

CONTENTS

P.1
企業理念

P.2
トップメッセージ

P.3
会社概要・
財務情報・
社史

P.5
フォスターグループ
の CSR 経営

P.10
環境

P.14
社会

P.26
ガバナンス

P.31
社外からの評価

P.32
データ集

企業理念

フォスターグループは創業以来、社是に「誠実」を掲げてまいりました。

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

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

社是
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

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

私たちの「ミッション」は音響技術を通じて、人々に新たな幸せをもたらすという生きがいそのものです。そして、私たちの「バリュー（価値基準）」はすべてのステークホルダーとの関わりにおいて私たちが大切にすることを明らかにし、判断する基準となります。「行動基準」は、ステークホルダーとの調和を図りながら行動の基準となり、最善の結果を導くためのものです。そしてそれらを導く「マネジメントシステム」は、その礎となる手段であり、私たちをフォスターの一員として、実践し、学び、そして成長させるものです。

～私たちの行動の基準と大切にしている価値観～

世界をリードする
Sound to Life*
ソリューションカンパニー

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

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

たゆまざる改善

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

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

多様性を受け入れ
よりグローバルに

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

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

*Sound to Life

フォスターリズムの「ありたい姿」のスローガン。「未来社会に音で貢献する」というビジョンと同じく、「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」を意味する。



代表取締役会長 CEO
吉澤 博三

代表取締役社長 COO
成川 敦

企業の社会的責任とESG経営の推進

新型コロナウイルスにより、世界の様相は一変しました。人々は移動を制限され、企業活動は麻痺し、物流はその動きを停滞させました。かかる状況下、従業員をいかに大切にしているか、地域社会にいかに貢献しているか、環境問題への対応がなおざりにされていないかなど、企業はその社会的責任を従来以上に厳しく問われています。

フォスターグループは2019年、創業70周年を迎えましたが、社是である「誠実」をベースに、「世のため、人のため」という精神を貫き、企業を取り巻くさまざまなステークホルダーの皆様から、信頼され愛される企業でありたいと願って参りました。

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

社会が大きく変化しています。IoTによる生産革新、自動運転時代の到来、AIの進化・利用の拡大など、私たちの生活を根本から変えていくイノベーションが、予想をはるかに上回るスピードで進展しています。変化の担い手として新しいプレーヤーも続々と登場し、生き残りをかけた競争も激しさを増しつつあります。

当社もこうした激しい変化に対応しつつビジョン「未来社会に音で貢献する」を実現するため、創業以来の社是である「誠実」を守りつつ、自らを大きく変えていかなければなりません。当社はビジネスの軸を車載関連ビジネスに大きく舵を切っています。新規ビジネスの芽も着実に育ちつつあります。その担い手となるのは「人」で

す。世界に広がるフォスターグループ数万の従業員です。

引き続きグローバルに積極的な人財登用を進めると共に、ダイバーシティを推進し、真のグローバル化、人財の高度化を実現していきます。また、「働き方改革」を一層推進することで、より多くの従業員が柔軟で働きやすい環境を提供し、従業員を大切に、'Be Happy 80%*'を実現したいと考えます。

**'Be Happy 80%': 社内のリーダー研修で若手従業員チームから提示された、全社で実現したい理想の姿。80%の従業員が80%の幸せを感じる職場環境、企業体の意味。私もその考えに賛同します。*

こうした努力が評価され、これまでに経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」「健康経営優良法人（ホワイト500、大規模法人部門）」、総務省の「テレワーク先駆者百選」、健康企業宣言東京推進協議会の「健康優良企業・金の認定」などに選ばれて参りました。従業員を大切にする企業として、今後もこうした施策を継続してまいります。

フォスターグループは2017年以来、「国連グローバル・コンパクト」に署名し活動しています。今後もESG経営の推進を経営方針の中核に据え、健全な企業風土の醸成、働き方改革のさらなる推進、品質管理・リスク管理の徹底を図ってまいると共に、新たに中長期目標を設定し、社会課題の解決に取り組んで参ります。

従業員を大切にする文化を大事にし、企業理念の考え方をさらに従業員へ浸透させ、企業の礎を強固にして参ります。

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

フォスターについて

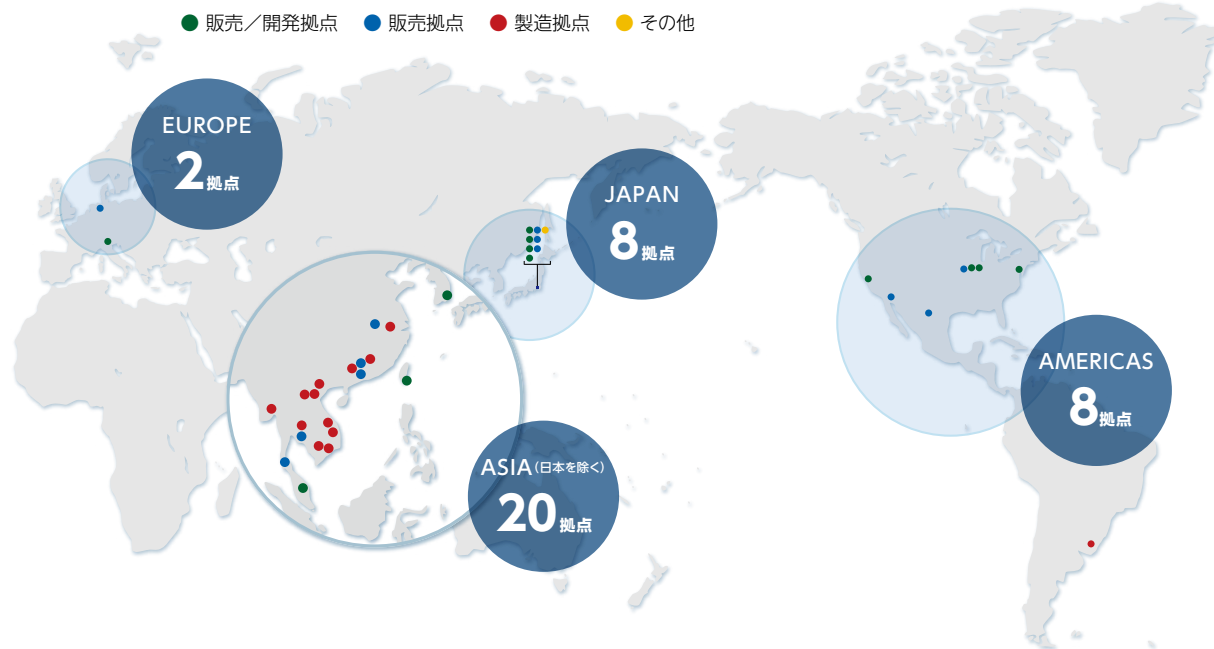
フォスター電機は、1949年にスピーカメーカーとして誕生しました。

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供給しています。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など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を提供しています。フォスター電機の製品は全世界の様々な製品に採用され、お得意先ブランドの商品を通じて音と振動のソリューションを提供し社会に貢献しています。

グループ会社

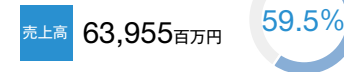
全世界12カ国・地域、38か所に開発・製造・販売拠点を展開しています。

部品製造から製品製造まで一貫した高度な生産体制を構築しています。



セグメント別概況(連結)

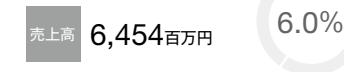
スピーカ事業



モバイルオーディオ事業



その他事業



※ 上記には、セグメント間の内部売上を含んでいます。

決算ハイライト 2020年3月期の連結業績

売上高
107,298百万円
(前年同期比23.5%減) ↓

営業利益
2,064百万円
(前年同期比47.6%減) ↓

経常利益
2,599百万円
(前年同期比39.8%減) ↓

親会社株主に帰属する
当期純利益
1,565百万円
(前年同期は△2,026百万円の純損失) ↓

会社情報

会社概要 (2020年3月31日現在)

商号	フォスター電機株式会社
英文商号	Foster Electric Company, Limited
創業	1949年6月20日
資本金	6,770,360,135円 東京証券取引所 市場第一部上場
本社	〒196-8550 東京都昭島市つつじが丘1-1-109 電話 042-546-2311(代表)
従業員	20,677名(中国・番禺の製造委託先を含む)
ホームページ	https://www.foster.co.jp/

役員 (2020年6月24日現在)

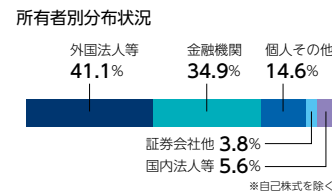
代表取締役会長 CEO	吉澤 博三	席執行役員	長澤 輝重
代表取締役社長 COO	成川 敦	席執行役員	山口 卓郎
専務取締役	呂 三鉄	席執行役員	古瀨 正俊
常務取締役	岸 和宏	席執行役員	田中 達人
取締役	白川 英俊	席執行役員	音羽 良二
取締役 ^{※1}	松本 実	執行役員	高原 泰秀
取締役 ^{※1}	松田 千恵子	執行役員	金井 直樹
取締役 ^{※1}	後藤 康浩	執行役員	原田 裕治
常勤監査役	猪熊 勉	執行役員	三浦 広貴
監査役 ^{※2}	井野 拓磨	執行役員	作田 雄治
監査役 ^{※2}	鈴木 隆	執行役員	陳 卿勝
監査役 ^{※2}	木本 聡子	執行役員	呉 仁龍

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

株式情報

株式の状況 (2020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
26,000,000株
株主数
5,660名



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)	1,799	7.8
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	1,284	5.6
株式会社みずほ銀行	1,016	4.4
GOVERNMENT OF NORWAY	973	4.2
株式会社三菱UFJ銀行	945	4.1
ザ バンク オブ ニューヨーク メロン 140044	570	2.5
ザ バンク オブ ニューヨーク メロン 140042	506	2.2
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	499	2.1
昭和飛行機工業株式会社	446	1.9
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	443	1.9

持株比率は自己株式(3,195,624株)を控除して計算しております。

社史

1949

西村茂廣と篠原弘明により「信濃音響研究所」を創業



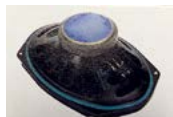
1959

社名を「信濃音響株式会社」から「フォスター電機株式会社」に改称



1982

車載用スピーカー納入開始



1988 - 1989

中国番禺でヘッドホン、マイクロホン、スピーカの生産開始



2006

ヘッドホン・ヘッドセットの需要増に応えるためベトナム生産を開始



2012

本社機能を現在の昭島市つつじが丘に移転(本店移転は2013年)



2019

創業70周年
FOSTER
70th
ANNIVERSARY

1955

日本初のトランジスタラジオにG-205スピーカー搭載



1973

フォステクス株式会社設立



1986

株式会社トネゲンと合併



1999

東京証券取引所市場第二部から第一部に指定



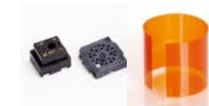
2009

・韓国ESTecコーポレーションを連結子会社化
・カスタムメイドヘッドホン“KOTORI”Webサイト販売開始



2014 - 2017

・スター精密株式会社より小型音響部品事業を譲受
・SUZUKI KANSHI (THAILAND) CO., LTD.の株式を取得



2020

吉澤博三が代表取締役会長CEOに就任
成川敦が代表取締役社長COOに就任



フォスターグループのCSR経営

フォスターグループは1949年の創業以来、企業理念として「誠実」を掲げ、社会から必要とされ、発展し続ける企業を目指してきました。

2019年創業70周年を迎え、さらに「100年企業」を目指して、引き続き「常に真実を伝え、人と地球にやさしく、すべてのステークホルダーのみなさんに真心をこめて製品・サービスを提供する」、「誠実」を礎とした経営を継続徹底させてまいります。

2020年は新型コロナウイルスの感染が世界に悪影響をもたらしました。企業に求められる社会的責任への対応の真価が問われていると言えます。

2016年から、経営理念をよりわかりやすいかたちに変えたFoster Rhythm「フォスターリズム」が作られ、社内で配布されて来ています。世界数万の社員が、経営理念に込められた内容に共感し、自ら体現することが、企業活動の中で今後一層重要になることを認識し、社員の力でつくったものです。

この中には、会社の経営理念だけではなく、社員が心から実現したい「のびのびと働きやすく、チームスピリットにあふれた職場」、「常に持っていたいプロフェッショナルとしての誇り」などの強い「思い」や「希望」も込められています。

今後もフォスターグループおよびわたくしたち社員一同は、以下のCSR憲章に基づき「誠実な企業活動」を行うことを宣言します。そして、ステークホルダーの皆様の期待や要請に的確に応えることで、さらに企業価値を高めるべくまい進してまいります。



代表取締役社長 COO 成川 敦

フォスターグループ CSR 憲章

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

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

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

この実現のため、フォスターグループおよびその従業員一同はグローバルな視点に立ち、「フォスターグループCSR憲章」、「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」を定めており、これに基づいた活動を行っています。

