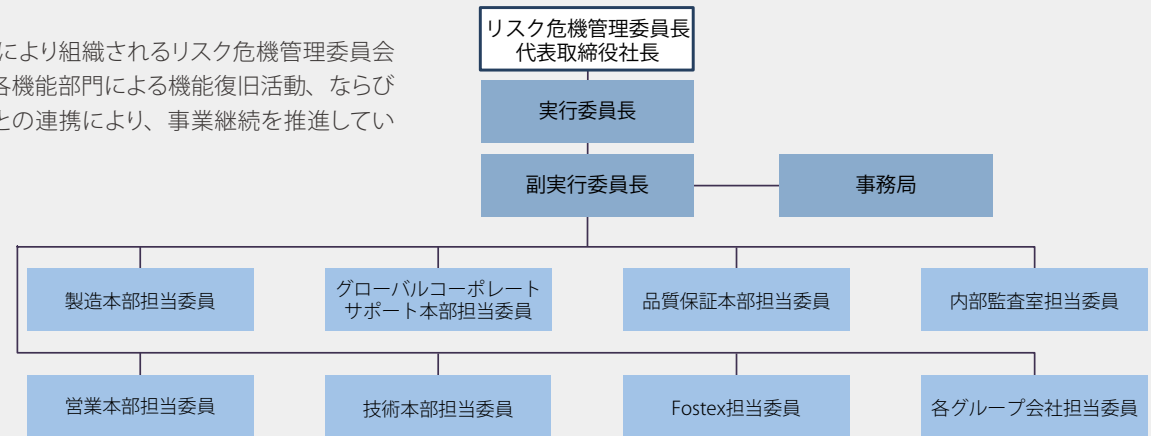
自衛消防審査会 優勝の楯



玄関に「ピーポーくんの家」を掲示

推進体制

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下、本社各機能部門による機能復旧活動、ならびに各拠点対策本部との連携により、事業継続を推進しています。



新型コロナウイルス対策

海外製造拠点においては、コロナウイルス感染が減少し各国政府主導による緩和措置を進めております。そのような中、お客様への納品事業継続を重視、健康管理・手洗い・マスク着用の基本対策を継続しています。2022 年は、ワクチン接種の推進、検査の実施により、感染拡大防止を徹底しました。今後も安心・安全な生産体制を継続します。

害虫対策

海外製造拠点における定期的な害虫発生防止対策を実施し、過去に猛威を振ったヒアリ等の被害を未然に防止しています。



害虫発生防止対策の様子（中国）

海外拠点における各種防災訓練

海外の各拠点に BCP 担当を配置しています。年 1 回の防災訓練を行い、社員の防災意識を高める活動を実施しています。



被災者救護の様子（ミャンマー・ベトナム）

今後の計画

未だ変異を続ける新型コロナウイルスの再拡大脅威に対する事業継続計画の立案と実行はもとより、昨今の多様化するあらゆるリスクに対処し、国際的非常事態に直面しても柔軟に対応できる「マルチハザード BCP 体制」の構築を目指します。

税務に対する考え方

基本姿勢

各国・地域の税務関連法令や国際ルールに従い、事業戦略および持続可能な開発戦略に沿って、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っています。

ガバナンス

本社グローバルコーポレートサポート本部財務経理部内にグローバル税務課を設置し、税務リスクの管理・モニタリングを行っています。重要事項については、取締役会を含むトップマネジメントに報告して指示を受けています。

国外関係者との取引

独立企業の原則に基づいて価格を設定しています。

税務当局との関係

税務当局への情報提供等については、誠意をもって対応しています。また、移転価格税制の適用に係る予測可能性を確保するために、二国間事前確認（BAPA）の申出を行っています。

透明性の確保と第2の柱への対応

金融商品取引法や関係法令等を順守し、有価証券報告書を作成、開示しています。租税に関しても、有価証券報告書において、法令等に基づいて開示しています。OECD / G20 において議論されてきた BEPS2.0 プロジェクトの第2の柱に基づき、新たに創設された国際最低課税額に対する法人税等について、適切に対応していきます。

情報セキュリティ

方針

掲げる社は「誠実」の下、顧客、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を重要な経営課題として認識しています。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通り定めます。

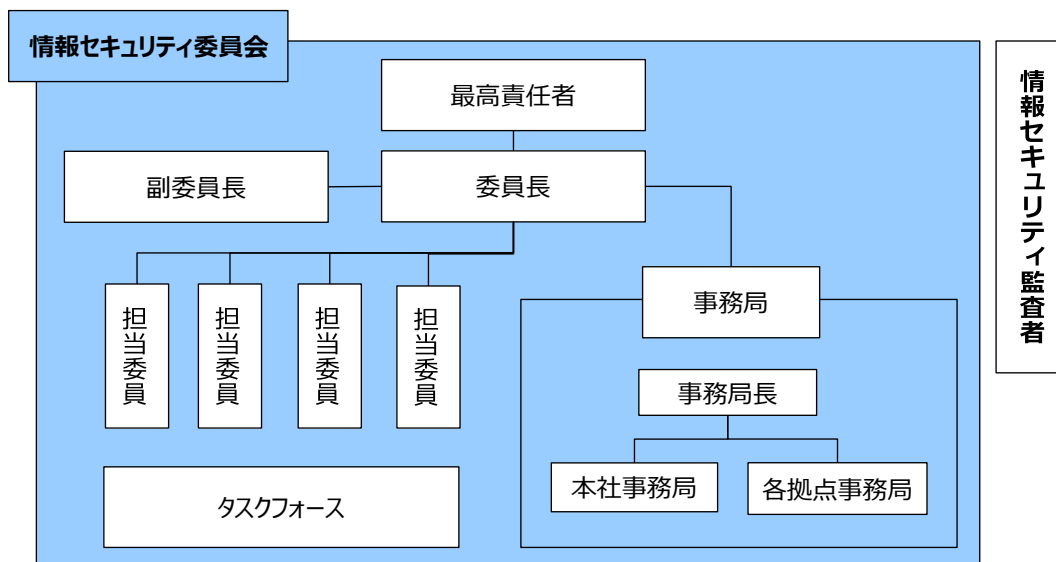
- ・情報セキュリティ管理体制
- ・情報セキュリティに関する社内規程の整備
- ・情報セキュリティ対策の実施
- ・情報セキュリティ教育の実施
- ・継続的改善の実施

情報セキュリティポリシー：

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

推進体制

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、代表取締役社長を最高責任者とし、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。



情報セキュリティ監査者

役員紹介

取締役

取締役会長

成川 敦



1982 年 4 月 株式会社富士銀行（現株式会社みずほ銀行）入行
1997 年 11 月 同行九段支店副支店長
2002 年 4 月 株式会社みずほコーポレート銀行米州非日系営業第二部次長
2003 年 3 月 同行米州プロダクツ営業部次長
2004 年 4 月 同行米州業務管理部長
2006 年 3 月 同行ソウル支店長
2009 年 4 月 同行執行役員営業第十三部長
2010 年 4 月 同行常務執行役員
2010 年 7 月 同行欧州地域統括役員
2013 年 7 月 株式会社みずほ銀行常務執行役員欧州地域ユニット長
2015 年 5 月 当社顧問
2015 年 6 月 当社専務取締役社長補佐
2017 年 1 月 当社グローバルコーポレートサポート本部長
2020 年 6 月 当社代表取締役社長 COO
2022 年 6 月 当社代表取締役社長 CEO
2023 年 6 月 当社取締役会長（現任）

代表取締役社長 CEO

岸 和宏



1986 年 3 月 当社入社
2002 年 10 月 当社 IT 機器本部営業部次長
2003 年 4 月 当社 IT 機器本部営業部長
2004 年 4 月 当社営業本部第 2 営業部長
2006 年 2 月 当社執行役員 HP 本部副本部長
2007 年 2 月 当社 HP 事業本部副本部長
2008 年 12 月 当社モバイルオーディオ事業本部副本部長
2009 年 6 月 当社取締役
2010 年 6 月 当社モバイルオーディオ事業本部長代行
2011 年 4 月 当社営業本部長
2013 年 4 月 当社 MA 事業本部長
2014 年 6 月 当社常務取締役
2017 年 4 月 当社新規事業開発本部長 兼 営業統括
2019 年 8 月 当社営業本部長 兼 営業統括
2020 年 4 月 当社営業本部長 兼 営業統括 兼 米州担当
2023 年 6 月 当社代表取締役社長 CEO（現任）

専務取締役

呂 三鉄



1997 年 7 月 当社入社
2001 年 6 月 フォスターエレクトリック Co.（ホンコン）Ltd. 取締役
2004 年 6 月 フォスターエレクトリック Co.（ホンコン）Ltd. 取締役副社長
2006 年 2 月 当社執行役員
2006 年 4 月 フォスターエレクトリック Co.（ホンコン）Ltd. 取締役社長
2007 年 6 月 当社取締役
2009 年 7 月 豊達音響（河源）有限公司董事兼総経理
2010 年 2 月 当社生産統括
2011 年 4 月 当社生産統括
2012 年 4 月 当社製造本部長 兼 製造戦略室長 兼 フォスターエレクトリック Co.（ホンコン）Ltd. 取締役会長
2014 年 4 月 当社東南アジア生産統括 兼 フォスターエレクトリック Co.（ホンコン）Ltd. 取締役社長 兼 豊達音響（河源）有限公司董事兼総経理
2016 年 4 月 当社常務取締役
2018 年 6 月 当社専務取締役（現任）
2018 年 10 月 当社製造統括 兼 フォスターエレクトリック（シンガポール）Pte. Ltd. Managing Director
2022 年 4 月 中国 CEO 兼 フォスターエレクトリック（シンガポール）Pte. Ltd. Managing Director（現任）

常務取締役

三浦 広貴



1985 年 4 月 当社入社
2003 年 4 月 当社 CAR 機器本部技術部次長
2006 年 2 月 当社 SP 本部第 2 技術部長
2008 年 5 月 フォスターエレクトリック Co.（ホンコン）Ltd. 取締役
2010 年 7 月 当社モバイルオーディオ事業本部副本部長
2011 年 4 月 当社技術本部副本部長
2013 年 1 月 当社品質保証センター副センター長 兼 MA 品質保証部長
2013 年 10 月 フォスターベトナム General Director
2014 年 11 月 フォスターベトナム Chairman 兼 General Director
2018 年 6 月 当社 SP 事業本部副本部長 / マイスター
2018 年 10 月 当社 SP 事業本部副本部長兼技術統括
2019 年 4 月 当社執行役員 兼 SP 事業本部副本部長 兼 技術統括 / フェロー
2019 年 8 月 当社技術本部長 兼 技術統括 / フェロー
2021 年 6 月 当社取締役
2023 年 6 月 当社常務取締役（現任）

