

CONTENTS

01	企業理念
03	トップメッセージ
05	フォスターグループのCSR経営
13	環境
19	社会
33	ガバナンス
43	会社概要・財務情報
45	社史
47	社外からの評価
49	データ集

企業理念

社是

フォスターグループは創業以来、社是に「誠実」を掲げてまいりました。

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

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



70th
ANNIVERSARY

フォスター電機は
2019年に創業70周年を迎えました。

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、私たちがフォスターの一員として、実践し、学び、そして成長させるものです。

～ 私たちの行動の基準と大切にしている価値観～



世界をリードする Sound to Life ソリューション カンパニー

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

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



たゆまざる改善

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

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



多様性を受け入れ よりグローバルに

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

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

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。



Top Message



代表取締役社長 吉澤 博三

企業の社会的責任と経営

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

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

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。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人の従業員です。

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、'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、全社的に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、昨年経済産業省から「新・ダイバーシティ経営企業 100 選（平成 29 年度）」の企業に選定されたのに続き、「テレワーク先駆者百選」（総務省）を受賞、「健康優良企業」（健康企業宣言東京推進協議会）では「金の認定」を取得しました。さらに今年に入って「健康経営優良法人（ホワイト 500）」（経済産業省）も受賞しております。今後も努力を継続してまいります。

フォスターグループは 2017 年以來、「国連グローバル・コンパクト」に署名し活動していますが、今後もコンプライアンス経営はもとより、CSR の一環である環境活動、品質管理やリスク管理を徹底し、規律と責任・社会貢献を通じた活動を実行いたします。

また、「私たちの行動の基準と大切にしている価値観」を明文化し、企業理念の考え方を従業員へ浸透させ、起業の礎を強固にし、伝承していくため、「フォスターリズム」を制定しグループ会社内に展開しています。当社は創業 70 周年を迎えました。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れるよう努力してまいります。



CSR Management

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。

今年創業 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。

2016 年に、経営理念をよりわかりやすいかたちにした Foster Rhythm「フォスターリズム」が作られ、社内で配布されました。これは、世界数万の社員が経営理念に込められた内容に共感し、自ら体現する目的で、社員自らがつくったもので、その普及も社員が進めています。

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答えることで、さらに企業価値を高めるべくまい進してまいります。

フォスターグループ CSR 憲章

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

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

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

「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」



CSR 担当役員 専務取締役
成川 敦

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

1. 私たちは、社是、ビジョン、ミッションを常に念頭において行動します。
2. 私たちは、企業として順守すべき「フォスターグループ企業行動要綱」*1 および従業員一人ひとりが順守すべき「フォスターグループ社員行動規範」*2 に沿って行動します。
3. 私たちは、お客さま、社員、サプライヤー、株主、コミュニティなどさまざまなステークホルダーを CSR 活動の対象とし、国や地域により異なる多種多様な「価値観」、「文化」、「経済・環境・社会」などを尊重します。
4. 私たちは、国内外の法令や国際的なルールに則って行動し、企業倫理の順守、製品の品質と安全の確保、環境の保護、労働環境の改善、雇用の維持、人財の育成、人権の尊重、公正な競争、社会やコミュニティへの貢献、適正な納税など、さまざまな要請に応えます。
5. 私たちは、CSR の信頼性を支える適切なリスク管理ならびに適時適正な情報開示（ディスクロージャー）と説明責任（アカウンタビリティ）を果たし、ステークホルダーとの対話を重要視します。
6. 私たちは、この CSR 憲章を順守するためのマネジメントシステムと関連プログラムの適正な運営を保証する会社の責任者を明確にします。また、マネジメントの指名する者による管理状況の定期的なレビューを実施します。