*1 ■フォスターグループ CSR 憲章：

https://www.foster.co.jp/csr/foster_group/#anc01

*2 ■フォスターグループ企業行動要綱：

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

*3 ■フォスターグループ社員行動規範：

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

フォスターグループのCSR推進

環境理念

フォスターグループは2006年にCSR憲章の初版を発行し、2010年にアメリカの電子工業会が定めたCSR基準であるEICC*を基本方針として採用することで、グローバルな汎用性・普遍性を追求し、内容を刷新しました。これに当社独自に制定した事項を追加し、CSRマネジメント（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、ISO26000に準じたCSR推進を実施しています。

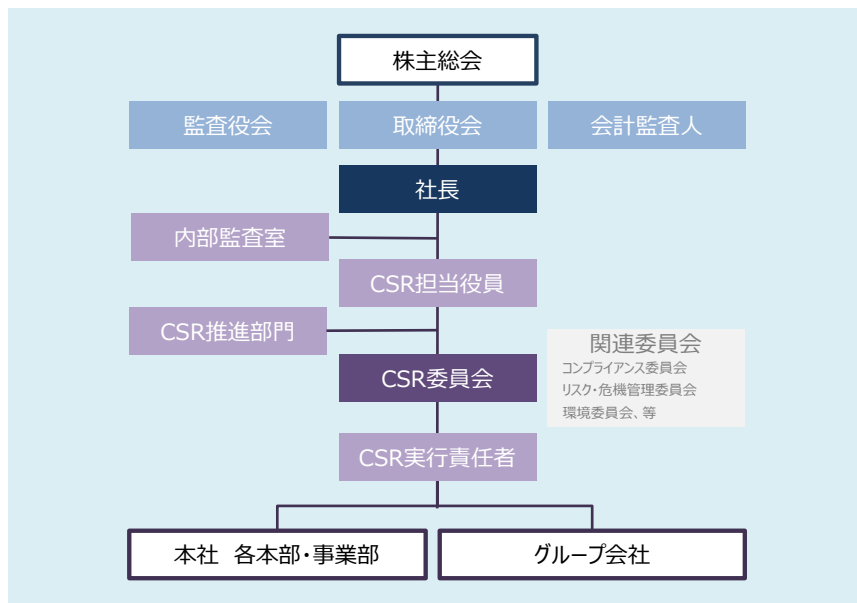
*Electronic Industry Citizenship Coalition (2017年にResponsible Business Allianceに改名)

CSR推進体制

フォスターグループでは以下の「CSR推進体制」のとおり、関連部門の代表をコアメンバーとしたCSR委員会(注)を本社に設置しています。

月次で開催するCSR委員会は、本社CSR担当役員出席のもと、TV会議で海外拠点からも出席され、グループ全体のCSR活動モニタリングと連携推進活動を担っています。海外すべての事業所において、CSR活動推進責任者が任命されています。

(注：2020年6月に「サステナビリティ委員会」に名称が変更されました)

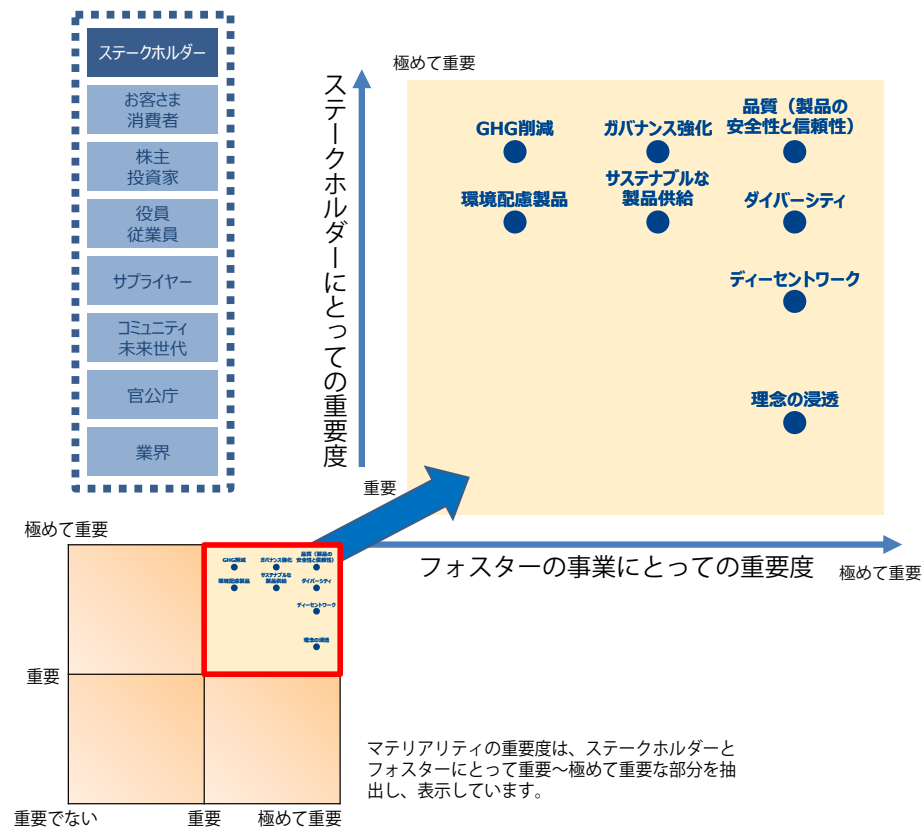


グローバルCSRコミュニケーション会議

2019年10月から12月にかけて、日本本社と主要6つの地域グループ会社との間で「グローバルCSRコミュニケーション会議」を実施し、本社のCSR担当役員（専務取締役）をはじめ、拠点のCSR責任者、実務担当者がTV会議システムを通じて出席しました。サプライチェーン上のCSRマネジメントを含むグローバルなCSR推進活動について直接情報・意見を交換し、強化を図っています。

マテリアリティ(重要課題)

マテリアリティの特定にあたっては、国際的ガイドライン・スタンダードなどを参照し課題をリストアップしました。これにフォスターグループの経営方針より抽出した重要課題に加え、顧客、調査機関をはじめとするステークホルダーの皆様からの期待を反映して、優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を次の様に設定しました。



マテリアリティ(重要課題)の取組みについて

ESG	マテリアリティ項目	目標	2019年度までの取組状況	本書	対応するSDGs	
環境 (E)	GHG (温室効果ガス)削減	・CO ₂ の排出量 (Scope1 & 2) 削減 売上高原単位年平均1%削減 (2020年目標:2012年度比7.73%以上の削減)	2019年度のCO ₂ 排出量は、省エネ活動や生産量減少により前年度比18%減少したが、売上高原単位では7.2%増加	11ページ		
	環境配慮製品	・環境対応を踏まえた製品の開発	軽量化	車載用スピーカ従来品に対して約50%の軽量化を行い、口径6.5インチ (17cm) で140gを実現	12ページ	
			VOC削減	新規設定モバイルオーディオ製品のうち、トルエン不使用接着剤を一部でも採用した製品比率:100%		
		軽量化、VOC削減、はんだ低減等	車載用環境対応スピーカの採用率 (売上高比) を7%から10%に増加			
社会 (S)	理念の浸透	理念浸透活動の継続的推進	ワークショップの実施 (階層別) ・ワークショップの実施 ・管理職インタビューの実施 ・社内向け事例集の発行 ・今後は従業員満足度調査を進める予定	21ページ		
	ダイバーシティ	・女性管理職比率 (本社) ・外国人比率 (本社) ・障がい者雇用率 (本社) ・定期健康診断受診率 (本社) ・介護離職者 (本社)	2021年までに30% 2020年までに30% 法定雇用率2.2%を上回る 100%維持 2021年までに0%	12.3% (2020年4月現在) 11.9% (2020年4月現在) 2.2% (2020年3月現在) 100% (2019年度実績) 0% (2019年度実績)	18~20ページ	
	ディーセントワーク	・年休取得率 (本社) ・総労働時間 (本社) ・特定保健指導受診率 (本社)	2019年度目標:80% 月平均156時間および残業削減分の社員への還元 80%	2019年度実績:82.3% 月平均161.5時間 残業削減分の社員への還元の実施 (2019年度実績) 55.4% (2018年度実績、健康診断結果が年度を跨ぐため一昨年度の実績)	19~20ページ	
	サステナブルな製品供給	・SAQを配布したサプライヤーからの回収率	既存サプライヤー:91%以上 新規登録のサプライヤー:100%	既存サプライヤー実績:91% 今後は、未回収サプライヤー様への継続的督促、回収データの分析とリスク評価、是正アクションを行う予定	15ページ	
		・紛争鉱物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%	既存サプライヤー実績:99% 回答率の維持管理はもとより、今後は、認証された精錬所からの調達を推進する予定		
	品質 (製品の安全性と信頼性)	社会的影響度の大きい事故 (人命・財産・環境、などに重篤な影響を与える不具合) 件数	0件の継続	0件	16ページ	
ガバナンス (G)	ガバナンス強化	コンプライアンス体制の強化・向上	・コンプライアンス・テスト (回答率100%) および、コンプライアンス・アンケート (回答率66.8%) を実施 ・役員および管理職向けコンプライアンス研修を開催 ・内部通報制度の周知徹底のために従業員向けの「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 ・役員が出席する月次のCSR委員会にて主要拠点のCSR活動状況をモニタリング	27~28ページ		
		リスク・危機管理体制の充実	・フォスターグループのリスクの特定と評価を実施し、モニタリング項目を決定 ・上記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 ・重要なリスク項目として、事業継続計画 (BCP) の見直し・デスクトップトレーニング、サプライヤーのBCP体制の構築および情報セキュリティ管理体制の見直し等のモニタリングを実施 ・2020年1月30日よりリスク・危機管理委員会主導による新型コロナウイルス対応の実施。3月末までに27回、リスク・危機管理委員会を開催。			

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

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

持続可能な開発目標 (SDGs) とは?

2015年、ニューヨーク国連本部において「国連持続可能な開発サミット」が開催され、150を超える加盟国首脳に参加のもと、その成果文書として、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。アジェンダは、人間、地球および繁栄のための行動計画として、宣言および目標を掲げました。この目標が17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標 (SDGs)」です。

国際連合広報センター HP より

国際連合広報センター HP：持続可能な開発目標 (SDGs)

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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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

国連グローバル・コンパクトについて

フォスターグループは、国連が推進する世界最大のサステナビリティ・イニシアティブである「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」に、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CSR調達などの活動を行います。



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「人権教育分科会」、「環境経営分科会」、「WEPs分科会」、「サプライチェーン分科会」、「DRR (防災・減災) 分科会」、「ESG分科会」、「SDGs分科会」、「レポートング研究分科会」、「GCの社内浸透研究分科会」に参加しています (2020年7月現在)。分科会では、有識者の講演会によるCSR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業界における経験をもとに、さまざまな企業のCSR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CSR活動に反映させています。

持続可能な開発目標 (SDGs) : 当社としての対応

17 の目標の中で、当社は前述のマテリアリティで対応する項目を含む以下の 13 項目を推進しており、引き続き持続可能な社会実現の一助となるべく活動してまいります。

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、食料などを寄付		●		24 ~ 25 ページ
 3 すべての人に健康と福祉を	献血イベントに参加		●		24 ~ 25 ページ
	「健康ポイント制度」「卒煙支援プログラム」を実施			●	20 ページ
 4 質の高い教育をみんなに	学生インターンの受け入れ		●		19 ページ
	教育費用寄付		●		24 ページ
 5 ジェンダー平等を實現しよう	ダイバーシティ推進教育の実施			●	18 ~ 19 ページ
 6 安全な水とトイレを世界中に	水リスクへの対応	●			11 ページ
 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	●			11 ページ
	環境負荷物質管理	●			11 ページ
 8 働きがいも経済成長も	働き方改革プロジェクト			●	19 ~ 20 ページ
	残業代還元			●	19 ページ
	休暇・休職制度の充実			●	20 ページ
	複線型のコース別人事制度			●	21 ページ
	技術マイスター制度			●	21 ページ

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	「異文化コミュニケーション研修」の実施			●	21 ページ
 12 つくる責任 つかう責任	化学物質管理	●			11 ページ
	再資源化の推進	●			11 ページ
	環境配慮製品	●			12 ページ
 13 気候変動に具体的な対策を	CO ₂ の排出量削減	●			11 ページ
	クリーンエネルギー利用促進	●			11 ページ
	環境配慮製品	●			12 ページ
 15 陸の豊かさも守ろう	植栽活動			●	13 ページ
 16 平和と公正をすべての人に	紛争鉱物への取り組み	●			15 ページ
	ガバナンス体制			●	26 ~ 28 ページ
 17 パートナーシップで目標を達成しよう	CSR 調査および監査	●			14 ページ
	責任ある調達活動	●			14 ~ 15 ページ