常務取締役 CFO

望月 昭人



1988 年 4 月 株式会社富士銀行（現株式会社みずほ銀行）入行
2003 年 3 月 株式会社みずほ銀行神田支店副支店長
2006 年 1 月 同行経営企画部次長
2010 年 10 月 同行甲府支店長
2013 年 4 月 株式会社みずほ銀行 兼 株式会社みずほコーポレート銀行 e-ビジネス営業部長
2013 年 11 月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 兼 株式会社みずほ銀行コンプライアンス推進部第一部長
2015 年 4 月 同 企画管理部長
2017 年 4 月 同 執行役員企画管理部長
2018 年 4 月 同 常務執行役員 / 全国銀行協会企画委員長
2019 年 4 月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 兼 株式会社みずほ銀行 兼 みずほ信託銀行株式会社常務執行役員 / 内部監査グループ長
2020 年 4 月 株式会社みずほ銀行理事
2020 年 6 月 みずほ総合研究所株式会社常勤監査役
2021 年 4 月 株式会社みずほ銀行理事
2021 年 5 月 当社顧問
2021 年 7 月 当社上席執行役員
2021 年 7 月 当社グローバルコーポレートサポート本部長
2021 年 10 月 当社グローバルコーポレートサポート本部長 兼 経営管理本部長
2022 年 4 月 当社 CFO グローバルコーポレートサポート本部長（現任）
2023 年 6 月 当社常務取締役（現任）

社外取締役

松本 実



1983 年 10 月 等松・青木監査法人（現有限責任監査法人トーマツ）入社
1987 年 3 月 公認会計士登録
2012 年 9 月 有限責任監査法人トーマツ退社
2013 年 10 月 松本実公認会計士事務所開設（現任）
2014 年 6 月 三信電気株式会社社外監査役
2015 年 2 月 株式会社ジャステック社外監査役
2015 年 6 月 当社社外取締役（現任）
2016 年 2 月 株式会社ジャステック社外取締役（監査等委員）（現任）
2021 年 3 月 東洋インキ SC ホールディングス株式会社社外監査役
2022 年 3 月 東洋インキ SC ホールディングス株式会社社外取締役（監査等委員）（現任）
2022 年 10 月 税理士法人寺田会計代表社員（現任）

社外取締役

後藤 康浩



1984 年 4 月 株式会社日本経済新聞社入社
1988 年 9 月 同社バーレーン支局駐在
1990 年 1 月 同社ロンドン（欧州総局）駐在
1992 年 9 月 同社東京本社産業部
1997 年 9 月 同社北京（中国総局）駐在
2000 年 9 月 同社東京本社産業部編集委員
2002 年 3 月 同社論説委員兼日経 CNBC キャスター
2008 年 3 月 同社編集局アジア部長
2010 年 4 月 同社編集委員
2016 年 3 月 同社退社
2016 年 4 月 亜細亜大学都市創造学部教授（現任）
2017 年 6 月 当社社外監査役
2020 年 6 月 当社社外取締役（現任）
2021 年 6 月 株式会社山陰合同銀行社外取締役（現任）
2021 年 12 月 株式会社安藤・間顧問（現任）

社外取締役

中条 薫



1983 年 4 月 富士通株式会社入社
2000 年 3 月 株式会社富士通米国研究所 IP Networking Research Senior Researcher
2009 年 12 月 富士通株式会社モバイルフォン事業本部先行開発統括部統括部長
2013 年 6 月 同社ユビキタスビジネス戦略本部先進開発統括部統括部長
2016 年 2 月 同社ユビキタス IoT 事業本部本部長代理
2017 年 4 月 同社 AI サービス事業本部本部長
2019 年 7 月 同社ソフトウェア事業本部エグゼクティブディレクター AI アライアンス担当
2020 年 12 月 株式会社 SoW Insight 設立 代表取締役社長（現任）
2021 年 6 月 伊藤忠食品株式会社社外取締役（現任）
2021 年 6 月 当社社外取締役（現任）
2022 年 4 月 UBE 三菱セメント株式会社社外取締役（現任）

スキルマトリックス

持続的な成長に向けた実効性のある企業統治体制を確立するため、幅広い事業経験および多岐にわたる高度な専門性と知識を有する取締役を選任しています。当社の取締役の経験と専門性等は次のとおりです。

※気候変動問題を含む

| 地位 | 氏名 | 企業経営 | 海外経営・グローバルビジネス | 営業・マーケティング | モノづくり（生産・品質） | 技術・開発 | ファイナンス | 法務・リスクマネジメント | サステナビリティ※ | 業界知識 | 指名諮問委員会 | 報酬諮問委員会 |
|-------------|-------|------|----------------|------------|--------------|-------|--------|--------------|-----------|------|---------|---------|
| 取締役会長 | 成川 敦 | ● | ● | ● | | | ● | ● | ● | | ● | ● |
| 代表取締役社長 CEO | 岸 和弘 | ● | ● | ● | | | | | | ● | ● | ● |
| 専務取締役 | 呂 三鉄 | ● | ● | | ● | | | | | ● | | |
| 常務取締役 | 三浦 広貴 | ● | ● | | ● | ● | | | | ● | | |
| 常務取締役 CFO | 望月 昭人 | ● | ● | ● | | | ● | ● | ● | | | |
| 社外取締役 | 松本 実 | | ● | | | | ● | | | | ●（委員長） | ●（委員長） |
| 社外取締役 | 後藤 康浩 | | ● | | ● | | | | | ● | ● | ● |
| 社外取締役 | 中条 薫 | ● | ● | | | ● | | | ● | | ● | ● |

監査役

常勤監査役（社外）
木本 聡子

1983 年 4 月 国税庁調査課部調査課入庁
2007 年 7 月 関東信越国税局課税第一部長
2008 年 7 月 仙台国税局総務部長
2010 年 7 月 国税庁課税部課税総括課消費税室長
2011 年 7 月 国税庁長官官房企画課情報技術室長
2014 年 7 月 独立行政法人国立印刷局理事
2018 年 7 月 名古屋国税不服審判所長
2020 年 4 月 千葉商科大学大学院会計ファイナンス研究科客員教授
2020 年 6 月 当社監査役
2021 年 6 月 当社常勤監査役（現任）

常勤監査役
田中 達人

1991 年 10 月 プライスウォーターハウス青山監査法人入所
1998 年 10 月 プライスウォーターハウスクーパースホーチミン事務所出向
2000 年 7 月 プライスウォーターハウスクーパースバンコク事務所出向
2002 年 7 月 プライスウォーターハウスクーパース北京事務所出向
2003 年 11 月 プライスウォーターハウスクーパース中央青山監査法人帰任（監査第一部）
2005 年 4 月 ソフトバンク株式会社入社（業務監査室）
2007 年 4 月 プライスウォーターハウスクーパースあらた監査法人入所（内部統制アドバイザー部）
2011 年 10 月 田中達人公認会計士事務所開設（現任）
2011 年 10 月 当社入社
2014 年 4 月 当社執行役員管理本部長
2017 年 1 月 当社執行役員経営管理本部長
2018 年 6 月 当社上席執行役員経営管理本部長
2021 年 10 月 当社上席執行役員フォスター エレクトリック（ユー・エス・エー）, Inc. アドバイザー
2023 年 4 月 当社上席執行役員
2023 年 6 月 当社常勤監査役（現任）

社外監査役
鈴木 隆

1988 年 4 月 弁護士登録
1988 年 4 月 アンダーソン・毛利・ラビノウィッツ法律事務所（現 アンダーソン・毛利・友常法律事務所）所属
1996 年 1 月 鈴木隆法律事務所開設
1999 年 6 月 濱田・松本法律事務所（現 森・濱田松本法律事務所）所属
2003 年 9 月 京総合法律事務所所属（現任）
2006 年 10 月 株式会社マネーパートナーズ（現 株式会社マネーパートナーズグループ）社外監査役
2015 年 6 月 株式会社マネーパートナーズグループ社外取締役（監査等委員）
2015 年 6 月 タカラレーベン・インフラ投資法人監督役員（現任）
2016 年 6 月 当社監査役（現任）

社外監査役
大上 有衣子

2017 年 1 月 弁護士登録
2017 年 1 月 中本総合法律事務所所属
2017 年 4 月 内閣府公益認定等委員会事務局政調調査員
2020 年 1 月 有限会社カイカイキキ入社
2020 年 5 月 株式会社柿安本店社外取締役（現任）
2022 年 1 月 中本総合法律事務所復職
2022 年 6 月 ソースネクスト株式会社社外取締役（現任）
2022 年 6 月 当社監査役（現任）
2023 年 1 月 JLX PARTNERS 法律事務所・外国法共同事業所所属（現任）

執行役員

上席執行役員
白川 英俊

エステックコーポレーション
理事副社長 / フェロー

上席執行役員
高原 泰秀

営業本部長 兼
アジア統括 兼
事業管理部長

上席執行役員
金井 直樹

製造本部長

上席執行役員
浅田 裕之

品質保証本部長

上席執行役員
作田 雄治

営業本部欧州統括 兼
第 2 営業部長

執行役員
阿久津 弘行

営業本部 MA ビジネス統括 兼
第 5 営業部長

執行役員
飛鳥川 孝史

技術本部長代行 兼
第 6 技術部長 / マイスター

執行役員（非常勤）
Nguyen Quan Hoang

フォスターベトナム Chairman
& General Director

執行役員（非常勤）
譚 貴海

フォスター香港董事 兼
総経理

執行役員（非常勤）
黄 永忠

フォスター香港董事 兼
副総経理 兼
営業担当

社外からの評価

国内

新・ダイバーシティ経営企業 100 選（平成 29 年度）

2018 年 3 月：ダイバーシティ経営の推進とワークライフバランスの充実に向けた取り組みが評価され、経済産業省が主催する平成 29 年度「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に選定されました。



テレワーク先駆者百選（平成 30 年度）

2018 年 11 月：個々のライフスタイルに合わせ、ICT を活用した「時間」や「場所」にとらわれない柔軟な働き方を実現するため、在宅勤務制度の導入等、環境整備への取り組みが評価され、総務省が主催する平成 30 年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。