以上、本 CSR 憲章に則り、「誠実（Sincerity）な企業活動」を行うことを宣言します。

*1 ■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

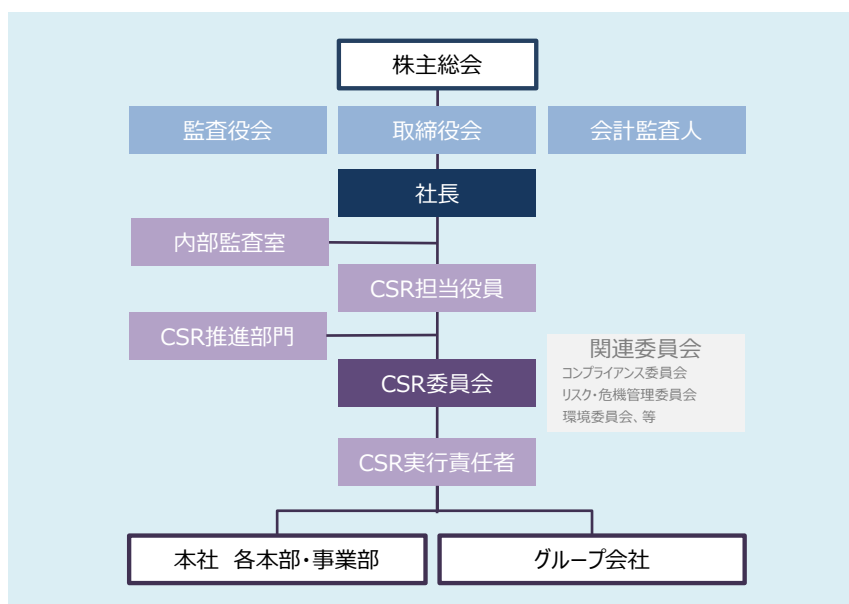
*2 ■フォスターグループ社員行動規範：

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

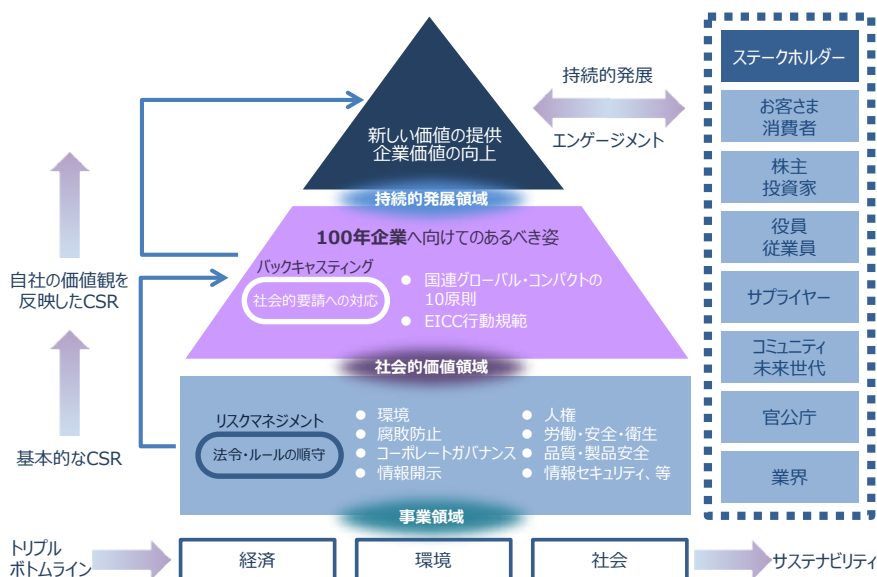
CSR 推進体制

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



CSR マネジメント（経営）概念図

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



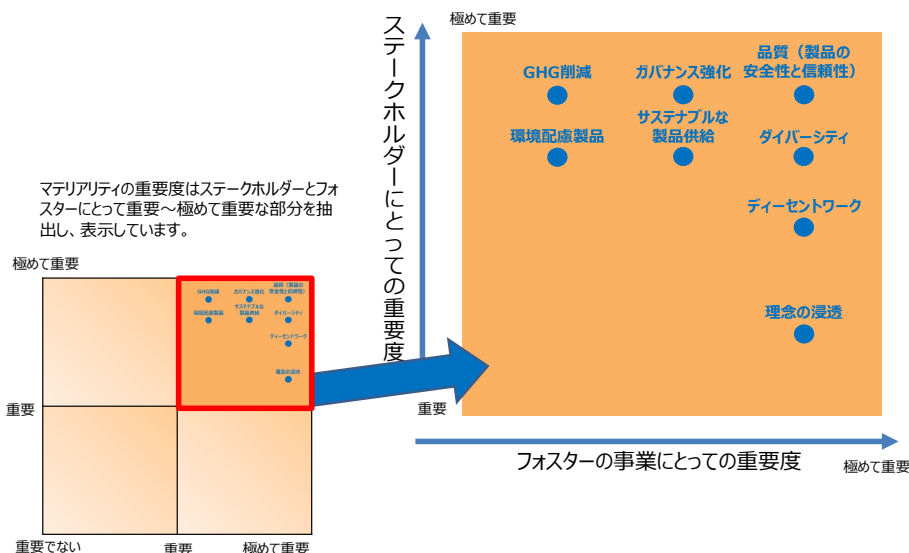
CSR 活動の中核

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

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、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）の取り組みについて