環境

環境理念・方針

環境理念

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

環境方針

— 前文 —

フォスターグループは、環境との調和を経営活動の最高課題の一つとして、企業活動の全域でひとり一人が、環境へのやさしさを優先して行動します。

1. 開発・設計製品の省資源、省エネルギー化を促進し、地球環境保全に努めます。
2. 製品製造から廃棄はもとより、すべての事業活動での汚染予防や CO₂ 削減に取り組みます。
3. 環境法規制とその他の要求事項を守り、環境パフォーマンスの継続的改善に努めます。
4. 環境保全・生物多様性への意識向上を図り、社会に貢献できる人材を育成します。
5. 環境マネジメントシステムの維持向上と、外部コミュニケーションの活性化を図ります。

【1993年7月トップマネジメントの承認により発行 2017年10月改訂】

環境マネジメント体制と ISO14001 認証

当社は、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。本社では、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。

さらに本社は、適用範囲をフォスター電機株式会社本社（東京都昭島市つつじが丘一丁目1番109号）と定め、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方のご要望に応じて、ISO14001 認定証を提示しています。

中期環境目標 2025

当社では中期環境目標の見直しの時期を迎え、2025年に向けての中期環境目標を設定しました。

課題		2020～2025年
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 5% 削減
		Scope3 CO ₂ 総排出量を 2018 年度比 3% 削減
資源循環	製品の省資源化 製造工程の改善	・環境対応記述の開発
		・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）
自然との共生	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
	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

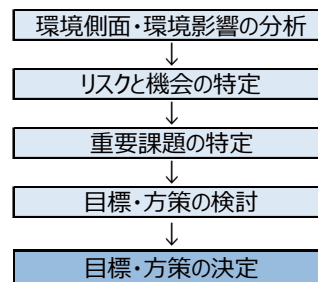
目標の設定にあたり、機能横断的な検討会を発足し、4つのステップを踏み、中期環境目標を決定しました。

検討会では、事業活動や製品の環境側面と環境影響評価をもとに、リスクと機会の特定をしました。そして、将来を見据えた事業の方向性と重要度、またステークホルダーの関心度を踏まえて重要課題を特定し、フォスターグループ全体の中期環境目標を設定しました。

中期環境目標は、「脱炭素社会」、「資源循環」、「自然との共生」の3つの視点で課題をまとめ、それぞれの視点での目標を設定しました。

2020年度より、さらに高い目標の達成に向けて、活動に取り組んでいきます。

目標設定のプロセスと検討会の様子



環境活動実績

2030年に向けた長期CO₂削減目標

フォスターグループは、2030年に向けて、パリ協定に沿った長期CO₂削減目標を新たに設定しました。

< GHG削減目標 >

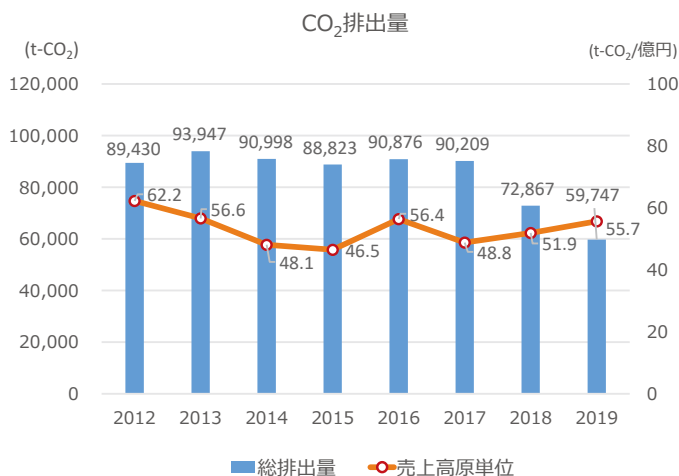
「GHG Scope1、2：2030年に2018年比で30%削減」

「GHG Scope3：2030年に2018年比で15%削減」

今後は目標達成に向け、自社の省エネ活動や再生可能エネルギーの導入等を通じて、さらなる削減活動に取り組んでいきます。

CO₂排出量削減について (Scope1、2)

2019年度におけるフォスターグループ全体のCO₂排出量は、省エネ活動や生産量減少により前年度比18%減少しましたが、売上高原単位では、前年度比1%削減の目標に対して7.2%増加となりました。また、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。



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。当社では、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に「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きます。

社外とのコミュニケーション

当社では昨年度より、SBT* に取り組む企業として環境省の主催する「脱炭素経営による企業価値向上促進プログラム」のうち、「脱炭素経営促進ネットワーク」に参加し、他企業との情報交換を行っています。

SBT：Science Based Targets

< 社外リンク先 >

環境省脱炭素経営促進ネットワーク

https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/network/index.html

「製品含有化学物質の管理」

フォスターグループは、製品に含まれる化学物質による環境への影響をできる限り少なくするため、RoHS指令、REACH規制をはじめとした各国の法規制やお客さまの要請を反映した独自の環境負荷物質管理標準を定めています。これに従って、購入する部品・材料の管理を行い、規制対象となる物質を含まない製品を提供しています。このような体制のもとで、部品・材料の化学物質含有情報を効率よく収集し、サプライチェーンの中で必要な情報を的確に伝達するためのマネジメントシステムを構築しています。

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

当社では、「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」などによる環境負荷低減技術を採用した、昼間電力のピークカットを実施。クールビズ・ウォームビズの啓発活動、館内一斉消灯を行うことで、電力使用を抑制しています。当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、カフェショップで販売しているコーヒー等の使い捨てカップ（プラスチックカップ・紙カップ）を廃止し、リユースカップを導入。海洋マイクロプラスチック問題や省資源にも対応しています。



リユースカップ

ゼロエミッション

当社では、一般ごみ・廃プラスチック、産業廃棄物の分別・その啓発活動の徹底により、廃棄物などの（再資源化分を含む廃棄物）再資源化を推進しています。

リサイクル専門業者を通じて原料へ再資源化（年間23t_前年度比43%増）し、事業活動に伴って排出されるゴミゼロを目指した活動を継続しています。



リサイクル資材搬出の様子

環境配慮製品

スピーカ

電気自動車など、次世代の環境対応自動車の用途として最適な「軽量スピーカ」を製品として開発いたしました。CAE 解析により樹脂部品や金属部品の最適化と軽量化設計を行い、6.5" (17cm) サイズにて従来の重量約 290g に対して 50% 以上の軽量化を行い、140g での製品化を実現しました。車両で排出される CO₂ 削減に貢献しています。

車室内環境の VOC 低減に配慮し、使用している有機溶剤タイプの接着剤を減らし、溶剤を含まない接着剤でも生産できるスピーカを開発し量産化いたしました。

環境対応の一環として、結合構造と製造方法を新規開発し、はんだ低減スピーカの開発に取り組み量産化しました。

【環境対応スピーカの実績と目標 (売上高比)】

2017 年 4%実績

2018 年 7%実績

2019 年 10% 実績

2025 年 20% 目標と採用比率を増加させます。



車載用軽量スピーカ

アクチュエータ

CASE* や VR/AR などに、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設計を積極的に行っています。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 照射による速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% を継続していきます。

*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

ヘッドホン・ヘッドセットにおいても、製品設計、工程設計へ環境配慮を積極的に取り入れています。製品での環境負荷物質の削減には各国の法的要求、RoHS2 などの最新情報を取り込み、お客さまへの提案や水平展開を進めています。製造時に消費するエネルギー、廃棄する材料を削減するために、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。

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おいては、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対して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も取り組んでいます。

(溶剤系接着剤を使用してる部位の置換えが対象)

【トルエン不使用製品開発目標】

2020 年まで「トルエン不使用接着剤を一部でも採用した製品」を 100%とする。

2025 年まで「トルエン不使用製品」を 100%とする。

【2019 年度実績】

新規設定製品のうち、トルエン不使用接着剤を一部でも採用した製品比率 100% を達成。

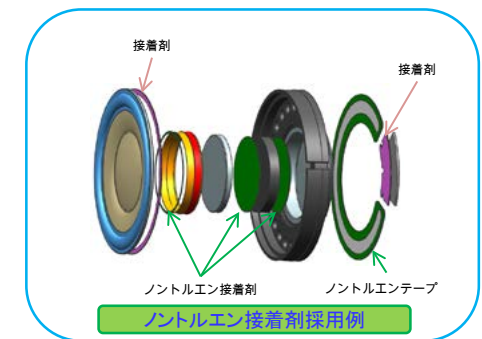
【目標達成のための仕組み】

環境配慮製品の開発・設計段階での環境配慮設計実施に対するゲートの強化

- ・2019 年度は製品アセスメントチェックシートに、「トルエン不使用接着剤を一部でも採用すること」というゲートを追加実施いたしました。
- ・2020 年度の方針としては、2025 年度の目標である「トルエン不使用製品 100%」に向けて、代替接着剤の検討を開始いたします。



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)



環境月間（本社）

環境講演会

社外講師を招き、役員及び部門長、グループリーダを対象に、企業活動の生物多様性への影響、社会的な要求、事例、取り組み方の研修をしていただきました。さらに、当社が取り組むべき環境課題を考えるためのワークショップを行いました。



環境講演会



環境ワークショップ

昭島市内クリーン運動（ミニクリーン活動）

本社周辺の歩道における「ミニクリーン活動」を毎月実施する年間計画を立案、実施すると共に、昭島市内クリーン運動にも積極的に参加し、環境委員メンバーを中心としたすべての部門が参加できる地域美化を推進しています。参加者は年間 161 名（参加率 33%）と前年度比 23% 増加、ごみの総重量は 36Kg でした。



ミニクリーン活動



環境月間（海外拠点）

中国

従業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実施しました。



市内清掃活動



ベトナム

各工場周辺の清掃活動を実施しました。また、構内において植栽活動や、化学物質漏えいを想定した緊急時対応訓練を行いました。



市内清掃活動



構内の植栽



化学物質漏えい対応訓練

ミャンマー

各工場周辺の清掃活動を実施しました。また、構内において植栽活動や、社内の環境意識向上を目的とした環境教育を行いました。



市内清掃活動



構内の植栽



環境教育

社会

サプライチェーン上の CSR マネジメント

CSR 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ています。フォスターグループはお客様さまからの CSR 要請への対応、自社グループ内での CSR 推進、そしてサプライヤーへの責任ある調達活動を積極的に実施しています。

お客様さまからの監査および調査

フォスターグループでは、50 社を超えるお客様さまからのさまざまな CSR 要請に応えています。当社の製造拠点では 2019 年 4 月から 2020 年 3 月まで、2 社のお客様さまより、計 6 回の CSR 実地監査を受けました。また、21 社のお客様さまより「CSR 自己評価リスト」調査に対する回答のご依頼を 1 年間で 32 件受領し、対応しました。

今後とも、CSR に配慮したものづくりを推進し、誠意を持って対応してまいります。

CSR 内部監査

フォスターグループでは CSR 取組状況を確認し、健全な CSR 管理体制を維持するために、CSR 内部監査を実施しています。監査の対象拠点において、2019 年 4 月から 2020 年 3 月まで計 21 回の CSR 内部監査を実施しました。監査の基本となる基準およびガイドラインは現地法を基本とし、RBA 行動規範、RBA-VAP (Validated Assessment Program)、ISO14001、OHSAS18001、ISO45001、SA8000、さらに顧客基準も取り入れて実施しました。

責任ある調達活動

フォスターグループでは、グローバルに事業を展開するにあたり、当社およびお取引先様を含めたサプライチェーンにおいて「資材調達基本方針」を定め、これに基づいた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な対応を致します」

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. CSR 調達
フォスターサプライヤー CSR 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
お取引上、知り得た機密情報については、厳格な管理を実施致します。

責任者・体制

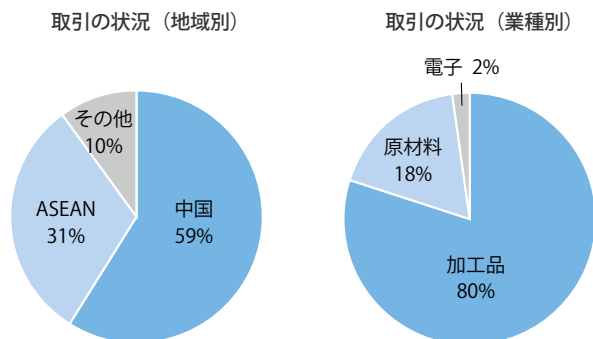
調達部門は製造本部に属し、本部長（執行役員）を責任者として活動しています。各製造拠点には調達部門が設置されています。CSR 活動の全社的な推進を行い、各製造拠点と連携しながらその強化に取り組んでいます。CSR 委員会（毎月開催）、全拠点の調達部門責任者にて行われる推進会議（毎年 2 回開催）、お取引先様及び当社社長以下関係役員が出席するサプライヤープロキアメントカンファレンス（隔年開催）にて、PDCA サイクルの確認、今後の課題を共有し、適切な対応をとっています。