2021 年くるみん認定

2021 年 1 月：次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て世代の社員が安心して働ける環境づくりを推進するため、仕事と育児の両立支援制度拡充に取り組んできました。こうした取り組みにより、2014 年に続き 2021 年 1 月、厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として 2 度目の「くるみん」の認定を取得しました。



健康経営優良法人 2023（大規模法人部門）

2023 年 3 月：社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると認められ、経済産業省と日本健康会議により「健康経営優良法人 2023（大規模法人部門）」に、2019 年から 5 年連続で認定されています。（2019 年はホワイト 500 の認定を取得）



健康優良企業 金の認定

2023 年 1 月：積極的な健康経営づくりの取り組み推進が高く評価され、2018 年 12 月に健康企業宣言東京推進協議会より「健康優良企業 金の認定」を取得、その後、毎回更新認定を取得しています。



年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する S&P カーボンエフィシエント指数の構成銘柄に選定

2018 年より GPIF が運用を開始した ESG 指数・S&P カーボンエフィシエント指数（CO₂ 排出量データの情報開示状況・結果をもとに評価）の構成銘柄に、6 年連続で選定されています。



2022 年度「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定

2022 年 3 月：SOMPO アセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPO サステナビリティ・インデックス」（調査会社による ESG 評価を重視して投資銘柄を選定）に、7 年連続で選定されています。



グローバル

CDP

2022 年 12 月：企業等による環境管理への取り組みに関する情報を開示するイギリスの非営利団体 CDP が実施する 2022 年度の調査において、気候変動「B-：マネジメントレベル」、水セキュリティ「B-：マネジメントレベル」の評価を取得しました。（A, A-, B, B-, C, C-, D, D- の 8 段階評価のうち）



EcoVadis

2022 年 11 月：フランスの EcoVadis 社による、サプライヤー企業としての「環境」「労働慣行」「公正取引」「持続可能な調達」における調査で、サステナビリティへの取り組みが高く評価され、ゴールド評価を獲得しています。

【外部評価機関からの調査】

フォスターグループは、外部の評価機関から受領するサステナビリティ調査に誠実に回答しています。

2022 年度は、東洋経済新報社 CSR 企業ランキング調査や日経 SDGs 経営調査・日経スマートワーク経営調査、Good Banker 社会的責任投資調査を含めて、計 8 件の調査に対応しました。今後も、外部の評価機関からの調査依頼に真摯に対応すると同時に、調査結果および調査から得られる気づきをフォスターグループの企業価値向上への取り組みにつなげていきます。

財務サマリー(10年)

| | 単位 | FY2013 80 期 | FY2014 81 期 | FY2015 82 期 | FY2016 83 期 | FY2017 84 期 | FY2018 85 期 | FY2019 86 期 | FY2020 87 期 | FY2021 88 期 | FY2022 89 期 |
|----------------------------|-----|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 業績概要 | | | | | | | | | | | |
| 売上高 | 百万円 | 167,640 | 189,124 | 190,928 | 160,896 | 184,800 | 140,303 | 107,298 | 85,220 | 91,106 | 121,338 |
| 粗利益 | 百万円 | 21,873 | 26,741 | 27,052 | 17,369 | 24,359 | 17,534 | 14,687 | 11,123 | 7,484 | 16,155 |
| 粗利益率 | % | 13.0% | 14.1% | 14.2% | 10.8% | 13.2% | 12.5% | 13.7% | 13.1% | 8.2% | 13.3% |
| 営業利益 | 百万円 | 6,021 | 9,747 | 10,351 | 2,963 | 9,307 | 3,937 | 2,064 | 0.7 | △ 7,757 | 2,445 |
| 営業利益率 | % | 3.6% | 5.2% | 5.4% | 1.8% | 5.0% | 2.8% | 1.9% | 0.0% | △ 8.5% | 2.0% |
| EBITDA ^{※1} | 百万円 | 12,462 | 15,675 | 15,893 | 9,885 | 17,462 | 8,345 | 5,223 | 3,149 | △ 4,548 | 6,010 |
| EBITDA マージン | % | 7.4% | 8.3% | 8.3% | 6.1% | 9.4% | 5.9% | 4.9% | 3.7% | △ 5.0% | 5.0% |
| 当期純利益 | 百万円 | 2,321 | 4,858 | 6,833 | 1,088 | 4,265 | △ 2,026 | 1,565 | △ 3,363 | △ 7,017 | 848 |
| 営業キャッシュ・フロー | 百万円 | 9,469 | 15,499 | 24,057 | 4,372 | 8,153 | 17,961 | 11,092 | 739 | △ 12,767 | 354 |
| 投資キャッシュ・フロー | 百万円 | △ 4,249 | △ 4,417 | △ 3,946 | △ 11,089 | △ 7,131 | △ 3,425 | 516 | △ 1,960 | △ 3,071 | △ 1,321 |
| フリーキャッシュ・フロー ^{※2} | 百万円 | 5,220 | 11,082 | 20,111 | △ 6,717 | 1,022 | 14,536 | 11,608 | △ 1,221 | △ 15,838 | △ 967 |
| 財務キャッシュ・フロー | 百万円 | △ 5,388 | △ 11,513 | △ 6,676 | 1,690 | △ 2,859 | △ 2,937 | △ 8,823 | △ 2,624 | 6,771 | 1,776 |
| 設備投資 | 百万円 | 3,315 | 3,641 | 5,843 | 10,262 | 5,937 | 3,994 | 4,328 | 2,131 | 2,749 | 2,559 |
| 減価償却費 | 百万円 | 6,441 | 5,928 | 5,542 | 6,922 | 8,155 | 4,408 | 3,159 | 3,148 | 3,209 | 3,565 |
| 研究開発費 | 百万円 | 2,664 | 2,600 | 2,714 | 2,305 | 2,421 | 2,380 | 2,740 | 2,476 | 2,619 | 2,780 |
| 会計年度末 | | | | | | | | | | | |
| 現金 / 現金同等物 | 百万円 | 5,836 | 5,924 | 17,858 | 12,037 | 10,150 | 21,524 | 23,930 | 20,373 | 12,089 | 13,646 |
| 有利子負債 | 百万円 | 22,555 | 14,061 | 8,761 | 13,376 | 11,702 | 14,605 | 6,542 | 5,203 | 13,366 | 17,456 |
| 純資産 | 百万円 | 48,604 | 64,944 | 67,017 | 63,901 | 66,792 | 59,294 | 58,995 | 55,993 | 51,632 | 56,515 |
| 1株あたり情報 | | | | | | | | | | | |
| 当期純利益 (EPS) | 円 | 99.50 | 206.18 | 255.44 | 41.16 | 165.78 | △ 83.21 | 69.15 | △ 148.47 | △ 315.53 | 38.23 |
| 純資産 (BPS) | 円 | 1,944.73 | 2,279.32 | 2,350.26 | 2,316.09 | 2,412.06 | 2,404.10 | 2,369.46 | 2,276.20 | 2,125.72 | 2,302.49 |
| 配当金 | 円 | 40 | 40 | 50 | 40 | 55 | 20 | 35 | 15 | 10 | 20 |
| 配当性向 | % | 40.2% | 19.4% | 19.6% | 97.2% | 33.2% | - | 50.6% | - | - | 52.3% |
| その他の財務指標 | | | | | | | | | | | |
| ROIC ^{※3} | % | 6.0% | 8.5% | 13.3% | 1.8% | 10.3% | 3.8% | 2.2% | △ 0.8% | △ 13.6% | 2.6% |
| ROE | % | 5.4% | 9.1% | 11.0% | 1.8% | 7.0% | △ 3.5% | 2.9% | △ 6.4% | △ 14.4% | 1.7% |
| 海外売上高比率 | % | 93.9% | 94.0% | 93.2% | 91.2% | 91.7% | 87.5% | 83.7% | 79.1% | 80.0% | 81.3% |
| 自己資本比率 | % | 46.3% | 58.2% | 63.7% | 58.2% | 61.5% | 59.5% | 66.5% | 65.6% | 54.7% | 55.0% |
| 為替換算レート | | | | | | | | | | | |
| USドル換算レート(期中平均) | 円 | 100.49 | 110.62 | 119.99 | 108.72 | 110.71 | 111.07 | 108.95 | 105.95 | 113.06 | 136.00 |

※1 EBITDA = 営業利益 + 減価償却費

※2 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

※3 ROIC = (営業利益 - 法人税) ÷ (売上債権 - 仕入債務 + 棚卸資産 + (有形 + 無形) 固定資産)

非財務データ

バウンダリ（報告対象範囲）は、以下の通りです。

| | |
|-----|--|
| 単体 | フォスター電機株式会社（本社） |
| 連結① | フォスター電機全海外拠点 |
| 連結② | フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY（*outsourcee）、FOSTER ELECTRIC CO.,（NANNING）LTD.、FOSTER ELECTRIC CO.,（HEYUAN）LTD.、FOSTER ELECTRIC CO.,（TAIWAN）LTD.、FOSTER ELECTRIC（VIETNAM）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（DA NANG）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（QUANG NGAI）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（BAC NINH）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（THILAWA）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（U.S.A.）, INC.（EL PASO OPERATIONS）、FOSTER ELECTRIC（EUROPE）GmbH およびグループ会社 |
| 連結③ | フォスター電機株式会社（本社、静岡オフィス、大阪オフィス、伊賀物流センター）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY（*outsourcee）、Guangzhou Fourstar Electroacoustic Tech Co.,Ltd.、FOSTER ELECTRIC CO.,（NANNING）LTD.、FOSTER ELECTRIC CO.,（HEYUAN）LTD.、FOSTER ELECTRIC CO.,（TAIWAN）LTD.、FOSTER ELECTRIC（VIETNAM）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（DA NANG）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（QUANG NGAI）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（BAC NINH）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（THILAWA）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（U.S.A.）, INC.（EL PASO OPERATIONS）、FOSTER ELECTRIC（EUROPE）GmbH およびグループ会社 |
| 連結④ | フォスター電機株式会社（本社）、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY（*outsourcee）、FOSTER ELECTRIC CO.,（NANNING）LTD.、FOSTER ELECTRIC CO.,（HEYUAN）LTD.、FOSTER ELECTRIC（VIETNAM）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（DA NANG）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（QUANG NGAI）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（BAC NINH）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（THILAWA）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（U.S.A.）, INC.（EL PASO OPERATIONS） |