	マテリアリティ項目	目標	2018年までの取組状況	本書掲載ページ	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	売上高原単年平均1%削減 (2020年目標: 2012年度比7.73%以上の削減)	2018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19%減少したが、売上高原単位では6%増加	14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17cmで140gを実現	17~18ページ	  
			VOC削減	有害な溶剤を含まない接着剤を使用した車載用スピーカの採用率 (売上高比) を3%から4.4%に増加		
				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: 75%		
			はんだ削減	はんだを低減したスピーカの採用率 (売上高比) を1.6%から3.5%に増加		
消費電力削減	フォステクスのアクティブスピーカ用アナログアンプをデジタルアンプ化し、消費電力を削減					
社会 (S)	理念の浸透	・従業員満足度の向上	80%	・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	2~4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%	9.7% (2019年3月現在) 10.5% (2019年3月現在) 2.3% (2019年3月現在) 100% (2018年度実績) 0% (2018年度実績) ・女性のキャリア開発セミナー開催 ・海外研修制度 Global-eye Program を導入	20~21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)	2018年度: 77% 月平均156時間および残業減分の社員への還元 80%	2018年度実績: 78.9% 月平均162.6時間 残業減分の社員への還元の実施 (2018年度実績) 69.1% (2017年度実績、健康診断結果が年度を跨ぐため昨年度の実績)	21~22ページ	 
	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	27~28ページ	
	ガバナンス強化	コーポレートガバナンスの充実	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95.3%) に加え、コンプライアンス・アンケート (回答率78.8%) 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 ・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	35~36ページ	
ガバナンス (G)	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	40~42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		



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の参加のもと、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、宣言および目標をかかげました。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/



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 項目において推進しており、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		●		31~32 ページ
	貧困削減活動に参加		●		31~32 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		●		31~32 ページ
	「健康ポイント制度」「卒煙支援プログラム」を実施			●	22 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		●		20 ページ
	環境、人財開発、安全衛生などの教育			●	13, 23, 25 ページ

SDGs	活動実績	事業活動	社会貢献	社内	掲載ページ
	「女性向けキャリア開発セミナー」を開催			●	20 ページ
	水リスクへの対応	●			14 ページ
	地域社会向け井戸掘り		●		31 ページ
	CO ₂ の排出量削減	●			14 ページ
	環境負荷物質管理	●			14 ページ
	働き方改革プロジェクト			●	21 ページ
	残業代還元			●	22 ページ
	「有給休暇取得奨励日」の設定			●	22 ページ
	複線型のコース別人事制度			●	23 ページ
	技術マイスター制度			●	23 ページ
	ダイバーシティ推進課の設置			●	20 ページ
	化学物質の管理	●			14 ページ
	ゼロエミッション	●			15 ページ
	環境配慮製品	●			17~18 ページ
	CO ₂ の排出量削減	●			14 ページ
	クリーンエネルギー利用促進	●			14 ページ
	環境配慮製品	●			17~18 ページ
	地球環境保全活動への賛同	●			13, 29 ページ
	CSR 調達	●			40~42 ページ
	紛争鉱物の基本方針	●			42 ページ
	コーポレートガバナンス体制			●	33~34 ページ
	CSR 調査および監査	●			12 ページ
	責任ある調達活動	●			40~42 ページ
	継続的に外部機関からの調査への対応	●			12 ページ



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

当社は、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」、「レポートニング研究分科会」に参加しています (2019 年 6 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。

当社が制作に関わったアウトプット

◎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

<http://www.ungcjin.org/activities/topics/detail.php?id=217>

また、分科会で得られた知見は当社の CSR 活動に反映しています。

CSR 調査および監査

CSR 内部監査

製造拠点における CSR 浸透を目的として、フォスターグループでは CSR 内部監査を実施しています。監査の対象拠点において、昨年度は計 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、SA8000、顧客基準など、さまざまな社会的要請と照らし合わせ、活動の適法性ならびに法規制を超えた対応を確認すべく、監査を実施しました。

お客さまからの監査および調査

お客さまからのさまざまな要請に応えるために、製造拠点にてお客さまによる CSR 監査を受け入れています。当社の製造拠点にて 2018 年 4 月から 2019 年 3 月まで、2 社のお客さまより計 10 回の現場監査を受けました。また、19 社のお客さまより「自己評価リスト」調査に対する回答のご依頼を 1 年間で 23 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。