マネジメントシステム

当社は、品質、技術、納期に優れているだけでなく、人権・労働、安全、環境、コンプライアンス、また情報セキュリティなどの社会的責任を果たされているお取引先様と取引を行うように努めています。調達部門における CSR 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。また調達担当者には、CSR 調達に関する社内規定やマニュアルを配布し、定期的な CSR 研修を通じて意識の向上と周知を図っています。お取引先様には「CSR 自主アセスメント」を実施し、CSR に関する項目を含んだ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、サービスなどの評価とともに「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。紛争鉱物の対応としては、OECD「紛争鉱物デューデリジェンス」に従った方法で取り組みを行っています。以上のような活動を通して、お取引先様とともに、サステナブルなサプライチェーン構築を目指しています。

お取引先様の概要

当社は、約 500 社のお取引先様と取引を行っています。お取引先の 59% は中国です。また業種別では、加工部品が 80% です。サプライチェーン全体で CSR を果たすため、グループ各社及びお取引先様とともに CSR 調達を推進しています。



購入先選定と評価

当社は、購入先選定時に CSR 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 CSR 行動規範」に賛同をいただいてから CSR 自主アセスメントを実施し、CSR 要求事項を盛り込んだ取引基本契約書を締結し取引を開始します。また既存のお取引先様には、CSR 自主アセスメントを実施し、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。

第二階層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 CSR 行動規範」の遵守は、第二階層以降のお取引先様に対しても、第一階層のお取引を通じて要請しています。具体的には第一階層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及び遵守要請などを行っています。

お取引先様へのCSR自主アセスメント実施のお願い

2016 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。2019 年度は前年度までに実施した自主アセスメントの結果、是正が必要な 15 社に対して、改善項目を明記した是正計画書を発行し、是正をお願いしました。引き続き自主アセスメントをお願いし、課題がみ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ます。

業界連携(エンゲージメント)

2016 年度から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、会社毎の CSR 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、改版などの課題に取り組んでいます。また、紛争鉱物の管理鉱物も増加しているため、RBA 主催のアウトリーチミーティング及び、電子情報技術産業協会 (JEITA) 主催の紛争鉱物説明会に参加し、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。

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

コンゴ民主共和国、またその周辺の紛争地域及び高リスク地域で、武装勢力の違法採掘や密輸などが資金源となり児童労働などの人権侵害、劣悪な労働環境、環境破壊などの助長に繋がっていることが社会問題となっています。2010 年 7 月に制定された米国金融規制改革法 (ドッド・フランク法) に基づき、調達活動における社会的責任を果たすため、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。

デューデリジェンスの取り組み

お取引先様に当社方針をお伝えし、ご協力いただきながら、社会的責任を果たすため、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。責任ある紛争鉱物調査は、精錬所に至る全てのお取引先様のご協力が必要なことから、共通の調査ツールや説明資料を使用しています。ツールとしては、「責任ある鉱物イニシアティブ」(RMI) 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) を使用しています。また、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」で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。

紛争鉱物の調査

2019 年度の紛争鉱物調査を約 300 社のお取引先様に依頼し、99% 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更なる調査をお願いしました。当社で特定した精錬所は全鉱物で 328 社で、そのうちコンフォーマントスメルター (RMI) の監査に合格しているスメルターは全体の 81% でした。また、2018 年度からは経済協力開発機構 (OECD) のデューデリジェンスガイダンスに沿い、コバルトやマイカの調査を開始しました。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 (追加と削除) が変動するため継続的に精査を続け、武装勢力に関係した鉱物の調達が明らかになった際は、これらの排除に取り組みます。

品質と安全性の確保

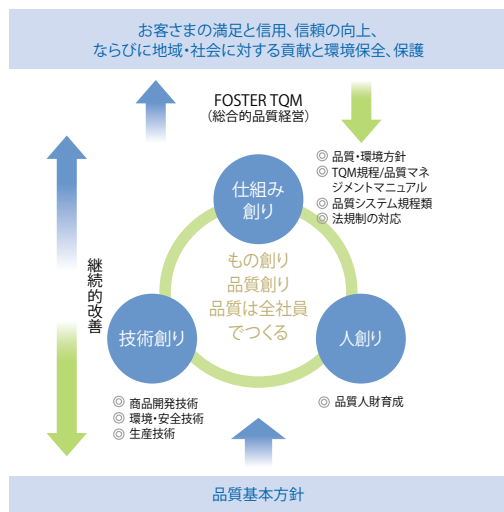
フォスターグループでは、FOSTER TQM (Total Quality Management) に基づく品質保証活動を推進・展開しています。

当社の品質保証活動方針とその取り組み

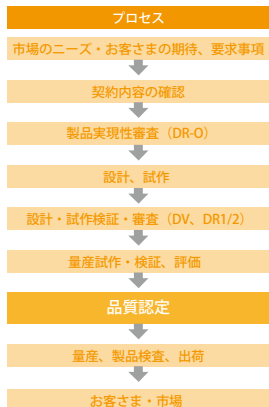
フォスターグループは、お客さま指向、お客さま重視の理念のもと、お客さまの期待や社会的要
求にこたえることで、安全性や環境に十分配慮した、信頼を得られる品質の製品をお届けすること
を品質保証の基本としています。

また、品質基本方針に基づき、高い製品品質の実現に向けてグローバルに、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）の中で常に配慮されています。



● 当社の品質保証活動体系（主なプロセス）と仕組み
APOP（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*: 品質マネジメントシステム

当社の QMS は、創業時よりお客さま指向、お客さま重視の理念を掲げて品質
保証、品質管理の活動を発展させてまいりました。

- ▲ 1975 年 TQC 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し、以降、継続しています。
- ▲ 2017 年には、ISO9001:2015 および、IATF16949:2016 規格に全社で切り替えて以降、継続しています。

*QMS: Quality Management System



グローバル品質保証体制

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

品質意識の醸成

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

昨年度の主なイベント

■品質講演会開催

外部講師による品質講演会を開催。約 170 名の従業員が聴講。

■品質改善事例展示会の開催

本社および海外拠点で展示会を行い、改善内容の共有化を行っています。



本社での展示会



中国広州工場での展示会



ミャンマー工場での展示会

■品質スローガンの募集

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



■グローバル QC サークル大会開催

各海外工場では QC サークル活動を通じて現場からの声を大
切にし、製品品質の向上に取り組んでいます。

例年、海外工場では合計 100 を超える QC サークルが活動
を行っており、その中から各工場の QC 大会を勝ち抜いた 7 チ
ームが本社にて成果発表を行いました。



今後の計画

今後も品質重視の風土醸成を目指し、内容の充実、グローバル展開を図ります。



顧客満足

フォスターグループ営業部

方針

フォスターグループの営業部門では、主に車載・オーディオ用スピーカやヘッドホンを商材としています。

当社のビジョン「未来社会に音で貢献する」ために、当社の製品や部品を通じて、世界の多くの人々の耳に響く良質な音が生まれるよう日々活動しています。このミッション達成のためにやるべきことは、賢人の言葉にある「顧客の創造」です。いうまでもなく、顧客の創造は、誰かしらのニーズを満足させ続けることによってなし得ます。当社はこれを原点ととらえ、「顧客満足」を第一義として、すべての行動の原理原則と考えています。

体制

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

活動

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

今後の計画

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

フォステクス・カンパニー

方針

フォステクス・カンパニーは、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さまの生活が、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、常にお客さまの立場で、敏速なサービスを提供することにより、お客さまに満足していただけるよう努めています。

体制

満足いただき、安心して使っていただける製品を実現するために、常にお客さまの声に耳を傾け、今のような製品が必要とされているのかを知り、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させる所存です。

活動

常にお客さまと接している販売店さまと情報を共有し、展示会、試聴会を通してお客さまの声をできるかぎり多く聴くことを心がけています。また、音響機器に関する啓発活動として、大学や専門学校などでスピーカの動作原理に関する講習や、実際にキットを使用したスピーカユニットの工作教室を行っています。

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ブランド製品を継続的に供給し、当社の技術力、商品力の高さを広めます。特に2020年度は、フォステクスの源流ともいえるフルレンジスピーカ商品レンジの拡大、またこれらと組み合わせて使用するパワーアンプなどの周辺機器に注力し、音楽を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。

人権保護

方針

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

社員の人間性尊重

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

人権尊重・差別禁止

出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障がい、趣味、学歴、肌の色、性的指向、性同一性障害、妊娠、政治的信条、組合への加入、配偶者の有無、出身地域などに基づく非合理的な差別は行いません。

暴力、罵声、誹謗、中傷、威迫による業務の強制、拘束（債務による拘束を含む）、人身売買やいじめなどによる人権侵害行為は行いません。

セクシャルハラスメント

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

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

個人情報・プライバシーの保護

業務上知り得た個人情報・プライバシーは、業務目的のみに使用し、厳重に管理します。また関係法令に則り、外部に当該情報が漏えいしないよう厳重に管理します。

職場の安全衛生

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

労働関係法の順守

労働関係法を順守し、働きやすい健康な職場環境の維持に努めます。

「労働基準法」に定められた労働にとどまるよう、勤務日や勤務時間の管理を徹底します。過度な労働、残業等を強いるような業務の押しつけは行いません。

管理者は、部下の心身の健康状態に常に留意します。

推進体制

CSR委員会およびコンプライアンス委員会にて、フォスターグループとしての取り組みを推進しています。

また、相談通報窓口としてコンプライアンスホットラインおよびハラスメントヘルプラインを設置し、さまざまなステークホルダーからの相談を受け付けています。

ダイバーシティ

方針

フォスターグループは、性別・年齢・国籍や経歴などの異なる多様な人財や、育児・介護をしながら働く従業員が、それぞれのライフイベントにあわせ、いきいきと働くことができるような制度や風土づくりを推進しています。

それによって、会社と従業員の「Win-Winの関係」を築き、従業員一人ひとりの充実した個人生活の実現と、新たな価値の創造・企業競争力の向上という相乗効果を生みだすことを目指しています。

推進体制

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

主な活動(本社)

<子育て&介護支援>

当社では、子育て世代の従業員や介護をしながら働く従業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。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して行える等の優遇を受けることができました。

<女性活躍推進>

女性従業員の計画的育成やキャリア形成における支援を行うことにより、2021年までに管理職に占める女性管理職の割合を30%にすることを目標としています。

<ダイバーシティ教育への取り組み>

ダイバーシティに関する知識と情報を得ることで、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や、無意識のバイアス<アンコンシャスバイアス>を意識して是正する必要性について学びました。

<LGBT（性的マイノリティ）に対する取り組み>

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

<学生インターンシップ受け入れ推進>

2012 年より学生インターンシップを受け入れています。音に関する技術や営業などの仕事を学ぶプログラムをはじめ、CSR を学ぶプログラム、音質評価を体験できるプログラム、留学生向けのプログラムなどさまざまなコースを開催しています。参加者からは、フォスターの音づくりを体感できると好評をいただきました。2019 年度はのべ 70 名の方が参加されました。

<グローバルな人財採用>

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



※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従業員の多様性をいかした職場づくりを行っていきます。

■経済産業省 HP：

平成 29 年度 新・ダイバーシティ経営企業 100 選 /100 選プライム

平成 29 年度 新・ダイバーシティ経営企業 100 選表彰企業

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/H29_diversity_ichiran.pdf

平成 29 年度 ベストプラクティス集

http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/H29_diversity_bestpractice.pdf

今後の計画

- ・女性管理職比率（本社）：2021 年までに管理職に占める女性の割合を 30%とする。
- ・本社外国人比率（本社）：2024 年までに本社従業員に占める外国人比率を 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）：介護離職者 0%の維持および介護休暇制度の拡充を図る。

労務（労働慣行とディーセントワーク）

方針

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

推進体制

ダイバーシティ推進課での推進活動に加えて、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さまざまな活動に取り組んでいます。

主な活動（本社）

<働き方改革>

2016 年 9 月よりダイバーシティの推進、ワークライフバランスの実現を図ることを目的に、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 年度は、フレックスタイム制度の全従業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おり、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。当社は、個々のライフスタイルに合わせて ICT を活用し、「時間」や「場所」に捉われない柔軟な働き方を実現するため環境の整備に取り組んできましたが、今後もより一層働きやすい、やりがいのある会社を目指して働き方改革を行います。

<残業代還元>

個々の従業員の努力だけでなく、組織が一体となり業務効率化に取り組むことを促進するため、残業時間を 10%以上削減させた「課」に対し、半期ごとに残業代の還元を実施しています。これにより、各課が実情に応じた業務効率化を実現させ、さらなる残業削減に取り組むよう意識改革を促しています。



<休暇・休職制度の充実>

2018年4月より、従業員がボランティア活動を通して成長することを目的として、ボランティア休暇制度を導入しました。さらに、自身の専門性を深化・拡大させるための就学を希望した従業員に対し最長2年の休職を認める制度や、配偶者の海外転勤に同行を希望する従業員に対し最長5年の休職を認める制度も取り入れました。