重要事業拠点（GRI 定義）：当社売上高が高い、本社および海外拠点 9 社とする。
内訳：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社、FOSTER ELECTRIC CO.,（HONG KONG）LTD.、FOSTER ELECTRIC CO.,（GUANGZHOU）LTD.、FOSTER ELECTRIC CO.,（HEYUAN）LTD.、FOSTER ELECTRIC（VIETNAM）CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC（BAC NINH）CO., LTD.、ESTec CORPORATION、FOSTER ELECTRIC（U.S.A.）, INC.（EL PASO OPERATIONS）、FOSTER ELECTRIC（EUROPE）GmbH およびグループ会社

2019～2021 年度の各欄の“-”は、過去公開をしていないデータとなるため空欄となります。

●環境

| 環境投資および環境保全コスト | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウンダリ | GRI スタンドダード |
|--|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-------------|
| リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト・環境保護目的の総支出と総投資 | | | | | | | |
| 環境保全コスト（事業活動に応じた分類） | | | | | | | |
| (1) 事業エリア内コスト | | 22,744 | 18,131 | 28,599 | 26,338 | | |
| (1)-1 公害防止コスト | 大気汚染及び水質汚濁防止対策 | 1,009 | 1,894 | 6,971 | 3,756 | | |
| (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 | 1,587 | 2,114 | 3,479 | 1,632 | | |
| (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 | 千円 20,148 | 14,122 | 18,149 | 20,950 | 単体 | 201-2 |
| (2) 上・下流コスト：グリーン購入費用 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| (3) 管理活動コスト：環境教育、EMS 構築等費用 | | 7,401 | 9,685 | 12,486 | 13,345 | | |
| (4) 研究開発コスト：研究開発等費用 | | 1,729,571 | 1,554,511 | 1,597,994 | 1,587,556 | | |
| (5) 社会活動コスト | 緑化等費用 | 631 | 207 | 342 | 529 | | |
| (6) 環境損傷対応コスト | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 合計 | | 1,760,346 | 1,582,533 | 1,639,421 | 1,627,768 | | |
| ※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および経費。 | | | | | | | |
| ※投資額はいずれも 0 となります。 | | | | | | | |

| 気候変動 | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウンダリ | GRI スタンドダード |
|-----------|---------------|-----------------------|---------|--------|--------|--------|--------------------------|
| 温室効果ガス排出量 | Scope1 | t-CO ₂ | 1,501 | 1,214 | 1,152 | 1,083 | 連結③ 302-3、305-2、305-5 |
| | Scope2 | t-CO ₂ | 58,564 | 51,333 | 48,354 | 41,292 | |
| | Scope1+Scope2 | t-CO ₂ | 600,065 | 52,547 | 49,505 | 42,375 | |
| | 売上高 | 億円 | 876 | 675 | 594 | 731 | |
| | 売上高原単位 | t-CO ₂ /億円 | 69 | 78 | 83 | 58 | |
| | 二酸化炭素 | t-CO ₂ | - | 52,547 | 49,505 | 42,375 | |
| | メタン | t-CO ₂ | - | 0.02 | 0 | 0 | |
| | 一酸化二窒素 | t-CO ₂ | - | 0.04 | 0 | 0 | |

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（2020）に基づく 2018 年の係数
海外：IEA、CO₂ Emissions Factors（2020）に基づく 2018 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 5 次報告書（AR5）100 年の値を使用
Science Based Targets の 1.5℃目標を基に、2030 年までに 2018 年度比 50%削減に向けた中期目標を設定しています。
売上高： 連結売上高から ESTec CORPORATION を除いた金額
※拠点の算定範囲および売上高・売上高原単位に関しては、目標・データの見直しにより 2019 年度より実績を修正しています。

| 気候変動 | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード |
|--|------|-------------------------------|--------------------------|---------|---------|---------|-----------|----------------|
| Scope3 | 上流部門 | 1. 購入した製品サービス | 147,202 | 117,453 | 139,466 | 121,972 | 連結 ② | 305-3 |
| | | 2. 資本財 | 8,697 | 3,573 | 4,288 | 4,549 | | |
| | | 3. Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動 | 7,591 | 6,764 | 6,460 | 5,601 | | |
| | | 4. 輸送、配送（上流） | t-CO ₂ 23,972 | 16,640 | 20,597 | 11,560 | | |
| | | 5. 事業から出る廃棄物 | 2,140 | 2,189 | 1,251 | 932 | | |
| | | 6. 出張 | 1,661 | 352 | 321 | 607 | | |
| | | 7. 雇用者の通勤 | 4,309 | 3,562 | 3,066 | 2,817 | | |
| | 下流部門 | 9. 輸送、配送（下流） | 3,206 | 2,237 | 2,809 | 2,316 | | |
| | | 11. 販売した製品の使用 | t-CO ₂ 73,323 | 155,887 | 160,565 | 111,952 | | |
| | | 12. 販売した製品の廃棄 | 4,945 | 9,095 | 2,843 | 2,139 | | |
| | | 合計 | 277,046 | 317,752 | 341,667 | 264,444 | | |
| ※算定範囲の報告対象を追加したため、2019 年度より実績を修正しています。 | | | | | | | | |

| 資源消費 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | |
|--|----------------|--------|----------------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------------------------|---------|
| 組織内の エネルギー 消費量 | 再生可能エネルギー | 総消費量 | MWh | 112,299 | 101,449 | 97,172 | 86,046 | 連結 ③ | 302-1 | |
| | | 総消費量 | MWh | - | - | - | 1,149 | | | |
| | | 太陽光発電 | MWh | - | - | - | 1,108 | | | |
| | 非再生可能エネルギー | 総消費量 | MWh | 112,299 | 101,449 | 97,172 | 84,938 | | | |
| | | 電力 | MWh | 106,323 | 95,917 | 91,826 | 79,700 | | | |
| | | 灯油 | liter | - | - | 9,556 | 8,051 | | | |
| | | ガソリン | liter | 216,155 | 242,058 | 178,885 | 137,869 | | | |
| | | 軽油 | liter | 49,924 | 35,065 | 30,142 | 38,687 | | | |
| | | LPG | kg | 104,302 | 77,849 | 88,261 | 68,840 | | | |
| | | 天然ガス | m ³ | 62,264 | 133,321 | 151,734 | 188,027 | | | |
| 都市ガス | m ³ | 92,521 | 10,334 | 10,813 | 11,301 | | | | | |
| 組織内の エネルギー 消費量 | 拠点毎の内訳 | 日本 | MWh | 2,364 | 2,834 | 3,160 | 2,584 | - | | |
| | | アジア | | 108,401 | 96,873 | 92,021 | 81,085 | | | |
| | | 北米 | | 1,534 | 1,639 | 1,902 | 2,302 | | | |
| | | 欧州 | | - | 102 | 89 | 75 | | | |
| ※単位発熱量（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 ※ 2021 年度より拠点の算定範囲を変更しています。 | | | | | | | | | | |
| 取水と排水 | 合計 | 取水量 | m ³ | 959,622 | 900,313 | 954,475 | 761,419 | 連結 ② | 303-3, 303-4, 303-5 | |
| | | 排水量 | | 769,186 | 721,415 | 764,924 | 527,125 | | | |
| | | 総水消費量 | | 190,436 | 178,898 | 189,551 | 234,295 | | | |
| | 日本 | 取水量 | | 9,925 | 7,635 | 8,828 | 9,128 | | | |
| | | 排水量 | | 9,429 | 7,253 | 8,387 | 8,672 | | | |
| | | 総水消費量 | | 496 | 382 | 441 | 456 | | | |
| | | アジア | | 取水量 | 947,482 | 891,080 | 943,894 | | | 750,531 |
| | | | | | | | | | | |

| 資源消費 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード |
|--------------|-------------|--------|----------------|----------|----------|----------|----------|-----------|---------------------------|
| | 北米 | 排水量 | m ³ | 757,986 | 712,882 | 755,133 | 517,043 | 連結 ② | 303-3, 303-4, 303-5 |
| | | 総水消費量 | | 189,496 | 178,198 | 188,761 | 233,488 | | |
| | | 取水量 | | 2,215 | 1,586 | 1,741 | 1,748 | | |
| | | 排水量 | | 1,772 | 1,269 | 1,393 | 1,398 | | |
| | 欧州 | 総水消費量 | | 443 | 317 | 348 | 350 | | |
| | | 取水量 | | - | 12 | 12 | 12 | | |
| | | 排水量 | | - | 11 | 11 | 11 | | |
| | | 総水消費量 | | - | 1 | 1 | 1 | | |
| 水資源 | 総水消費量 | | m ³ | 190,436 | 178,898 | 189,551 | 234,295 | 連結 ② | 303-3, 303-4, 303-5 |
| | 取水量 合計 | | | 959,622 | 900,313 | 954,475 | 761,419 | | |
| | 地表水 | | | - | - | - | - | | |
| | 地下水 | | | - | - | - | - | | |
| | 海水 | | | - | - | - | - | | |
| | 生産随伴水 | | | - | - | - | - | | |
| | 第三者の水 | | | 959,622 | 900,313 | 954,475 | 761,419 | | |
| | 排水量 合計 | | | 769,186 | 721,415 | 764,924 | 527,125 | | |
| | 地表水 | | | - | - | - | - | | |
| | 地下水 | | | - | - | - | - | | |
| | 海水 | | | - | - | - | - | | |
| | 生産随伴水 | | | - | - | - | - | | |
| | 第三者の水 | | | 769,186 | 721,415 | 764,924 | 527,125 | | |
| 処分された 廃棄物 | 処分された有害廃棄物 | 廃棄物発生量 | ton | 412.52 | 323.85 | 273.29 | 212.79 | 連結 ④ | 306-3, 306-5 |
| | | リサイクル量 | | 75.90 | 60.64 | 53.24 | 52.52 | | |
| | | 最終処分量 | | 336.62 | 263.21 | 220.05 | 160.10 | | |
| | 処分された非有害廃棄物 | 廃棄物発生量 | ton | 3,309.69 | 3,389.80 | 3,345.59 | 4,480.09 | | |
| | | リサイクル量 | | 2,195.55 | 2,288.54 | 2,219.35 | 3,028.99 | | |
| | | 最終処分量 | | 1,114.14 | 1,101.26 | 1,126.24 | 1,451.11 | | |

| 調達（環境） | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | パウン ダリ | GRI スタン ダード |
|--|----|------|------|------|------|-----------|----------------|
| 使用したリサイクル材料 ※購入している全樹脂材料の内、リサイクル材料の割合 | % | 11 | 8 | 7 | 9 | 全調達 拠点 | 301-2 |
| 環境基準により選定した新規サプライヤー | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 全調達 拠点 | 308-1 |
| ※全サプライヤーに環境規程を配布、更新し、環境関連資料を入手している | | | | | | | |