ベトナム工場でのお客さま監査の様子

外部機関からの調査

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

中でも、東洋経済新報社実施の「CSR 企業ランキング調査」の結果、総合順位で 228 位（全 1,501 社中）という結果となりました。

今後とも、外部機関からの調査依頼に対し、真摯に対応する所存です。



Environment

環境理念・方針

環境理念

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

中期環境方針

【2016年3月 トップマネジメントの承認により発行】

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



上席執行役員品質保証本部長 品質および環境担当役員
音羽 良二

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

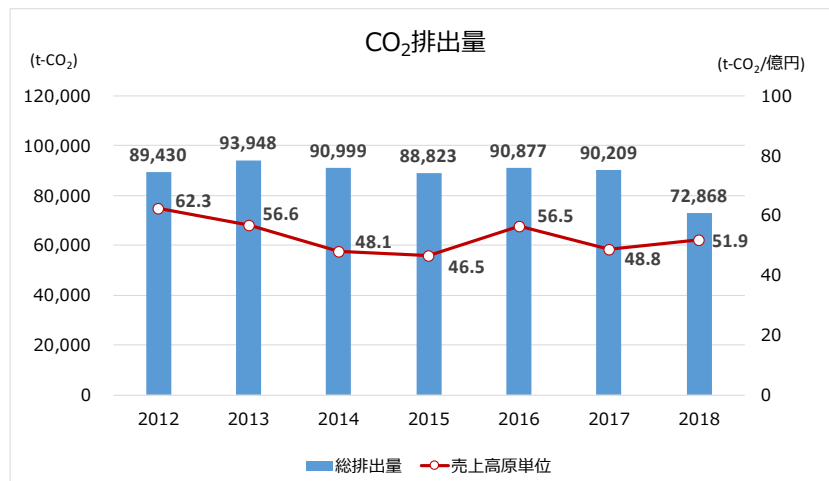
環境マネジメント体制とISO14001の認証

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環境中期方針を展開しています。本社では、それぞれの拠点での活動内容を把握し、実績を確認しています。2019年度からは、廃棄物の発生量と水の使用量の削減目標も追加し、グローバルに活動を展開しています。さらに当社は、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、毎月環境委員会を開催し、活動を推進しています。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。

環境活動実績

CO₂ 排出量削減について (Scope 1、2)

2018 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 19% 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 6% 増加となりました。また、Scope 3 については本レポートのデータ集に掲載されています。



本社屋の環境配慮

本社では、「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。一方、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。また、環境中期計画に基づき、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。

*「氷蓄熱空調システム」：夜間に氷を作って蓄え、昼間の冷房にその冷熱を利用するシステム。

化学物質の管理

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

このような体制のもとで、部品・材料の化学物質含有情報を効率よく収集し、サプライチェーンの中で必要な情報を的確に伝達するためのマネジメントシステムを構築。2013年より施行された EU、RoHS2.0 指令、および EU REACH 規則で毎年追加される管理物質への対応についても万全を期しています。さらに情報伝達を確かなものとするために、年度毎に海外拠点を中心として、お取引先への説明会を実施しています。40 物質群を管理対象とし、中でも鉛、カドミウム、水銀、六価クロムなどの重金属をはじめとする有害性が高い物質は使用禁止として製品への非含有を実現しています。

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

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。



社外とのコミュニケーション

当社では今年度より、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」に参加して、参加企業との情報交換を行っています。

* SBT : Science Based Targets

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。また、リサイクル専門業者を通じて原料へ再資源化（年間 13t）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

環境月間の活動（本社）

環境講演会

外部講師を招き、企業が持続可能な発展をしていくために必要な、グローバルな ESG 課題と、ESG 投資の動向についてご講演いただきました。経営層はじめ、約 100 名の社員が参加し、これからの環境経営課題を考える機会としました。



持続可能な発展のための
ESG 課題についての研修（本社）

生物多様性に関する活動

NPO 法人自然環境アカデミー様にご協力いただき、生物多様性に関する関心と意識の向上のため、社内環境教育を行いました。当社がある東京都昭島市の環境をテーマに取り上げ、身近な自然を理解するきっかけとしました。