※ 2020年3月～育児を理由とする時間単位年休制度導入

※ 2020年4月～全従業員に対し保存有給休暇を利用した時間単位年休トライアル開始

※ 2019年度は一斉年休取得日を4日設定（2019年度年休取得率目標80%に対し、実績82.3%達成）

<健康増進>

従業員が働き甲斐を感じ、いきいきと活躍するためには、まず心身共に健康であることが必要不可欠です。当社は、従業員の健康増進を重要な経営課題と位置づけ、さまざまな取り組みを行っています。

従業員の健康増進に対する意識づけを目的として、ポイントを付与して健康奨励金を支給する「健康ポイント制度」や、禁煙を希望する従業員に対し医療機関の費用を補助する「卒煙支援プログラム」等を行っています。

これらの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、その後2020年1月1日付にて更新認定されました。また、2019年2月に経済産業省より「健康経営優良法人2019（ホワイト500）」を取得。2020年3月には「健康経営優良法人2020（大規模法人部門）」に認定されました。



今後の計画

2020年度目標：

- ・ 総労働時間（本社）：月平均152時間
- ・ 定期健康診断受診率（本社）：100%維持および再検査受診率80%達成
- ・ 特定保健指導受診率（本社）：80%達成

人財開発

方針

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

- ・ 業務を通じて企業理念・社是を具現化し、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ための工夫と努力をし、成長できる人財。
- ・ 専門性を武器に、戦略策定・遂行の中核となり、継続的に価値創出ができるプロフェッショナルな人財。
- ・ 期待されている、また果たすべき役割や使命を自覚し、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。

推進体制

人財開発の諸施策は、人事部門が主となり推進しています。また、企業理念浸透の活動をグローバル規模で展開する「フォスターリズム・プロジェクト」などを通じて、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。

主な活動・対策・育成

- 理念重視型経営（ウェイマネジメント）を推進し、人財力・組織力の強化および組織変革を促すため、フォスターグループの「ありたい姿」を再定義して行動指針を作成しました。これらを「フォスターリズム・ガイドブック」や「フォスターリズム・カード」としてまとめ、全世界の従業員に配布すると共に、ワークショップや各種教育プログラムを継続的に実施しています。
- 2049年の創立100周年を見据えた長期的な経営人財育成戦略の一環として、次代あるいは次々代を担う強い改革マインドにあふれた人財をグローバルに育成するためGlobal Leadership Development Program（GLDP）を推進しています。GLDPは、全世界のフォスターグループ人財の中から、階層や経験値の異なる3つのタレントプール ① Next Leaders ② Future Leaders ③ Rising Suns を選抜し、各プールにふさわしい能力開発を順次実施するプログラムで、既にNext Leaders、Future Leaders向けのプログラムがスタートしています。
- 各階層において「異文化コミュニケーション研修」を定期的の実施し、ダイバーシティの推進と従業員のグローバルマインド醸成・強化を図っています。また、新たに若手従業員向けの海外研修制度Global-eye Programを導入し、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。
- 2018年4月より、従業員一人ひとりのキャリアプラン、ライフステージ、ワークライフバランスに応じ、より柔軟で選択幅の広い人事制度への転換を図るための新人事制度（複線型のコース別人事制度）を導入しました。あわせて、ライフキャリアデザイン研修の充実や、「技術マイスター制度」の導入による技術者の育成推進にも取り組んでいます。
- 海外拠点マネジメントの現地化を促進すべく、拠点幹部の人財育成にも積極的に取り組んでいます。具体的には、海外トレーニー研修制度による人事交流、グループ会社内における国際人事異動などを推進し、グローバルでの人財育成を実施しています。

今後の計画

- 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」推進
- 真に多様で、包摂的な（Diversified & Inclusive）組織こそが、高い生産性をもたらすと信念のもと、年齢、性別、国籍、信条などあらゆる差別を排した多様な人財ポートフォリオの構築
- 社員一人一人の事情に合わせた、働き場所、時間帯を可能にし、副業解禁や事務系子会社の設立など、キャリア設計に関する選択肢を多様化し真の働き方改革を推進
- 社員全員が「プロフェッショナルとしての誇り」、「フォスターで働く喜び」を持ち、「すべてのステークホルダーにポジティブなインパクトをもたらす」ことのできる企業風土の確立

安全衛生

方針

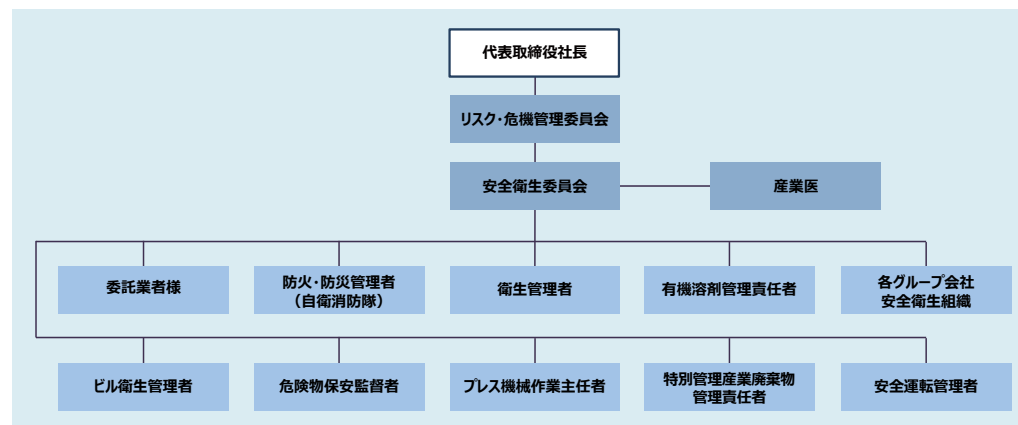
フォスター電機は、「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努める」という規範を掲げています。この規範をもとに、安全衛生を統括する安全衛生委員会と、各拠点の安全衛生管理組織が中心となり是正活動を推進しています。

「行動規範」抜粋

- 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。
- 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。
- 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。
- 従業員が化学的・生物的・物理的リスクに接する状況の特定とその状況の管理を実施します。
- 従業員が、身体的に負荷のかかる状況を調査・管理します。
- 製造機器、その他の機械のリスクレベルを評価します。
- 従業員には、清潔なトイレ設備および食堂施設と適切な飲食環境を整備し、提供します。

推進体制

フォスター電機の安全衛生活動は、上位組織であるリスク・危機管理委員会のもと、本社安全衛生委員会と、産業医が連携し運用します。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。



主な活動

就業の基礎となる安全衛生教育を毎年実施。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。また、拠点ごとの活動では、「安全衛生管理規程」に基づく活動として、労働者の代表とマネジメントにより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」に基づき、すべての従業員を対象として労働安全衛生課題に取り組んでいます。本年は、新型コロナウイルスの脅威に対応すべく、安全衛生委員会が中心となり、感染防止対策をグローバルに展開実施いたしました。本社では、個別課題への取り組みとして、安全衛生委員会方針である「グローバルにリスク軽減を図り、危機発生時に備える」を昨年に続き継続しました。特に、本社屋内全面禁煙を実施、従業員の健康増進に努めました。また、グループの重大結果につながる障害のリスクを撲滅するため、開発段階から揮発性有機溶剤（VOC）を削減する取り組みを実施、全従業員の健康増進活動を展開しました。従業員の健康増進活動においては、その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、その後 2020 年 1 月 1 日付にて更新認定されました。

自転車の安全利用

本社において自転車を業務または通勤で利用するにあたり、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が評価され、模範となる活動を行っているとして、平成 29 年 2 月に「自転車安全利用モデル企業」に認定、本年も継続しての取組みが評価され認定更新となりました。



「自転車安全利用モデル企業」認定授与式

海外拠点の取り組み

海外製造拠点においては、労働安全衛生にかかわる事案をマネジメントシステムを通じて改善いたします。

2018 年 7 月に中国 NANING 工場で OHSAS18001 の認証取得に続き、ベトナム BAC NINH 工場、中国 PANYU 工場、中国 HEYUAN 工場では、2019 年 10 月～12 月に ISO45001 の認証を取得いたしました。

今後の計画

昨年に続き、労働安全衛生マネジメントシステム規格 ISO45001 をベースとしたグローバルな仕組みの構築と、安全衛生委員会による情報共有を行います。

社会貢献活動《日本》

方針

「当社の音に関わる製品やソリューションを通して、より快適な生活やコミュニケーションの喜びを世界中に提供し、社会から期待される企業になる」をミッションとします。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べく、事業を通じた活動を展開します。

行動規範

「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与します。文化・芸術の支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加、国際社会への貢献などの社会貢献活動を継続的に実施し、企業市民としての役割を果たします。

主な活動

<地域社会とのコミュニケーションづくり>

2014年4月から、当社ブランド名を冠した「KOTORI ホール」の愛称で親しまれている昭島市民会館とのネーミングライツ契約を継続しています。これからも地域の皆様に、より一層親しまれるよう貢献していく所存です。



昭島市内の企業と連携し環境活動を行う「昭島市環境配慮事業者ネットワーク」の幹事事業者として、「昭島市産業まつり」や「環境緑化フェスティバル」などの環境イベント活動を行いました。近隣企業、昭島市環境課の皆様と共に、環境保全活動を展開しています。また、イベントを通じて市民の皆様からいただいた貴重なご意見は、活動に対する大きな糧となっています。今後も、市民の皆様と共に環境保全に努めて参ります。



2019年12月に親子の交流をテーマとした冬休みイベントとして、昭島市の市民講座に協賛し「冬休み親子工作教室」を開催、大変ご好評をいただきました。



その他、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。地域活性活動では、昭島ロケーションサービスへの協力を行っています。また、福祉の分野では、社会福祉協議会への寄付を続けてまいりました。2020年1月には、社会福祉協議会50周年式典が開催され、この活動への感謝状を贈呈いただきました。



社会福祉協議会 50周年式典表彰



50周年式典社長挨拶

<防犯への取り組み>

東京2020オリンピックの成功を願い、警視庁へのテロ防止協力を進める一方、不幸にも犯罪に見舞われた方々への被害者支援募金による支援活動も行い、防犯のみならず幅広い活動を展開しております。

社会貢献活動《海外拠点》

フォスターグループの海外拠点では、寄付活動、地域ボランティア、被災者・貧困層支援活動などに毎年積極的に取り組んでいます。

【ミャンマー】

2019年4月：200名を超える従業員が国立血液センターに協力し、献血しました。



2019年4月：ティラワ経済特別区近くで行われた高齢者向けの寄付イベントに参加しました。



2019年8月：モンスーン豪雨で洪水に見舞われた被災者に、服、食物、生活必需品などの寄付をしました。



【ベトナム】

2020年1月：ダナン市近隣のカムリー地域・ホアバン地域の貧困層の人々に新年の寄付をしました。



2019年1、2、5月：経済的に恵まれないなど、困難な状況にある従業員へ贈り物をしました。



2019年5月：ベトナム戦争後の残留枯葉剤の影響で障害を抱える子供を持つ従業員家族に寄付をしました。

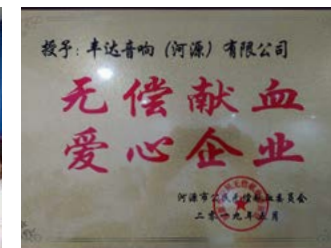


2020年1月：前年12月に他界した従業員の子供へ、将来の教育のために従業員一同に寄付を募りました。



【中国】

2019年5月：66名の従業員が献血に協力し、河源市・公民無償献血委員会に表彰されました。



2019年9月：南寧市の中国貧困扶助システムに登録された経済的に恵まれない従業員に援助をしました。



【韓国】

韓国のグループ会社・ESTecコーポレーションでは毎年、寄付活動、声楽コンクール支援活動等を積極的に行っています。2019年1月、2月、9月：役職員が年間で3回実施した隣人助け合い募金は、梁山市庁住民生活支援課を通じ、同地域で支援が必要な人々に寄付されました。



2019年7月：第17回厳正行全国声楽コンクール大会を後援しました。大会を2004年から後援しています。



2019年12月：全社員が協力して越冬用キムチ200箱（約1,500kg）を漬け、梁山市ボランティアセンターを通じ、独居老人、重度障がい者、少年・少女家長の世帯などの人々に贈りました。この「愛のキムチ分かち合い」イベントは、2010年から毎年実施されています。



《コラム》アウン・サン・スー・チー氏がフォスター・ティラワ工場を来訪されました。

ミャンマーのアウン・サン・スー・チー国家顧問兼外相が、2019年8月21日、ヤンゴン近郊のティラワ経済特区にあるフォスター・ティラワ工場を来訪し、スピーカ製造ラインを視察されました。従業員にも優しいお言葉をかけていただき、従業員一同、感謝と同時に仕事への士気が一層高まりました。

フォスター・ティラワ工場では、車載用スピーカを主に製造しており、自動車市場の成長と同時にグローバル生産拠点としての位置づけがますます高まっています。今後は、増産体制を整えミャンマー経済、グローバル経済のさらなる発展に貢献できるよう努めてまいります。