●社会

| 従業員数 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | パウン ダリ | GRI スタン ダード | |
|-------------------|----|----|----|--------|--------|--------|--------|-----------|----------------|--|
| 直接雇用者 (従業員数)※1 | 性別 | 合計 | 人 | 598 | 592 | 534 | 503 | 単体 | 401-1 | |
| | | 男性 | | 465 | 457 | 407 | 376 | | | |
| | | 女性 | | 133 | 135 | 127 | 127 | | | |
| | | 合計 | 人 | 20,374 | 18,490 | 16,275 | 17,956 | 連結 | | |
| | | 男性 | | 3,966 | 3,821 | 3,428 | 3,804 | | | |
| | | 女性 | | 16,408 | 14,669 | 12,847 | 14,152 | | | |

| 従業員数 | | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード |
|---|--------------|------------|---------|--------|--------|--------|--------|------------------|-----------|----------------|
| | 地域別 | 合計 | 人 | 20,374 | 18,490 | 16,275 | 17,956 | 連結 | 2-7 | |
| | | 日本 | | 679 | 671 | 597 | 573 | | | |
| | | 中国 | | 6,254 | 5,439 | 3,649 | 3,911 | | | |
| | | アジア・大洋州 | | 13,340 | 12,276 | 11,919 | 13,356 | | | |
| | | 北米 | | 71 | 73 | 78 | 83 | | | |
| | | 南米 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | | 欧州・アフリカ・中東 | | 30 | 31 | 32 | 33 | | | |
| | うち契約社員 性別 | 合計 | 人 | - | - | - | 3,405 | | | |
| | | 男性 | | - | - | - | 709 | | | |
| | | 女性 | | - | - | - | 2,696 | | | |
| | | 年齢 | 30 歳未満 | 人 | - | - | - | | 4,188 | 405-1 |
| | | | 30-50 歳 | | - | - | - | | 13,077 | |
| | | | 50 歳超 | | - | - | - | | 691 | |
| 間接雇用者 ^{*1} | 派遣社員 | 性別 | 人 | 228 | 517 | 687 | 544 | 2-7 | | |
| | | 男性 | | - | - | - | 215 | | | |
| | | 女性 | | - | - | - | 329 | | | |
| 非正規社員の 割合（契約社員 + 派遣社員） ^{*1*} | 性別 | 合計 | 人 | - | - | - | 3,949 | - | | |
| | | 男性 | | - | - | - | 924 | | | |
| | | 女性 | | - | - | - | 3,025 | | | |
| | | 男性 | % | - | - | - | 23 | | | |
| | | 女性 | | - | - | - | 21 | | | |
| 新卒採用人数 | 性別 | 合計 | 人 | 11 | 15 | 7 | 15 | 単体 | - | |
| | | 男性 | | 9 | 10 | 4 | 7 | | | |
| | | 女性 | | 2 | 5 | 3 | 8 | | | |
| 新規雇用者数・ 比率 ^{*2} | 性別 | 合計 | 人 | - | - | 17 | 23 | 単体 | 401-1 | |
| | | 男性 | | - | - | 11 | 15 | | | |
| | | 女性 | | - | - | 6 | 8 | | | |
| | | 合計 | % | - | - | 3 | 4 | | | |
| | | 男性 | | - | - | 2 | 4 | | | |
| | | 女性 | | - | - | 4 | 6 | | | |
| | 年齢 | 30 歳未満 | 人 | - | - | 8 | 15 | | | |
| | | 30-50 歳 | | - | - | 7 | 4 | | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | 2 | 4 | | | |
| | | 30 歳未満 | % | - | - | 13 | 23 | | | |
| | | 30-50 歳 | | - | - | 2 | 2 | | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | 1 | 2 | | | |
| | 性別 | 合計 | 人 | - | - | 7,812 | 5,177 | 連結 ^{*4} | | |
| | | 男性 | | - | - | 2,049 | 1,099 | | | |
| | | 女性 | | - | - | 5,763 | 4,078 | | | |
| | | 合計 | % | - | - | 43 | 25 | | | |
| | | 男性 | | - | - | 61 | 26 | | | |
| | | 女性 | | - | - | 39 | 25 | | | |
| | 年齢 | 30 歳未満 | 人 | - | - | 5,180 | 3,307 | | | |
| | | 30-50 歳 | | - | - | 2,578 | 1,853 | | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | 54 | 17 | | | |

| 従業員数 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | パウン ダリ | GRI スタン ダード |
|-----------------------------|---------|---------|----|------|------|-------|-------|-------------------|----------------|
| | 30 歳未満 | | | - | - | 84 | 61 | 連結 ^{※ 4} | |
| | 30-50 歳 | % | | - | - | 23 | 13 | | |
| | 50 歳超 | | | - | - | 9 | 3 | | |
| 総離職者数・ 比率 ^{※ 3} | 性別 | 合計 | | - | - | - | 40 | 401-1 | 単体 |
| | | 男性 | 人 | - | - | - | 36 | | |
| | | 女性 | | - | - | - | 4 | | |
| | 年齢 | 合計 | | - | - | - | 8 | | |
| | | 男性 | % | - | - | - | 9 | | |
| | | 女性 | | - | - | - | 3 | | |
| | 性別 | 合計 | | - | - | - | 5 | | |
| | | 30-50 歳 | 人 | - | - | - | 19 | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | - | 16 | | |
| | 年齢 | 合計 | | - | - | - | 8 | | |
| | | 30-50 歳 | % | - | - | - | 7 | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | - | 8 | | |
| | 性別 | 合計 | | - | - | 19 | 28 | | |
| | | 男性 | 人 | - | - | 16 | 24 | | |
| | | 女性 | | - | - | 3 | 4 | | |
| | 年齢 | 合計 | | - | - | 3 | 5 | | |
| | | 男性 | % | - | - | 4 | 6 | | |
| | | 女性 | | - | - | 2 | 3 | | |
| うち自己都合退職 | 性別 | 合計 | | - | - | 8 | 5 | 単体 | - |
| | | 30-50 歳 | 人 | - | - | 7 | 18 | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | 2 | 5 | | |
| | 年齢 | 合計 | | - | - | 13 | 8 | | |
| | | 30-50 歳 | % | - | - | 2 | 7 | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | 1 | 2 | | |
| | 性別 | 合計 | | - | - | 9,455 | 6,433 | | |
| | | 男性 | 人 | - | - | 1,967 | 1,368 | | |
| | | 女性 | | - | - | 7,488 | 5,065 | | |
| | 年齢 | 合計 | | - | - | 52 | 32 | | |
| | | 男性 | % | - | - | 58 | 32 | | |
| | | 女性 | | - | - | 51 | 31 | | |
| | 性別 | 合計 | | - | - | 5,137 | 3,782 | | |
| | | 30-50 歳 | 人 | - | - | 4,169 | 2,482 | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | 149 | 169 | | |
| | 年齢 | 合計 | | - | - | 37 | 70 | | |
| | | 30-50 歳 | % | - | - | 24 | 17 | | |
| | | 50 歳超 | | - | - | 52 | 25 | | |

※1 各年 3 月 31 日時点

※2 新規雇用者比率 =

各年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの新規雇用者人数

各年 4 月 1 日時点のすべての従業員数

※3 離職者比率 =

各年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの離職者人数

各年 4 月 1 日時点のすべての従業員数

※ 4 製造拠点では、生産量の増減に合わせた人員配置を行っているため、新規雇用者人数および離職者人数や率が大きくなる傾向にあります。

| ダイバーシティ&インクルージョン | | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | パウン ダリ | GRI スタン ダード | | |
|--------------------------|-------------|--|---|-----|------|------------|------|--------|-----------|----------------|-------|----|
| 従業員のダイバーシティ※1 | 性別 | 男性 | % | 78 | 77 | 76 | 75 | 単体 | 405-1 | | | |
| | | 女性 | | 22 | 23 | 24 | 25 | | | | | |
| | 年齢 | 30 歳未満 | % | 9 | 9 | 10 | 11 | | | | | |
| | | 30-50 歳 | | 49 | 51 | 51 | 47 | | | | | |
| | | 50 歳超 | | 42 | 40 | 39 | 43 | | | | | |
| | 性別 | 男性 | % | 95 | 93 | 88 | 21 | 連結 | | | | |
| | | 女性 | | 5 | 74 | 12 | 79 | | | | | |
| | 年齢 | 30 歳未満 | % | 0 | 0 | 0 | 23 | | | | | |
| | | 30-50 歳 | | 29 | 20 | 24 | 73 | | | | | |
| | | 50 歳超 | | 71 | 80 | 76 | 4 | | | | | |
| | 女性従業員比率※1 | | | | % | 81 | 79 | 79 | 76 | 連結 | 405-1 | |
| | 女性管理職比率※1 | | | | % | - | - | - | 9 | | - | |
| | 女性初級管理職比率※1 | | | | % | - | - | - | 45 | | - | |
| 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合※1 | 日本 | フォスター電機株式会社（本社） | % | 100 | 100 | 100 | 95 | 重要事業拠点 | 202-2 | | | |
| | アジア | FOSTER ELECTRIC CO. (HONG KONG) LTD. およびグループ会社 | | 90 | 78 | 76 | 57 | | | | | |
| | | FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社 | | 75 | 78 | 72 | 80 | | | | | |
| | | ESTec CORPORATION およびグループ会社 | | - | 88 | 90 | 52 | | | | | |
| | 北米 | FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社 | | 70 | 100 | 100 | 50 | | | | | |
| | 欧州 | FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社 | | 100 | 100 | 100 | 100 | | | | | |
| | 障がい者雇用率 | | | | % | 2.2 | 2.2 | | | 2.3 | 2.1 | 単体 |
| 海外人材比率※2 | | | | % | 11 | 10 | 10 | 11 | 単体 | 405-1 | | |
| 従業員の国籍と割合 | 第 1 位の国籍 | 人 | - | - | - | 日本 (92%) | - | | | | | |
| | 第 2 位の国籍 | | - | - | - | 中国 (4%) | | | | | | |
| | 第 3 位の国籍 | | - | - | - | ベトナム (1%) | | | | | | |
| | 第 4 位の国籍 | | - | - | - | ミャンマー (1%) | | | | | | |
| | その他の国籍 | | - | - | - | その他 (2%) | | | | | | |
| 管理職の国籍と割合※2 | 第 1 位の国籍 | 人 | - | - | - | 日本 (94%) | | | | | | |
| | 第 2 位の国籍 | | - | - | - | 中国 (2%) | | | | | | |
| | 第 3 位の国籍 | | - | - | - | 韓国 (1%) | | | | | | |
| | 第 4 位の国籍 | | - | - | - | ベトナム (1%) | | | | | | |
| | その他の国籍 | | - | - | - | その他 (2%) | | | | | | |
| ※1 各年 3 月 31 日時点 | | | | | | | | | | | | |
| ※2 役員を含めた算定範囲としています。 | | | | | | | | | | | | |