生物多様性教育の様子①



生物多様性教育の様子②

昭島市内クリーン運動（ミニクリーン活動）

社会貢献活動の一環として、本社周辺の歩道における「ミニクリーン活動」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 123 名（参加率 22%）、ごみの総重量は 33Kg でした。



ミニクリーン活動の様子①



ミニクリーン活動の様子②



ミニクリーン活動の様子③

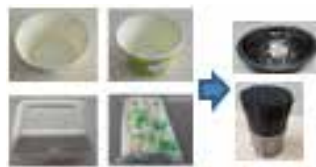
海外拠点における環境活動

中国

それぞれの工場周辺の清掃活動を実施しました。また、食堂では食洗器を購入し、使い捨て容器から繰り返し利用できる容器に変更したことで、廃棄物を削減しました。製造工程では、抄紙工程に使用する水を再利用する設備を導入しています。



市内清掃活動



再利用可能な容器の使用



工程で使用する水の再利用

ベトナム

周辺の清掃活動を実施しました。また、構内に植樹をし、植物の手入れも行いました。廃棄物の管理者の研修や、環境活動の周知も行いました。



環境月間の告知



廃棄物管理者の教育



構内での植樹



市内清掃活動

インドネシア

バタム島のテビ・ティンギ村で、アボカド、マンゴ、オレンジなどの木の植栽活動をしました。



植栽活動



植栽活動



植栽活動

ミャンマー

周辺の清掃活動を実施しました。また、環境影響について周知するための掲示をしました。



市内清掃活動



環境影響の掲示



環境配慮製品

環境配慮製品についての考え方

フォスターグループは、原材料の調達から、製造、使用、廃棄・リサイクルまでの製品ライフサイクルを見据えた製品設計、開発に取り組んでいます。有害化学物質の使用低減に配慮した環境にやさしい製品づくりや、CO₂ 排出量削減に考慮した軽量化の実現など、環境負荷物の少ない製品の開発・提供に努めています。製品開発を始める前段階で法規制や顧客環境要求を把握し、製品開発終了時にそれらの内容が実施できているかを「製品アセスメント」によって評価しています。

車載用軽量スピーカ、環境対応スピーカ

- 電気自動車など、次世代の環境対応自動車の用途として最適な「軽量スピーカ」を製品として開発しました。従来に対して約 50%の軽量化を行い、17cm で 140g のスピーカの量産を実現しました。車両で排出される CO₂ 削減を考慮した設計です。
- 車室内環境の VOC の低減に配慮し、有害な溶剤を含まない接着剤を採用し実用化しました。新機種からは脱溶剤化を推進し、量産実績として 2017 年には 3%、2018 年には 4.4%（売上高比）と採用比率を増加させています。
- 振動板・センターキャップともリサイクル可能な紙を使用し、車載用に必要な高い耐水性能も有しています。
- 環境対応の一環として、はんだ低減スピーカの開発に取り組み、実用化しました。水平展開を実施し、量産実績として 2017 年には 1.6%、2018 年には 3.5%（売上高比）と採用比率を増加させています。



車載用軽量スピーカ

ヘッドホン&ヘッドセット

ヘッドホン・ヘッドセットにおいても製品設計、工程設計へ環境配慮を積極的に取り入れています。製品での環境負荷物質の削減には各国の法的要求、RoHS2 などの最新情報を取り込み、お客さまへの提案や水平展開を進めています。製造時に消費するエネルギー、廃棄する材料を削減するために、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取り組んでいます。（溶剤系接着剤を使用している部位の置換えが対象）

・トルエン不使用製品開発目標と実績

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。

2018 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 75%を達成。



環境配慮設計を施し環境配慮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）

アクティブ・スピーカ

アナログアンプを搭載した前モデル NF01R に対してデジタルアンプ化した NF04R は消費電力を 50W から 30W に削減し、省エネルギーや CO₂ 削減の環境に配慮しました。



アクティブ・スピーカ NF04R



Social

人権保護

方針

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

社員の人間性尊重

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

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。



グローバルコーポレートサポート本部副本部長

津金 磐輝

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

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。

2018年度は、自己理解・分析をすることでモチベーションの向上や目標を明確化することを目的として「女性向けキャリア開発セミナー」を開催しました。

<ダイバーシティ教育への取り組み>

2018年度はダイバーシティ推進に対する理解を深めることを目的として、管理職を対象とした研修や講演会を開催しました。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。また、女性従業員を対象としたキャリア開発セミナーも開催しました。