【米国】

2019年9月：「エルパソ市被災者支援基金」への寄付を通して、被災により怪我をされた方々や逝去された方々の家族を支援しています。



2019年10月：難病を抱える子供達の夢を叶えるための活動をしているミシガン州の「Make a Wish 基金」へ毎年募金をしています。



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んでいます。

コーポレートガバナンス体制

取締役会

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

常務会

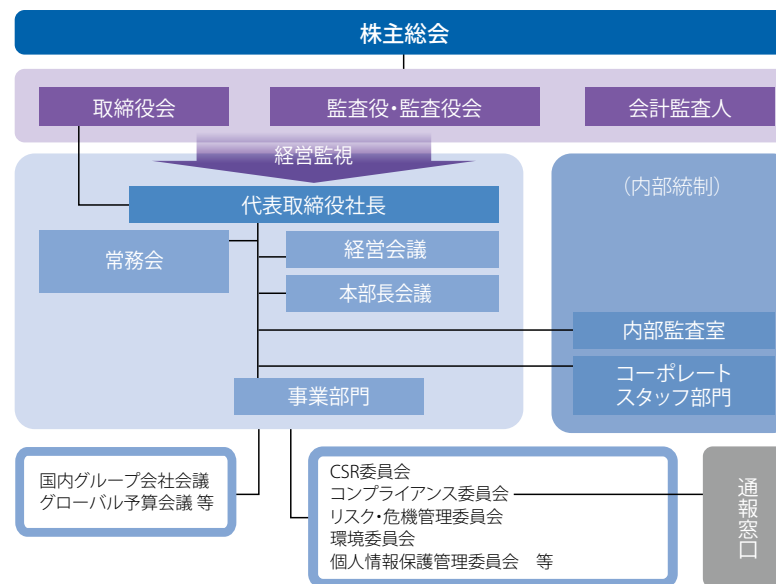
代表取締役・役付取締役・業務執行取締役・上席執行役員・常勤監査役等によって構成される常務会では、業務執行のための意思決定を行うにあたり、十分な討議を行っています。

経営会議等

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

指名諮問委員会および報酬諮問委員会

役員等の選任・人選および処遇等を取り決めるにあたり、公正さと透明性を高めることを目的に取締役会の任意の諮問機関として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。メンバーは、独立役員を含む代表取締役以下、役付取締役、社外取締役、常勤監査役、社外監査役などで構成（現在、指名諮問委員会は計6名、報酬諮問委員会は計5名）されています。両委員会とも委員長および副委員長は、独立社外取締役から選任されています。



コーポレートガバナンス・ガイドライン

フォスターグループは、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みを示すものとして、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。

https://www.foster.co.jp/csr/foster_group/pdf/20160401_corporate_governance_guideline.pdf

コーポレートガバナンス報告書

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

フォスターグループの企業行動要綱

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

■フォスターグループ企業行動要綱：

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

コンプライアンス

方針

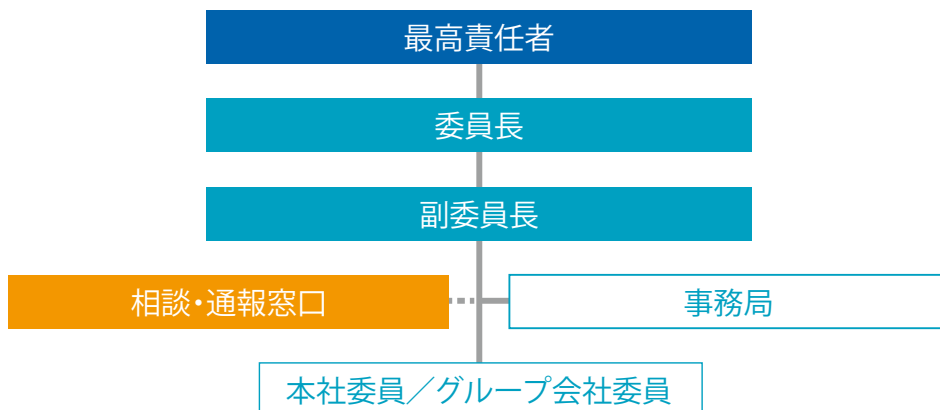
CSR思想の中核の一つとしてコンプライアンス（法令および企業倫理の順守）を重視しており、全フォスターグループを対象として、コンプライアンス・プログラム（社内ルールの整備と体制の構築）を推進しています。

コンプライアンス体制

フォスターグループは、コンプライアンス・プログラムを推進する上で自浄作用となる内部通報制度を重要視しています。運用としては、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などの内部通報窓口として機能させています。通報・相談窓口は、全グループの社員・役員の他、その家族および取引先の社員も利用できるよう、広く門戸を開放しています。また、内部通報制度の周知徹底のために、従業員向けの「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に、内部通報取扱規程等の社内規程にて、内部通報者が不利益を被らないよう保護する規定を設けて周知・徹底しています。

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

フォスターグループは、代表取締役社長を最高責任者とするコンプライアンス委員会が主体となり、コンプライアンス・プログラムを推進しています。

本年度はコンプライアンス・テストに加え、コンプライアンス・アンケートも実施しました。また、専門の外部講師を招き、役員および管理職向けコンプライアンス研修を開催するなど、コンプライアンス意識の向上に努めました。

今後の計画

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

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、当社の被害を最小化することを主たる目的としています。具体的には、リスク管理・危機対応力の強化とグローバル展開を運営の基本方針として、危機発生時の即応体制の構築、重大リスク・危機予見時の対応体制の構築および平時のリスク管理体制の強化を図っています。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制の基礎として「リスク・危機管理規程」を定め、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など、すみやかな対策を講ずることとしています。

リスク・危機管理委員会

毎年実施される各担当部門によるリスク再点検結果に基づいて、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。そのリスクの中から、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、委員会の定期的な開催を通して、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。2019年度は、重要なリスク項目として、事業継続計画(BCP)の見直しや、サプライヤーのBCP体制の構築および情報セキュリティ管理体制の見直し等のモニタリングを実施しました。

新型コロナウイルス対応

当社グループでは、新型コロナウイルス感染拡大防止、また「緊急事態宣言」の発出を受け、従業員、お取引様及び地域等の安全確保を目的として、下記の対策を講じました。中国をはじめとする海外の全グループ会社においては、感染予防対策や健康状態チェック等の安全衛生を徹底したうえで、事業活動を継続しました。特に中国では、マスクを社内生産して対応しました。

新型コロナウイルス感染拡大防止対策

- ・ 従業員は原則、在宅勤務とし、出社する従業員の数は最低限にとどめる
- ・ 時間単位有休の試行実施
- ・ 100% 給与補償の一斉休業日の設定
- ・ WEB 通信による会議を活用し、対面による会議の抑制
- ・ 出社が不可欠な場合は、時差出勤やフレックスタイムを利用
- ・ コアタイムなしのフレックス勤務の導入
- ・ 出社時、サーモグラフィカメラによる検温・アルコール除菌実施
- ・ 従業員の出張の原則禁止
- ・ 社外イベント・宴席への参加の原則禁止
- ・ お取引様等のご来社は、極力自粛頂くよう要請
- ・ 在宅勤務手当の新設



今後の計画

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

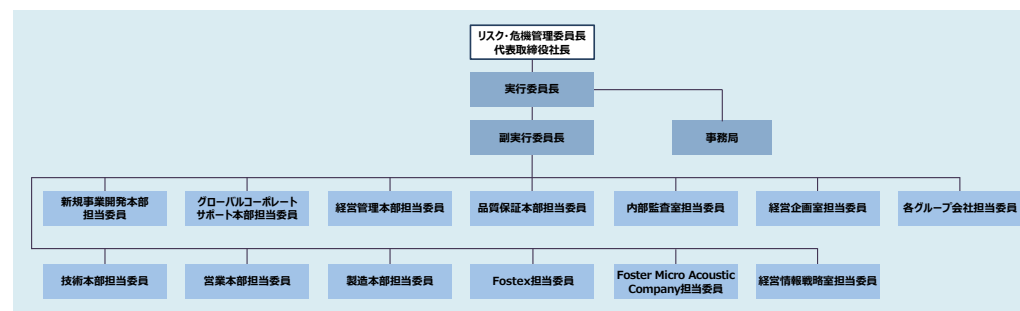
事業継続計画 (BCP)

方針

フォスターグループは、リスク・危機管理として経営上の諸々のリスクや危機を事前に防止・回避すること、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、お客さまにご迷惑をおかけしないことを最優先に、再発を防止することを目的として活動しています。

推進体制

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



主な活動・対策

緊急連絡網 (安否確認システム) の運用

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

防災活動

本社は優良防火物対象の認定を受けています。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が授与されました。今後も地域に必要な企業を目指します。



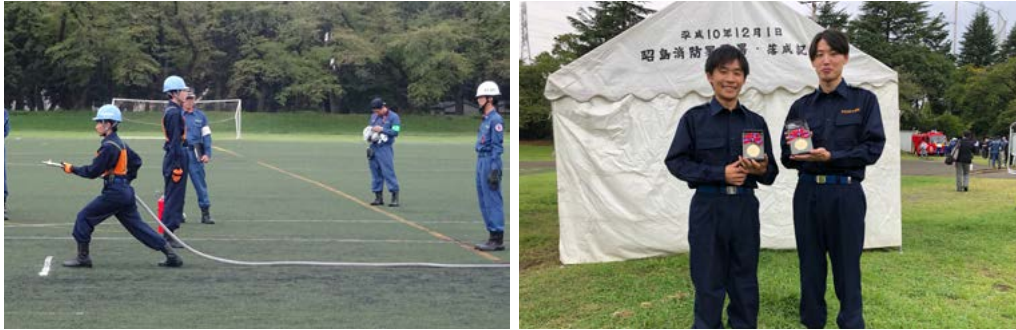
火災予防と人命安全対策の感謝状



地域の安全と災害発生防止に対する感謝状

防災対応強化

2019 年は、本社において昭島消防署主催の自衛消防訓練審査会に参加、屋内消火栓二人操法において優勝いたしました。これからも防災対応強化に努めます。



自衛消防審査会の様子（日本本社）

海外拠点における各種防災訓練

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



消防訓練の様子（中国）

救護訓練の様子（中国）

消防訓練の様子（ベトナム）

今後の計画

世界的な脅威である新型コロナウイルスなどのパンデミックに対する対策はもとより、このような想定外の事態に直面しても柔軟に対応できる BCP 体制の構築を推進し、ステークホルダーの皆様に、より信頼していただける企業を目指します。

税務に対する考え方

基本姿勢

フォスターグループは、各国・地域の税務関連法令や国際ルールに従い、事業戦略及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

フォスターグループは、本社経営管理本部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。

関係会社間の取引

フォスターグループは、関係会社間取引における価格設定を、独立企業間価格の原則に基づいて行っています。

税務当局との関係

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

透明性

フォスターグループは、金融商品取引法や関係法令等を順守し、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、法令などに基づいて開示しています。また OECD による BEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトは、国際的な租税回避、濫用的なタックスプランニングの防止および税務情報開示による税の透明性確保のために不可欠な取り組みであると理解し、国別報告書についても適切に対応しています。

情報セキュリティおよび個人情報保護

方針

フォスター電機株式会社本社および関係会社（以下、当社グループといいます）は、掲げる社是「誠実」のもと、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が重要な経営課題であると認識しています。

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とおり定めます。

- ・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：

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

推進体制

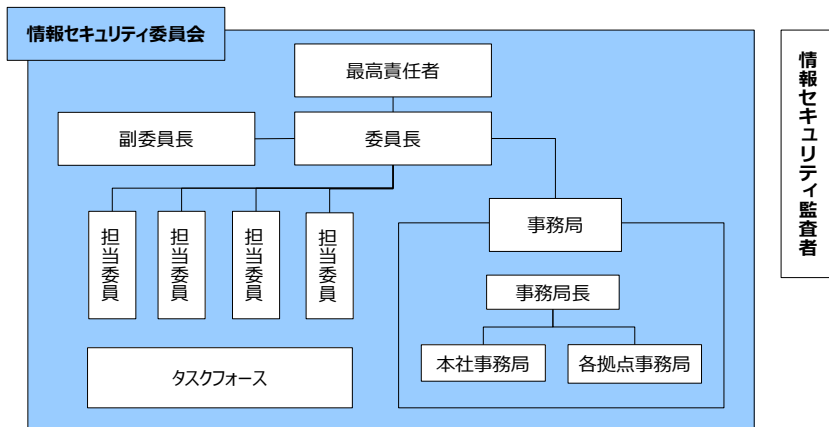
当社グループは、保有するすべての情報資産の保護および適切な管理を行うため、経営層を委員に含む情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティ管理状況の把握と、リスク分析に従った必要なセキュリティ対策を迅速に実施する体制を維持します。

主な活動・対策

当社グループは、情報資産に係る不正アクセス・破壊・情報漏えい・改ざんなどの事故を未然に防止するため、日々変動するセキュリティ脅威に対し、組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置の観点から適切な対策を実施します。

中期計画

- ・グローバルでの情報保護管理体制の浸透
- ・BCP（事業継続計画）を考慮したリスク分析及び対策の具体化
- ・情報セキュリティポリシーならびに各標準の周知徹底



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。



健康経営優良法人 2020（大規模法人部門）

2020 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 2020（大規模法人部門）」に認定されました。



健康優良企業 金の認定

2020 年 1 月：積極的な健康経営づくりの取り組みへの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 2020 年 1 月 1 日付にて更新認定されました。



年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）

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）の構成銘柄に選定されています。



2019 年度「SNAM サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定

2020 年 2 月：損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社（以下、SNAM：エスナム）が 2012 年 8 月に運用を開始した「SNAM 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 4 年連続で選定されています。



【海外】

グローバル

CDP

2020 年 2 月：企業などによる環境管理への取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 2019 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「C：認識レベル」の評価を取得しました。



EcoVadis

2019 年 2 月：フランスの EcoVadis 社による、サプライヤ企業としての「環境」「労働慣行」「公正取引」「持続可能な調達」における調査で、当社のサステナビリティへの取り組みが評価され、シルバー・ランキング（＝上位 30%、当社は上位 10%にランクイン）を取得しています。

ベトナム

FOSTER ELECTRIC (DANANG) CO., LTD.