※1 各年 3 月 31 日時点

※2 役員を含めた算定範囲としています。

| 育児休暇 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | パウン ダリ | GRI スタン ダード |
|---------------------|------------|----|------------------|--------|--------|-----------------------|--------|-----------|----------------|
| 育児休暇 ^{※ 1} | 権利を有する従業員数 | 合計 | 人 ^{※ 2} | 19,690 | 17,299 | 16,269 ^{※ 6} | 17,879 | 連結 | 401-3 |
| | | 男性 | | 3,445 | 3,676 | 3,419 | 3,757 | | |
| | | 女性 | | 16,245 | 13,623 | 12,840 | 14,122 | | |
| | 育児休暇取得人数 | 合計 | 人 ^{※ 3} | 1,866 | 1,177 | 981 | 624 | | |
| | | 男性 | | 203 | 174 | 109 | 75 | | |
| | | 女性 | | 1,663 | 1,003 | 872 | 549 | | |
| | 復職人数 | 合計 | 人 ^{※ 4} | 1,574 | 1,036 | 896 | 540 | | |
| | | 男性 | | 204 | 173 | 107 | 77 | | |
| | | 女性 | | 1,370 | 863 | 789 | 463 | | |

| 育児休暇 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード |
|---|------|----|-----|-------|-------|------|------|-----------|----------------|
| | 定着人数 | 合計 | 人※5 | 1,575 | 1,069 | 803 | 436 | 連結 | 401-3 |
| | | 男性 | | 163 | 172 | 146 | 64 | | |
| | | 女性 | | 1,412 | 897 | 657 | 372 | | |
| | 復職率 | 合計 | %※4 | 92 | 93 | 95 | 90 | | |
| | | 男性 | | 100 | 99 | 99 | 99 | | |
| | | 女性 | | 91 | 92 | 94 | 89 | | |
| | 定着率 | 合計 | %※5 | 74 | 63 | 76 | 65 | | |
| | | 男性 | | 71 | 82 | 91 | 83 | | |
| | | 女性 | | 73 | 61 | 76 | 63 | | |
| 男性育児休業取得率 | | | % | 54.5 | 30.0 | 57.1 | 62.5 | 単体 | - |
| ※1 育児休暇取得者について海外拠点への出向者は現地にてカウントしております。 ※2 対象期間中に育児休暇の権利を有していた従業員数。 ※3 対象期間中に育児休暇の権利を有し、且つ取得を完了した従業員数。 ※4 育児休暇後復職する予定だった従業員で実際に復職した従業員 ※5 前報告期間中に育児休暇から復職した従業員で復職後、12か月の時点で在籍している従業員 ※6 2021年度の数値を修正しています。 | | | | | | | | | |

| 安全衛生 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | パウン タリ | GRI スタン ダード |
|--------------|-----------------------|-------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|------|-----------|----------------|
| 労働関連の傷害 | 労働災害による死亡者 | 合計 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 単体 | 403-9 |
| | | 直接雇用者 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 合計 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 連結 | |
| | | 直接雇用者 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 労働関連の傷害の主な理由 | | | - | - | - | - | | |
| | 労働災害度数率※ ¹ | 直接雇用者 | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | | |
| | 重大結果に繋がる労働関連の傷害者 | 合計 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 単体 | |
| | | 直接雇用者 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 合計 | | 1 | 1 | 0 | 1 | 連結 | |
| | | 直接雇用者 | 人 | 1 | 1 | 0 | 1 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 労働関連の傷害の主な理由 | | | - | 骨折 | - | 骨折 | | |
| | 労働災害度数率※ ² | 直接雇用者 | | 0.00 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | | |
| | 記録対象となる労働関連の傷害者 | 合計 | | 1 | 0 | 0 | 1 | 単体 | |
| | | 直接雇用者 | 人 | 1 | 0 | 0 | 1 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 合計 | | 46 | 30 | 46 | 31 | 連結 | |
| | | 直接雇用者 | 人 | 46 | 28 | 43 | 30 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 2 | 3 | 1 | | |
| 労働関連の傷害の主な理由 | | | 骨折、切傷、 打撲、捻挫 等 | 骨折、切傷、 打撲、捻挫 等 | 切傷、打撲、 捻挫、火傷 等 | 骨折、切傷、 打撲、捻挫、 化学眼外傷 等 | 連結 | | |

| 安全衛生 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | パウン ダリ | GRI スタン ダード |
|--|-----------------------|-------|--|------------|------------|------------|------|-----------|----------------|
| | 労働災害度数率※ ³ | 直接雇用者 | | 1.01 | 0.72 | 1.42 | 0.71 | 連結 | 403-9 |
| | | 間接雇用者 | | 0.00 | 1.93 | 3.21 | 0.86 | | |
| | 労働時間 | 合計 | 46,953,372 | 40,117,513 | 31,181,654 | 43,614,577 | | | |
| | | 直接雇用者 | 46,396,637 | 39,082,494 | 30,246,026 | 42,456,140 | | | |
| | | 間接雇用者 | 556,734 | 1,035,019 | 935,627 | 1,158,437 | | | |
| | 全ての労働災害 度数率 の合計 | 直接雇用者 | 1.03 | 0.74 | 1.19 | 1.78 | | | |
| | | 間接雇用者 | 0.00 | 1.93 | 3.21 | 0.86 | | | |
| | 強度率※ ⁴ | 直接雇用者 | - | - | - | 0.01 | | | |
| 間接雇用者 | | - | - | - | 0.00 | | | | |
| ※2020 年度の労働災害による死亡者について、通勤による傷害はカウントから除外しています。 | | | | | | | | | |
| ※1 労働関連の傷害による死亡者の割合＝ | | | $\frac{\text{労働関連の傷害による死亡者数} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$ | | | | | | |
| ※2 重大結果に繋がる労働関連の傷害者の割合＝ (死亡者を除く) | | | $\frac{\text{重大結果に繋がる労働関連の傷害者数（死亡者を除く）} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$ | | | | | | |
| ※3 記録対象となる労働関連の傷害者の割合＝ | | | $\frac{\text{記録対象となる労働関連の傷害者数} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$ | | | | | | |
| ※4 強度率＝ | | | $\frac{\text{延べ労働損失日数} \times 1,000}{\text{延べ実労働時間数}}$ | | | | | | |
| 労働関連の疾病 ・体調不良 | 死亡者数 | 合計 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 連結 | 403-10 |
| | | 直接雇用者 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 発症者数 | 合計 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 直接雇用者 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | 間接雇用者 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 労働関連の疾病・体調不良の主な理由 | | | - | - | - | - | | |

| 人財開発 | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード |
|-----------------------------------|------|----|------|------|------|------|-----------|----------------|
| 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | 合計 | 時間 | 14 | 13 | 11 | 21 | 単体 | 404-1 |
| | 男性 | | 14 | 12 | 11 | 25 | | |
| | 女性 | | 15 | 15 | 11 | 20 | | |
| | 管理職 | | 62 | 12 | 9 | 10 | | |
| | 一般社員 | | 2 | 13 | 12 | 23 | | |
| | 合計 | 時間 | 19 | 17 | 17 | 21 | 連結 | |
| | 男性 | | 21 | 20 | 16 | 25 | | |
| | 女性 | | 18 | 16 | 17 | 20 | | |
| | 管理職 | | 21 | 31 | 31 | 10 | | |
| | 一般社員 | | 19 | 16 | 16 | 22 | | |
| 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | 合計 | % | 92 | 96 | 96 | 95 | 単体 | 404-3 |
| | 男性 | | 93 | 96 | 98 | 96 | | |
| | 女性 | | 86 | 94 | 91 | 91 | | |
| | 管理職 | | 92 | 98 | 100 | 99 | | |
| | 一般社員 | | 92 | 95 | 95 | 93 | | |

| 人財開発 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | | | | |
|-----------------------|-------------------------|---|---------|--------|---------|--------|--------|----------------|----------------|-----|--|--|--|
| | 合計 | | | 48 | 50 | 53 | 47 | 連結 | 404-3 | | | | |
| | 男性 | | | 61 | 98 | 70 | 61 | | | | | | |
| | 女性 | % | | 45 | 95 | 49 | 43 | | | | | | |
| | 管理職 | | | 73 | 85 | 95 | 33 | | | | | | |
| | 一般社員 | | | 47 | 49 | 52 | 50 | | | | | | |
| エンゲージメント調査偏差値 | | | 偏差値 | - | - | - | 51.8 | 単体 | - | | | | |
| 人権に関する対応 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | | | | |
| 人権方針や手順に関する従業員研修 | 総時間 | 時間 | | 521 | 115 | 1,121 | 726 | 単体 | - | | | | |
| | | | | 46,859 | 103,799 | 66,594 | 55,506 | 連結 | | | | | |
| | 受講した従業員割合 | % | | 59 | 100 | 100 | 100 | 単体 | | | | | |
| | | | | 87 | 96 | 95 | 85 | 連結 | | | | | |
| 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | | % | | 100 | 100 | 100 | 100 | 単体 | 410-1 | | | | |
| | | | | 91 | 98 | 98 | 100 | 連結 | | | | | |
| 社会貢献 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | | | | |
| 社会貢献活動費 | 活動費 | 合計 | 百万 円 | - | - | - | 10 | 連結 | - | | | | |
| | | 現金寄付 | | - | - | - | 8 | | | | | | |
| | | 社員ボランティア | | - | - | - | 0 | | | | | | |
| | | 現物寄付 | | - | - | - | 1 | | | | | | |
| | | 管理間接費 | | - | - | - | 0 | | | | | | |
| | 慈善活動支出 の各割合 | 慈善寄付 | % | - | - | - | 44 | | | | | | |
| | | コミュニティへの投資 | | - | - | - | 30 | | | | | | |
| | | 宣伝活動費 | | - | - | - | 26 | | | | | | |
| 支払と手当 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | | | | |
| 本社の男女の 賃金差異 | フォスター電機株式会社（本社） | | %※1 | - | - | - | - | 単体 | | | | | |
| | 全従業員の男女の賃金の差異 | | | - | - | - | 77.0 | | | | | | |
| | 正社員の男女の賃金の差異 | | | - | - | - | 77.9 | | | | | | |
| | 契約社員の男女の賃金の差異 | | | - | - | - | 70.7 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 基本給と報酬 総額の男女比 | 直接雇用者 - 管理職 | | %※1 | - | - | - | - | 重要 事業 拠点 | 405-2 | | | | |
| | 日本 | フォスター電機株式会社（本社） | | - | - | - | 102 | | | 93 | | | |
| | アジア | FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社 | | - | - | - | 84 | | | 77 | | | |
| | | FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社 | | - | - | - | 100 | | | 107 | | | |
| | | ESTec CORPORATION およびグループ会社 | | - | - | - | 97 | | | 96 | | | |
| | アメリカ | FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社 | | - | - | - | 88 | | | 85 | | | |
| | ヨーロッパ | FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社 | | - | - | - | ※2 | | | ※2 | | | |
| | 直接雇用者 - 一般社員 | | | - | - | - | | | | | | | |
| | 日本 | フォスター電機株式会社（本社） | | - | - | - | 100 | | | 81 | | | |
| | アジア | FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社 | | - | - | - | 111 | | | 95 | | | |
| | | FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社 | | - | - | - | 100 | | | 90 | | | |
| | | ESTec CORPORATION およびグループ会社 | | - | - | - | 91 | | | 93 | | | |
| | アメリカ | FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社 | | - | - | - | 86 | | | 96 | | | |
| | ヨーロッパ | FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社 | | - | - | - | 100 | | | 100 | | | |
| | ※1 男性を 100 とした場合の女性の比率 | | | | | | | | | | | | |
| | ※2 事業所に片方の性別のみ在籍のため算出不可 | | | | | | | | | | | | |

| 支払と手当 | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | |
|--|---|---|--|------|------|------|------|----------------|----------------|--|
| 正社員には支給 され、非正規社 員には支給され ない手当 | | | 定年退職金 | | | | | 単体 | 401-2 | |
| | | | 生命保険、身体障がいおよび病気補償、医療保険、 育児休暇、定年退職金等 | | | | | 連結 | | |
| 地域最低賃金 に対する標準新 人給与の比率 ※男女同一比率 | 日本 | フォスター電機株式会社（本社） | % | 105 | 107 | 108 | 108 | 重要 事業 拠点 | 202-1 | |
| | アジア | FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社 | | 112 | 102 | 113 | 130 | | | |
| | | FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社 | | 105 | 109 | 119 | 117 | | | |
| | | ESTec CORPORATION およびグループ会社 | | - | 124 | 118 | 120 | | | |
| | 北米 | FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社 | | 103 | 100 | 114 | 128 | | | |
| 欧州 | FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社 | 114 | 116 | 116 | 116 | | | | | |
| 調達（社会） | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | |
| 地元サプライ ヤーへの支出 の割合※1 | 中国内製造※1 | 中国内における原材料・部材の 調達割合 | %※2 | 88 | 89 | 90 | 83 | - | 204-1 | |
| | ASEAN 内製造※1 | ASEAN 内における原材料・部材 の調達割合 | %※2 | 64 | 65 | 70 | 73 | - | | |
| ※1 地域・地元／重要事業拠点：フォスターの生産拠点がある上記地域とする。 ※2 部材調達取引の内、対象拠点内の法人との取引金額の示した指標。 | | | | | | | | | | |
| 社会的基準により選定した新規サプライヤー | | | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 全調達拠点 | 414-1 | |
| ●ガバナンス | | | | | | | | | | |
| ガバナンス | | | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード | |
| ガバナンス機関のダイバーシティ | 性別 | 男性 | % | 96 | 92 | 92 | 86 | 単体 | 405-1 | |
| | | 女性 | | 4 | 8 | 8 | 14 | | | |
| | 年齢 | 30 歳未満 | % | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | | 30-50 歳 | | 4 | 4 | 4 | 18 | | | |
| | | 50 歳超 | | 96 | 96 | 96 | 82 | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | 性別 | 男性 | % | 94 | 93 | 88 | 92 | 連結 | | |
| | | 女性 | | 6 | 7 | 12 | 8 | | | |
| | 年齢 | 30 歳未満 | % | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | | 30-50 歳 | | 22 | 20 | 24 | 26 | | | |
| | | 50 歳超 | | 78 | 80 | 76 | 74 | | | |
| | | | | | | | | | | |
| 出席率 | 取締役会 | | % | - | - | - | 100 | - | - | |
| | 指名諮問委員会 | | | - | - | - | 94 | | | |
| | 報酬諮問委員会 | | | - | - | - | 100 | | | |
| | 監査役会 | | | - | - | - | 100 | | | |
| 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 | ガバナンス組織メンバー | | 総数* | 26 | 26 | 27 | 24 | 単体 | 205-2 | |
| | | | %* | 100 | 100 | 100 | 100 | | | |
| | | | 総数* | 83 | 81 | 88 | 86 | 連結 ① | | |
| | | | %* | 84 | 88 | 81 | 93 | | | |
| ※腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行ったものの総数と割合 | | | | | | | | | | |
| 腐敗に関するリスク評価を行っている事務所 | | | 総数 | 13 | 13 | 13 | 12 | - | 205-1 | |
| | | | % | 72 | 72 | 72 | 67 | | | |

| ガバナンス | 単位 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | バウン ダリ | GRI スタン ダード |
|-------------------------------------|-------|------|------|------|------|-----------|--|
| 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | | | | | | | |
| 外部の当事者から申立を受け、 組織が認めたもの | 件 | - | - | - | 0 | | 418-1 |
| 規制当局による申立 | | - | - | - | 0 | - | |
| 顧客データの漏洩、窃盗、紛失 の総件数 | | - | - | - | 0 | | |
| 公的な法規制およびコンプライアンスの遵守 | | | | | | | |
| 法規制違反 合計 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 法務法規制の違反 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 環境法規制の違反 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 腐敗行為に関する違反 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 顧客の安全衛生に関する違反 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 連結 | 2-27, 205-3, 406-1, 416-2, 417-2, 417-3, 418-1 |
| 顧客プライバシーの侵害 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 製品情報とラベリングに関する違反 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| マーケティングコミュニケーション | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 長時間労働、不当解雇 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 人権侵害やハラスメント | | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ※違反行為による罰金・課徴金の発生はございません。 | | | | | | | |
| 政治献金額 | 合計 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | ロビー活動 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 政治活動 | 0 | 0 | 0 | 0 | 単体 | - |
| | 事業団体 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | その他 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

GRI内容索引

| | |
|----------------------|---|
| 利用に関する声明 | フォスター電機株式会社は GRI スタンダードを参照し、当該期間 (2022 年 4 月 1 日～ 2023 年 3 月 31 日) について、内容索引に記載した情報を報告する。 |
| 利用した GRI1 の名称 | GRI 1: 基礎 2021 |
| 該当する GRI セクター別スタンダード | - |

GRI 2: 一般開示事項 2021

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|------------|------|------------------------|-----------|--|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| 1. 組織と報告実務 | 2-1 | 組織の詳細 | P.61 - | 『会社概要・株式情報』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | - | ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | P.1 - | 『目次・編集方針』 ▶ 有価証券報告書 |

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|---------------|------|---------------------------------|--|--|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| 1. 組織と報告実務 | 2-4 | 情報の修正・訂正記述 | P.53 - 58 | 『非財務データ』 (算定範囲の変更等を記載) |
| | 2-5 | 外部保証 | - | - (外部保証は受審していない) |
| 2. 活動と労働者 | 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係の取引関係 | P.10 P.32 - 35 - | 『フォスターの事業』 『社会・関係資本への取り組み』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-7 | 従業員 | P.53 - 60 - | 『非財務データ』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-8 | 従業員以外の労働者 | P.53 - 60 - | 『非財務データ』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-9 | ガバナンス構造と構成 | P.43 - 48 P.49 - | 『ガバナンス』 『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン |
| 3. ガバナンス | 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | P.43 - 48 P.49 - | 『ガバナンス』 『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | P.43 - 48 P.49 - | 『ガバナンス』 『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | P.21 - 25 P.26 - 27 P.43 - 48 - | 『フォスター電機のサステナビリティ』 『自然資本への取り組み (1)TCFD』 『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン |
| | 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | P.21 - 25 P.43 - 48 | 『フォスター電機のサステナビリティ』 『ガバナンス』 |
| | 2-14 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | P.21 - 25 | 『フォスター電機のサステナビリティ』 |
| | 2-15 | 利益相反 | P.49 - | 『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン |
| | 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | P.43 - 48 P.53 - 60 | 『ガバナンス』 『非財務データ』 |
| | 2-17 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | P.21 - 25 P.53 - 60 | 『フォスター電機のサステナビリティ』 『非財務データ』 |
| | 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | P.43 - 48 - | 『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-19 | 報酬方針 | P.43 - 48 - | 『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書 |
| | 2-20 | 報酬の決定プロセス | P.43 - 48 - | 『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書 |
| 4. 戦略、方針、実務慣行 | 2-21 | 年間報酬総額の比率 | - | - |
| | 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | P.5 P.21 | 『CEO メッセージ』 『フォスター電機のサステナビリティ』 |
| | 2-23 | 方針声明 | P.21 - 25 P.28 - 31 - | 『フォスター電機のサステナビリティ』 自然資本への取り組み (2) 環境 ▶ 企業行動要綱 ▶ 社員行動規範 |
| | 2-24 | 方針声明の実践 | P.21 - 25 P.32 - 35 | 『フォスター電機のサステナビリティ』 『社会・関係資本への取り組み』 |

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|----------------------|------|-------------------------|-----------|-----------------|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| 4. 戦略、方針、実務慣行 | 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | P.43 - 48 | 『ガバナンス』 |
| | 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | P.43 - 48 | 『ガバナンス』 |
| | 2-27 | 法規制遵守 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 2-28 | 会員資格を持つ団体 | - | - |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ | P.36 - 42 | 『人的資本への取り組み』 |
| | 2-30 | 労働協約 | - | - |