ベトナム社会保険庁より優れた社会保険制度で表彰

2019 年 1 月：2018-19 年間に於いて優れた社会保険制度の功績が認められ、ベトナム社会保険庁・局長より表彰されました。



ダナン工業地区の労働組合連盟より従業員への厚待遇で表彰

2019 年 7 月：身体・精神面での健康ケア、スポーツ大会の開催、子息への奨学金など、従業員への厚い福祉が評価され、ダナン工業地区の労働組合連盟より表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.

ズンクワット経済特区への貢献企業として表彰

2019 年 9 月：クワンガイ省・ズンクワット経済特区管理委員会より同区への経済的開発に貢献した企業として表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.

バクニン社会保険庁より社会・健康保険制度への功績で表彰

2019 年 12 月：バクニン社会保険庁・局長より 2019 年度、積極的に普及させた社会・健康保険制度への貢献が評価され表彰されました。



バクニン労働組合より「従業員の待遇に対する努力」への謝意として表彰

2020 年 2 月：バクニン労働組合は 2019 年度、従業員への厚い待遇が評価され「従業員への待遇に対する努力」への謝意として表彰されました。



中国

FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.

河源市高新区行政より寄付および義援に対する表彰

2019 年 6 月：河源市高新区において貧困層への寄付および河源地域での水災への義援を実施したことが同地区行政から表彰されました。



【外部評価機関からの調査】

フォスターグループでは、外部の評価機関から受領する CSR 調査にも誠実に回答しています。昨年度は、SDGs、CSR、ESG、SRI 関連調査など、計 13 件の調査依頼に回答いたしました。中でも、東洋経済新報社実施の「CSR 企業ランキング調査」の結果、総合順位で 261 位（全 1,593 社中）という結果となりました。今後とも、外部の評価機関からの調査依頼に対し、真摯に対応する所存です。

データ集

経済データ

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

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（種類別）

対象	環境保全コスト（事業活動に応じた分類）				
	分類	主な取組の内容	投資額 (単位：千円)	費用額 (単位：千円)	
日本 フォスター 電機 株式会社 (本社)	(1) 事業エリア内コスト		0	22,744	
	内 訳	(1)-1 公害防止コスト	大気汚染および水質汚濁防止対策	0	1,009
		(1)-2 地球環境保全コスト	地球温暖化防止および省エネルギー対策	0	1,587
		(1)-3 資源循環コスト	廃棄物処理およびリサイクル等費用	0	20,148
	(2) 上・下流コスト	グリーン購入等費用	0	0	
	(3) 管理活動コスト	環境教育、EMS 構築等費用	0	7,401	
	(4) 研究開発コスト	研究開発等費用	0	1,729,571	
	(5) 社会活動コスト	緑化等費用	0	631	
	(6) 環境損傷対応コスト		0	0	
	合計			0	1,760,346

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

201-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）

対象 ^{*1}	比率 (%) (男女同一比率)	
日本	105	
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. 及びグループ会社	112
	FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD. 及びグループ会社	N/A
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. 及びグループ会社	105
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. 及びグループ会社	103
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH 及びグループ会社	114

※1 重要事業拠点：J-SOX に基づく内部統制のチェック対象である本社および主要拠点 11 社とする。

202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合

対象 ^{*3}	地域コミュニティ ^{*2} から採用した 上級管理職 ^{*1} の割合 (%)	
日本	100	
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. 及びグループ会社	90
	FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD. 及びグループ会社	100
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. 及びグループ会社	75
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. 及びグループ会社	70
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH 及びグループ会社	100

※1 上級管理職：取締役を除く部長以上の管理職とする。

※2 地域コミュニティ：該当拠点が所属する国・地域とする。

※3 重要事業拠点：J-SOX に基づく内部統制のチェック対象である本社および海外拠点 11 社とする。

204-1 地元サプライヤーへの支出の割合

対象 ^{*1}	指標	割合 ^{*2} (%)
中国内全購入拠点	海外生産拠点（中国）における原材料・部材の現地調達比率	88
アセアン内全購入拠点	海外生産拠点（ベトナム・ミャンマー）における原材料・部材の現地調達比率	64

※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。

205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事務所

対象	事業の総数（拠点）	割合 (%)
国内外	国内外事業拠点	13 / 72

リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスクはなし。

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

対象	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	ガバナンス組織メンバー	
		総数（人）	割合 (%)
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	26	100
海外	全海外拠点	83	84

環境データ

301-2 使用したリサイクル材料

対象		割合 (%)
海外	全調達拠点 (中国・ベトナム・ミャンマー)	11

※購入している全樹脂材料の内、リサイクル材料の比率

301-1 組織内のエネルギー消費量

対象	電力 (MWh)	ガソリン (liter)	軽油 (liter)	LPG (liter)	天然ガス (liter)	都市ガス (m ³)	組織内のエネルギー総消費量 (MWh)
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	2,108	8,064	0	0	14,384	2,364
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	29,898	43,337	2,066	0	0	30,336
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	12,012	23,679	6,810	0	0	12,311
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	15,757	46,258	17,393	0	62,264	17,136
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	9,623	19,396	5,150	19,160	0	10,134
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	4,591	11,020	4,723	19,358	0	5,020
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	1,552	2,640	280	11,190	0	1,738
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	22,346	34,338	4,570	54,594	0	23,494
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	7,892	25,673	8,920	0	0	8,232
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	544	1,750	12	0	78,137	1,534
合計		106,323	216,155	49,924	104,302	62,264	112,299

※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

302-3 エネルギー原単位 / 302-4 エネルギー消費量の削減 / 305-1 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)

305-2 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2) / 305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位

305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減

指標	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
Scope1 (事業活動からの直接的な温室効果ガス排出) (単位 : t-CO ₂)	2,198	2,403	2,431	2,155	2,549	2,381	1,745	1,290
Scope2 (事業活動でのエネルギー使用による間接的な温室効果ガス排出) (単位 : t-CO ₂)	87,232	91,545	88,568	86,668	88,328	87,828	71,122	58,457
Scope1+2 total (単位 : t-CO ₂)	89,430	93,948	90,999	88,823	90,877	90,209	72,868	59,747
売上高 (日本円) (億円)	1,436	1,660	1,891	1,910	1,611	1,849	1,403	1,073
売上高原単位 (日本円) (単位 : t-CO ₂ /億円)	62.3	56.6	48.1	46.5	56.4	48.8	51.9	55.7

算定範囲 フォスター電機株式会社 (本社) と海外工場 9 拠点

CO₂ 換算係数 (電力) 日本 : 環境省、電気事業者別二酸化炭素排出係数 (2013) に基づく 2012 年の係数
海外 : IEA、CO₂ emissions from fuel combustion (2014) に基づく 2012 年度の係数

CO₂ 換算係数 (燃料) 日本/海外 : 環境省、経済産業省発行「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に基づく係数

地球温暖化係数 IPCC 第 5 次報告書 (AR5) 100 年の値を使用

日本の電機・電子業界「低炭素実行計画」を基に、2012 年度を基準に売上高原単位で年平均 1%削減する 2020 年に向けた中期目標を設定しています。

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)

カテゴリ	排出量 (t-CO ₂)
1. 購入した製品サービス	218,512
2. 資本財	679
3. Scope1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー活動	7,591
4. 輸送、配送 (上流)	23,972
5. 事業から出る廃棄物	2,140
6. 出張	1,661
7. 雇用者の通勤	4,309
9. 輸送、配送 (下流)	3,206
11. 販売した製品の使用	73,323
12. 販売した製品の廃棄	4,945
合計	340,338

算定範囲 : フォスター電機株式会社 (本社) と国内 2 拠点および海外 12 拠点

303-3 取水 / 303-4 排水 / 303-5 水消費 / 306-1 排水の水質および排出先

対象	取水量 (単位 : m ³)	排水量 (単位 : m ³)	総水消費量 (単位 : m ³)	
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	9,925	9,429	496
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	384,254	307,403	76,851
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	64,134	51,307	12,827
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	170,303	136,242	34,061
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	98,928	79,142	19,786
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	46,759	37,407	9,352
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	6,802	5,442	1,360
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	87,553	70,042	17,511
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	88,749	70,999	17,750
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	2,215	1,772	443
合計	959,622	769,186	190,436	

分類別	取水量 (単位 : m ³)	排水量 (単位 : m ³)	総水消費量 (単位 : m ³)
地表水	-	-	-
地下水	-	-	-
海水	-	-	-
生産随伴水	-	-	-
第三者の水	959,622	769,186	190,436
合計	959,622	769,186	190,436

306-2 種類別および処分方法別の廃棄物

対象		有害廃棄物 (単位: ton)		
		廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	0.00	0.00	0.00
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	81.00	0.00	81.00
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	30.90	0.00	30.90
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	37.61	0.00	37.61
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	46.32	9.90	36.42
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	77.36	0.23	77.13
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	12.61	0.14	12.47
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	94.72	65.63	29.09
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	32.00	0.00	32.00
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	0.00	0.00	0.00
合計		412.52	75.90	336.62

対象		非有害廃棄物 (単位: ton)		
		廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	81.67	74.52	7.15
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	449.00	449.00	0.00
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	125.74	0.00	125.74
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	278.55	278.55	0.00
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	315.54	225.58	89.96
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	190.79	129.61	61.18
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	80.38	44.87	35.51
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	1,186.68	746.38	440.30
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	220.94	18.00	202.94
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	380.40	229.04	151.36
合計		3,309.69	2,195.55	1,114.14

308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー

環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの割合

対象	割合 (%)	
国内外	全調達拠点 (日本、中国、ベトナム、ミャンマー)	100

※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

社会データ

401-1 従業員の新規雇用と離職

対象		新規雇用者数 (人)						
		男女別			年齢別			
		男性	女性	合計	30歳未満	30歳～50歳	50歳超	合計
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社 (本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	39	16	55	21	28	6	55
海外	全海外拠点	3,787	8,356	12,143	8,739	3,391	13	12,143

対象		離職者数 (人)						
		男女別			年齢別			
		男性	女性	合計	30歳未満	30歳～50歳	50歳超	合計
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社 (本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	17	14	31	10	14	7	31
海外	全海外拠点	3,705	13,363	17,068	9,320	7,626	122	17,068

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

対象 ^{*1}		内容
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	定年退職金
海外	重要事業拠点 11 社	医療保険、育児休暇、定年退職金、生命保険、身体障害および病気補償など

※1 重要事業拠点：J-SOX に基づく内部統制のチェック対象である本社および海外拠点 11 社とする。

401-3 育児休暇

権利を有した従業員・取得した従業員の数

対象		権利を有した従業員の総数 ^{*1} (人)			取得した従業員の総数 ^{*2} (人)		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社 (本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	510	155	665	6	11	17
海外	全海外拠点	3,445	16,245	19,690	203	1,663	1,866

復職率および定着率

対象		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の総数 (人)			育児休暇後復職する予定だった従業員の復職率 (%)		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社 (本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	6	4	10	100	100	100
海外	全海外拠点	204	1,370	1,574	100	91	92

対象	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の総数(人)	前報告期間中に育児休暇から復職した従業員の12か月後の定着率(%)					
		男性	女性	合計			
日本	国内拠点:フォスター電機株式会社(本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	5	1	6	100	100	100
海外	全海外拠点	163	1,412	1,575	71	74	74

※1 対象期間中に育児休暇の権利を有した従業員数。
 ※2 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。

403-9 労働関連の傷害

対象	i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合	a. すべての従業員について						v. 労働時間(時間)
		ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合(死亡者を除く)		iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合		iv. 労働関連の傷害の主な種類:		
		死亡者数(人)	割合※1	傷害者数(人)	割合※2		傷害者数(人)	
日本	国内拠点:フォスター電機株式会社(本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	0	0.00	0	0.00	1	0.79	1,354,650
海外	全海外拠点	0	0.00	1	0.02	46	1.02	45,598,722
iv. 労働関連の傷害の主な種類:		骨折、切傷、打撲、捻挫 など						