GRI 3: マテリアルな項目 2021

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|------------|------|-----------------|-----------|--------------------|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| | 3-1 | マテリアルな項目の特定プロセス | P.21 - 25 | 『フォスター電機のサステナビリティ』 |
| | 3-2 | マテリアルな項目のリスト | P.21 - 25 | 『フォスター電機のサステナビリティ』 |
| | 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | P.21 - 25 | 『フォスター電機のサステナビリティ』 |
| | | | P.26 - 31 | 『自然資本への取り組み』 |
| | | | P.32 - 35 | 『社会・関係資本への取り組み』 |
| | | | P.36 - 42 | 『人的資本への取り組み』 |
| | | | P.43 - 48 | 『ガバナンス』 |

経済

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|----------------------------|-------|------------------------------|------------------------|---|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| GRI 201: 経済パフォーマンス 2016 | 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | - | ▶ 有価証券報告書 |
| | 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | - | ▶ 有価証券報告書 |
| | 201-4 | 政府から受けた資金援助 | - | 201-4-a、201-4-b ii. 補助金 雇用調整助成金他、日本および韓国拠点で受け取った補助金の総額: 75 百万円 (日本: 66 百万円 韓国: 8 百万円) |
| GRI 202: 地域経済での存在感 2016 | 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別) | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016 | 203-1 | インフラ投資および支援サービス | P.42 | 『社会貢献活動・慈善活動』 |
| | 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | - | - |
| GRI 204: 調達慣行 2016 | 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 205: 腐敗防止 2016 | 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | P.32 - 35 P.53 - 60 | 『社会・関係資本への取り組み』 『非財務データ』 |
| | 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | - | - |
| GRI 206: 反競争的行為 2016 | 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | - | - |

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|------------------|-------|----------------------------------|-------|---------------------------|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| GRI 207: 税務 2019 | 207-1 | 税務へのアプローチ | P.48 | 『税務に対する考え方』 |
| | 207-2 | 税務ガバナンス、管理、リスク管理 | - | - |
| | 207-3 | 税務に関するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | - | - |
| | 207-4 | 国別の報告 | - | ▶ 有価証券報告書 |

環境

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|----------------------|-------|---|-----------|-----------------|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| GRI 301: 原材料 2016 | 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | - | - |
| | 301-2 | 使用したリサイクル材料 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | - | - |
| GRI 302: エネルギー 2016 | 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | - | - |
| | 302-3 | エネルギー原単位 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 302-4 | エネルギー消費量の削減 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | P.30 | 『環境配慮製品』 |
| GRI 303: 水と廃水 2018 | 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | P.30 | 『環境活動実績』 |
| | 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | P.30 | 『環境活動実績』 |
| | 303-3 | 取水 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 303-4 | 排水 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 303-5 | 水消費 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 304: 生物多様性 2016 | 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | - | - |
| | 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | - | - |
| | 304-3 | 生息地の保護・復元 | - | - |
| | 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | - | - |
| GRI 305: 大気への排出 2016 | 305-1 | 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1) | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 305-2 | 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2) | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 3) | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 305-4 | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 305-5 | 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 305-6 | オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 | - | - |
| | 305-7 | 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | - | - |

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|--------------------------------|-------|---------------------------------|-----------|--|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| GRI 306：廃棄物 2020 | 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | - | - |
| | 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | - | - |
| | 306-3 | 発生した廃棄物 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | - | - |
| | 306-5 | 処分された廃棄物 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | - | 当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置」はなし |

社会

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|---------------------------|--------|-----------------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| GRI 401：雇用 2016 | 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 401-3 | 育児休暇 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 402：労使関係 2016 | 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | - | 通知に関してはその国・地域の法律に準じて行っている。 |
| GRI 403：労働安全衛生 2018 | 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | P.40 - 41 | 『4. 安全衛生』 |
| | 403-2 | 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査 | P.40 - 41 | 『4. 安全衛生』 |
| | 403-3 | 労働衛生サービス | P.40 - 41 | 『4. 安全衛生』 |
| | 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | P.40 - 41 | 『4. 安全衛生』 |
| | 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | P.40 - 41 | 『4. 安全衛生』 |
| | 403-6 | 労働者の健康増進 | P.39 P.40 - 41 | 『3. 労務（労働慣行とディーセントワーク）』 『4. 安全衛生』 |
| | 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | P.40 - 41 | 『4. 安全衛生』 |
| | 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | P.40 - 41 | 『4. 安全衛生』 |
| | 403-9 | 労働関連の傷害 | P.40 - 41 P.53 - 60 | 『4. 安全衛生』 『非財務データ』 |
| | 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | P.40 - 41 P.53 - 60 | 『4. 安全衛生』 『非財務データ』 |
| GRI 404：研修と教育 2016 | 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | P.36 - 37 | 『1. 人材開発』 |
| | 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016 | 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |

| GRI スタンダード | 開示事項 | | 掲載場所 | |
|--------------------------------|-------|--|-----------|--|
| | No. | 開示項目 | 掲載ページ | 本レポート、コーポレートサイト |
| GRI 406：被差別 2016 | 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | - | - |
| GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016 | 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | - | 当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー」はなし |
| GRI 408：児童労働 2016 | 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | - | 当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし |
| GRI 409：強制労働 2016 | 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | - | 当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし |
| GRI 410：保安慣行 2016 | 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 411：先住民族の権利 2016 | 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | - | - |
| GRI 413：地域コミュニティ 2016 | 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | P.42 | 『社会貢献活動・慈善活動』 |
| | 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 | - | - |
| GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | - | 当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置」はなし |
| GRI 415：公共政策 | 415-1 | 政治献金 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 416：顧客の安全衛生 2016 | 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価 | - | - |
| | 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 417：マーケティングとラベリング 2016 | 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | - | - |
| | 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| | 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |
| GRI 418：顧客プライバシー 2016 | 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | P.53 - 60 | 『非財務データ』 |

会社概要・株式情報

会社概要(2023年3月31日現在)

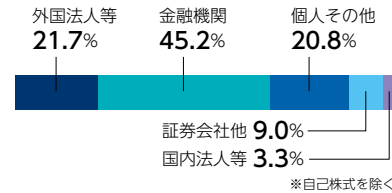
商号 フォスター電機株式会社
 英文商号 Foster Electric Company, Limited
 創業 1949 年 6 月 20 日
 資本金 6,770,360,135 円
 東京証券取引所 プライム市場
 本社 〒196-8550 東京都昭島市つつじが丘 1-1-109
 電話 042-546-2311(代表)
 従業員 15,493 名(中国・番禺の製造委託先を含む)

株式情報

株式の状況 (2023年3月31日現在)

発行可能株式総数
80,000,000株
 発行済株式の総数
25,000,000株
 株主数
7,252名

所有者別分布状況



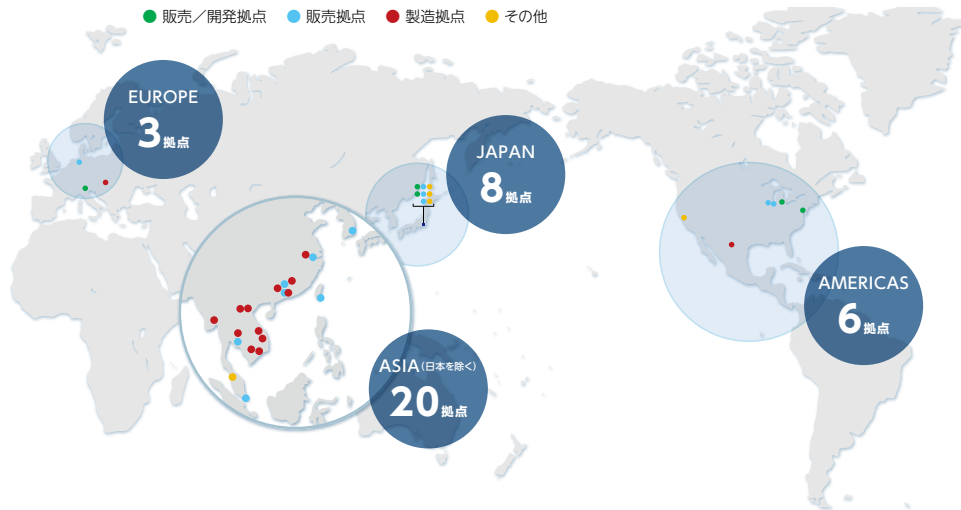
大株主の状況

| 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) | 4,601 | 20.5 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 2,499 | 11.1 |
| JPモルガン証券株式会社 | 1,290 | 5.7 |
| 株式会社みずほ銀行 | 1,016 | 4.5 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 945 | 4.2 |
| モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社 | 502 | 2.2 |
| BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC) | 411 | 1.8 |
| みずほ信託銀行株式会社 | 405 | 1.8 |
| NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB) | 392 | 1.7 |
| BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/FIM/ LUXEMBOURG FUNDS/UCITS ASSETS | 337 | 1.5 |

持株比率は自己株式(2,649,824株)を控除して計算しております。

フォスターのグローバルネットワーク

全世界 12 カ国・地域、37 か所に開発・製造・販売拠点を展開しています。

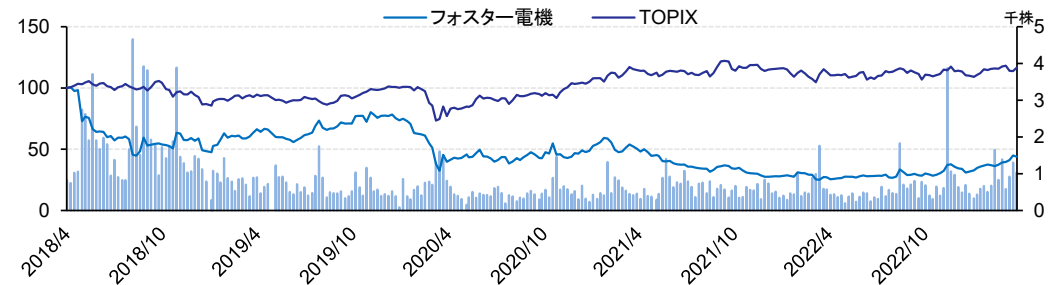


Webサイトのご案内

フォスター電機株式会社ホームページ
 日本語版 <https://www.foster.co.jp/>
 英語版 <https://www.foster-electric.com/>

株主・投資家情報 | サステナビリティ
[日本語版](#) [英語版](#) | [日本語版](#) [英語版](#)

株価の推移



| | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 |
|-----|---------|---------|---------|---------|
| 最高値 | 2,137 円 | 1,592 円 | 1,344 円 | 1,207 円 |
| 最安値 | 850 円 | 1,005 円 | 631 円 | 657 円 |

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

<https://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

<https://www.foster-electric.com/>

発行年月：2023 年 7 月

お問い合わせ先

フォスター電機株式会社

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