※「b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について」は該当なし。

※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 = $\frac{\text{記録対象となる労働関連の傷害者数} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$

403-10 労働関連の疾病・体調不良

対象	a. すべての従業員について		b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について	
	i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数(人)	ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数(件)	i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数(人)	ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数(件)
日本	国内拠点:フォスター電機株式会社(本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	0	0	0
海外	全海外拠点	0	0	0
iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類:		該当なし		

404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間

対象	平均研修時間(時間)						
	男性	女性	男女合計	管理職	一般	管理・一般合計	
日本	国内拠点:フォスター電機株式会社(本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	13	12	13	9	14	13
海外	全海外拠点	22	18	19	15	19	19

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

対象	割合(%)						
	男性	女性	男女合計	管理職	一般	管理・一般合計	
日本	国内拠点:フォスター電機株式会社(本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	84	72	81	88	79	81
海外	全海外拠点	58	45	47	71	46	47

405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

ガバナンス組織(性別、年齢別)

対象	比率(%)					
	男性	女性	30歳未満	30歳~50歳	50歳超	
日本	国内拠点:フォスター電機株式会社(本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	94	6	0	3	97
海外	全海外拠点	95	5	0	29	71

従業員(性別、年齢別)

対象	比率(%)					
	男性	女性	30歳未満	30歳~50歳	50歳超	
日本	国内拠点:フォスター電機株式会社(本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	76	24	8	47	45
海外	全海外拠点	17	83	43	56	1

405-2 基本給と報酬総額の男女比

女性の基本給の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別)

対象	比率(%)		
	管理職	一般	
日本	フォスター電機株式会社(本社)	100	100
海外	重要事業拠点11社	100	100

※重要事業拠点:J-SOXに基づく内部統制のチェック対象である本社および海外拠点11社とする。

410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員

対象	保安要員		
	人数 (人)	受講者数 (人)	割合 (%)
日本	3	3	100
海外	197	179	91

※上記計算には第三者組織の従業員が含まれる。

412-2 人権方針や手順に関する従業員研修

対象	従業員研修	
	総時間数 (時間)	従業員割合 (%)
日本	521	52
海外	46,338	88

414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー

フォスター新規サプライヤー CSR 調達基準同意率

対象	割合 (%)
国内外	100

フォスター新規サプライヤー CSR 行動規範に基づく、CSR の考え方に賛同する旨、回答を頂いた比率

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

対象	顧客プライバシーの侵害に関する 実証された不服申立の総件数 (件)		顧客データの 漏えい、窃盗、紛失 の総件数 (件)
	外部の当事者から 申立を受け、組織が 公的に認めたもの	規制当局による申立	
国内外	0	0	0

GRIスタンダード対照表

一般開示項目	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所
組織のプロフィール	102-1	組織の名称	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-3	本社の所在地	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-4	事業所の所在地	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-5	所有形態および法人格	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-6	参入市場	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-7	組織の規模	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-9	サプライチェーン	- ▶ 有価証券報告書
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	- ▶ 有価証券報告書
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	P10~13 P14~25 P26~30 - 環境 社会 ガバナンス ▶ 有価証券報告書
102-12	外部イニシアティブ	P5~9 P8 フォスターグループのCSR経営 国連グローバル・コンパクト	
102-13	団体の会員資格	P8 国連グローバル・コンパクト	
戦略	102-14	上級意思決定者の声明	P2 トップメッセージ
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P2 - トップメッセージ ▶ 有価証券報告書
倫理と誠実性	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P1 - 企業理念 ▶ 企業行動要綱 ▶ 社員行動規範
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P26~30 ガバナンス
ガバナンス	102-18	ガバナンス構造	- ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	102-19	権限移譲	P36~30 - ガバナンス ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	- ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	- ▶ 有価証券報告書
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	- ▶ 有価証券報告書
	102-25	利益相反	- ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン

一般開示項目	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所
ガバナンス	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P10~13 P14~25 P26~30 - 環境 社会 ガバナンス ▶ 有価証券報告書
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-33	重大な懸念事項の伝達	P26~30 ガバナンス
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	- 該当なし
	102-35	報酬方針	- ▶ 有価証券報告書
	102-36	報酬の決定プロセス	- ▶ 有価証券報告書
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	- ▶ 有価証券報告書
	102-38	年間報酬総額の比率	- ▶ 有価証券報告書
	102-39	年間報酬総額比率の増加率	- ▶ 有価証券報告書
ステークホルダー・エンゲージメント	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	- ▶ 株主総会 ▶ 決算説明会 P6 『マテリアリティ（重要課題）』 P31 『社外からの評価』
	102-41	団体交渉協定	- ▶ 有価証券報告書
	102-42	ステークホルダーの特定および選定	P5~9 P26~30 フォスターグループのCSR経営 ガバナンス
	102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P5~9 P26~30 フォスターグループのCSR経営 ガバナンス
102-44	提起された重要な項目および懸念	P5~9 フォスターグループのCSR経営	
報告実務	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-47	マテリアルな項目のリスト	P5~9 フォスターグループのCSR経営
	102-48	情報の再記述	- 再記述なし
	102-49	報告における変更	- 重要な変更なし
	102-50	報告期間	P40 サステナビリティに関する情報の提供について
	102-51	前回発行した報告書の日付	P40 サステナビリティに関する情報の提供について
	102-52	報告サイクル	P40 サステナビリティに関する情報の提供について

一般開示項目	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
報告実務	102-53	報告書に関する質問の窓口	P40	サステナビリティに関する情報の提供について
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	P40	サステナビリティに関する情報の提供について
	102-55	内容索引	P37~39	GRIスタンダード対照表
	102-56	外部保証	-	該当なし

マネジメント手法	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 103: マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P5~9	『フォスターグループのCSR経営』
	103-2	マネジメント手法とその要素	P5~9 P10~13 P14~25 P26~30	『フォスターグループのCSR経営』 『環境』 『社会』 『ガバナンス』
	103-3	マネジメント手法の評価	P5~9 P10~13 P14~25 P26~30	『フォスターグループのCSR経営』 『環境』 『社会』 『ガバナンス』

経済	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 201: 経済パフォーマンス	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	P32~36	データ集
	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	-	該当なし
GRI 202: 地域経済での存在感	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	P32~36	データ集
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	P32~36	データ集
GRI 203: 間接的な経済的インパクト	203-1	インフラ投資および支援サービス	P23~24	『社会貢献活動』
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-	該当なし
GRI 204: 調達慣行	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	P32~36	データ集
GRI 205: 腐敗防止	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P32~36	データ集
	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	P32~36	データ集
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-	該当なし
GRI 206: 反競争的行為	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	-	該当なし
GRI 207: 税務	207-1	税務に関する取り組み	-	なし（機密保持上の制約）
	207-2	税務統制、管理、リスク管理	-	なし（機密保持上の制約）
	207-3	ステークホルダー・エンゲージメントおよび税務に関する懸念事項の管理	-	なし（機密保持上の制約）
	207-4	国別報告書	-	なし（機密保持上の制約）

環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 301: 原材料	301-1	使用原材料の重量または体積	-	なし（情報が入手困難）
	301-2	使用したリサイクル材料	P32~36	データ集
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-	なし（情報が入手困難）
GRI 302: エネルギー	302-1	組織内のエネルギー消費量	P32~36	データ集
	302-2	組織外のエネルギー消費量	-	なし（情報が入手困難）
	302-3	エネルギー原単位	P32~36	データ集
	302-4	エネルギー消費量の削減	P32~36	データ集
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P12 P32~36	『環境配慮製品』 データ集
GRI 303: 水	303-1	共有資源としての水との相互作用	P11	『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	P11	『環境活動実績』
	303-3	取水	P32~36	データ集
	303-4	排水	P32~36	データ集
	303-5	水消費	P32~36	データ集
GRI 304: 生物多様性	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	-	該当なし
	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	-	なし（情報が入手困難）
	304-3	生息地の保護・復元	-	該当なし
	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	-	なし（情報が入手困難）
GRI 305: 大気への排出	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	P32~36	データ集
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	P32~36	データ集
	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）	P32~36	データ集
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P32~36	データ集
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P32~36	データ集
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-	該当なし
	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	-	該当なし
GRI 306: 排水および廃棄物	306-1	排水の水質および排出先	P32~36	データ集
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	P32~36	データ集
	306-3	重大な漏出	-	該当なし
	306-4	有害廃棄物の輸送	-	該当なし
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	-	なし（情報が入手困難）
GRI 307: 環境コンプライアンス	307-1	環境法規制の違反	-	該当なし

環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	P32~36	データ集
	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 SAQ 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 Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 401 : 雇用	401-1	従業員の新規雇用と離職	P32~36	データ集
	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	P32~36	データ集
	401-3	育児休暇	P32~36	データ集
GRI 402 : 労使関係	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	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P21~22	『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	P21~22	『安全衛生』
	403-3	労働衛生サービス	P21~22	『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	P21~22	『安全衛生』
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P21~22	『安全衛生』
	403-6	労働者の健康増進	P21~22	『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	P21~22	『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	P21~22	『安全衛生』
	403-9	労働関連の傷害	P21~22 P32~36	『安全衛生』 データ集
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	P21~22 P32~36	『安全衛生』 データ集
GRI 404 : 研修と教育	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P32~36	データ集
	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	P20~21	『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	P32~36	データ集
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P32~36	データ集
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	P32~36	データ集
GRI 406 : 被差別	406-1	差別事例と実施した救済措置	-	該当なし
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉	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 SAQ 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	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 SAQ 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

社会	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 409 : 強制労働	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 SAQ 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	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	P32~36	データ集
GRI 411 : 先住民族の権利	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-	該当なし
GRI 412 : 人権アセスメント	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	-	なし (情報が入手困難)
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P32~36	データ集
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-	なし (情報が入手困難)
GRI 413 : 地域コミュニティ	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	P23~24	『社会貢献活動』
	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	-	該当なし
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P32~36	データ集
	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 SAQ 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	-	該当なし
GRI 416 : 顧客の安全衛生	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	-	なし (情報が入手困難)
	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	-	なし (情報が入手困難)
GRI 417 : マーケティングとラベリング	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	-	なし (情報が入手困難)
	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	-	なし (情報が入手困難)
	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	-	該当なし
GRI 418 : 顧客プライバシー	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	P32~36	データ集
GRI 419 : 社会経済面のコンプライアンス	419-1	社会経済分野の法規制違反	-	該当なし

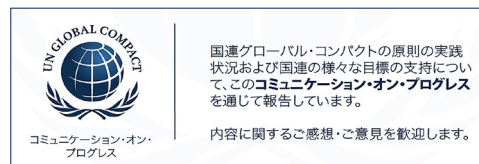
サステナビリティに関する情報の提供について

開示に対する考え方

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

Sustainability Report 2020 の報告内容

- 本レポートについて
「Sustainability Report 2020」は、フォスターグループの2019年度におけるCSR（企業の社会的責任）活動を、ステークホルダーの皆様がわかりやすく報告することを目的に作成しました。活動内容につきまして、皆様とのコミュニケーションを通して貴重なご意見をいただきながら、企業の社会的責任を着実に果たしていきたいと考えています。フォスターグループの目指すCSRにつきまして、本レポートが皆様のご理解をいただきお役に立つことができれば幸いです。
- 報告の対象
特段の断りがない限り、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）。
- 報告の対象期間
報告対象期間：2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）。一部にその期間以外の取り組みや、2020年度の事象も含めています。
- 参照した基準およびガイドライン
本レポートは、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されています。また作成にあたり、環境省「環境報告書ガイドライン（2012年度版）」を参考にしました。
- 発行年月：
2020年7月
- 次回発行予定：
2021年7月
- 国連グローバル・コンパクトへの報告
国連グローバル・コンパクトの署名企業として、本レポートを4分野10原則に対する「Communication on Progress（COP）」としてステークホルダーの皆様が公表しています。
- コーポレートウェブサイトにおけるサステナビリティ情報の提供
<https://www.foster.co.jp/csr/index.html>
- お問い合わせ先
フォスター電機株式会社 TEL：042-546-2311 FAX：042-546-2317



FOSTER ELECTRIC CO., LTD.

フォスター電機株式会社

〒 196-8550 東京都昭島市つつじが丘一丁目 1 番 109 号

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

URL <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

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

表紙のイラストは車載関連ビジネスを中心に、グローバルに展開する当社の音と振動のソリューションをテーマとしています。周りには車載用スピーカや振動アクチュエータ、当社ブランド製品 FOSTEX のスピーカやヘッドホンのイメージが散りばめられ、世界を取り巻くテクノロジーの変化に伴いながら「未来社会に音で貢献する」当社のビジョンを表現しています。

July 2020 Edited in Japan