<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について体感できると好評をいただき、2018年度はのべ77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）：2020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）：2021年までにゼロを目指す。

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」環境をつくることが重要であると考えています。労使の信頼関係・相互協力のもと、さまざまなライフスタイル・志向を持つ従業員が、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を行ってきました。

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ICTを活用して「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っていきます。

<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、残業代の還元を半期ごとに実施しています。

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。

2018年12月～2019年3月の期間においては、失効年休を利用した「時間単位年休制度」のトライアルを実施しました。トライアルに参加した従業員からは、さまざまな事情に合わせて取得できると好評でした。今後は、本格導入に向けて制度の整備を行う予定です。

また、2018年度は有給休暇を取得しやすい職場環境を整えることでワークライフバランスを充実させ、業務においても良質なパフォーマンスの発揮につなげていくために、2日の「有給休暇取得奨励日」を設定し、約75%の従業員が休暇を取得しました。

これらの取り組みの結果、2018年度の有給休暇取得率は78.9%を達成しました。

(2018年度有給休暇取得率目標：77%)

<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。

その取り組みの事例として従業員の健康増進に対する意識づけを目指し、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、2019年2月には経済産業省より「健康経営優良法人2019（ホワイト500）」に認定されました。



今後の計画

2019年度目標：

- ・年休取得率（本社）：80%
- ・総労働時間（本社）：月平均156h
- ・定期健康診断受診率（本社）：100%維持
- ・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。
- ・ 各階層において「異文化コミュニケーション研修」を定期的実施し、ダイバーシティの推進と従業員のグローバルマインド醸成・強化を図っています。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、グローバルリーダー選抜研修の実施、海外トレーニー研修制度による人事交流、グループ会社内における国際人事異動などを推進し、グローバルでの人財育成を実施しています。

今後の計画

- ・ 企業理念のさらなる浸透（理解→共感→実践へ）
- ・ 新人事制度（複線型のコース別人事制度）の運用定着
- ・ 中長期人財育成プログラムと連動した人事ローテーションの推進
- ・ 人財活用のグローバル基盤整備、およびグローバルリーダーの育成

安全衛生

方針

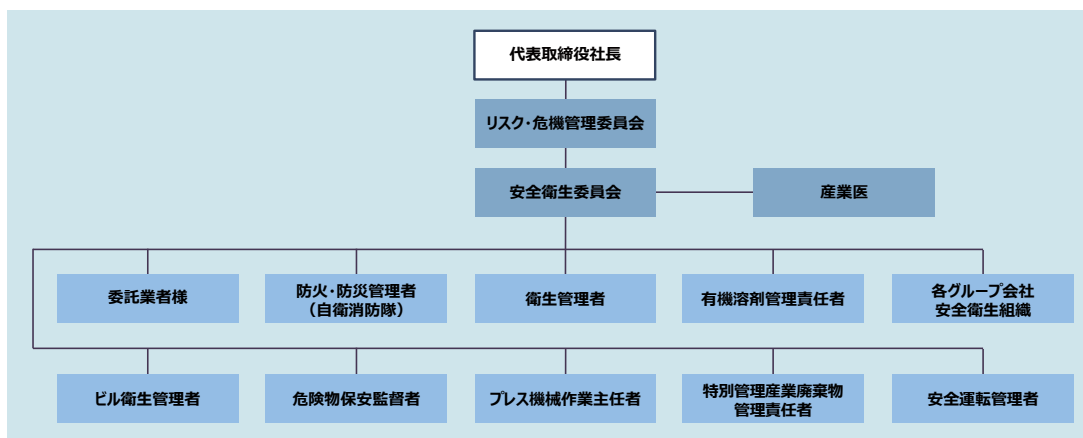
フォスター電機は、「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努めます」という規範を掲げています。この規範をもとに、安全衛生を統括する安全衛生委員会と、各拠点の安全衛生管理組織が中心となり是正活動を推進しています。

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

推進体制

フォスター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」への取り組みを行うと共に、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、労働安全衛生マネジメントシステム ISO45001 の仕組みを用いたグループ共通課題への取り組みを、本格的に開始いたします。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「グローバルにリスク軽減を図り、危機発生時に備える」を掲げ、実行計画を立案し推進いたしました。特に、労働安全衛生マネジメントシステムを導入すべく、ISO45001 の国内企画 JIS Q 45001 をベースとした基準づくりや、工場の生産工程における高有害性化学物質の削減、従業員の健康増進に努めました。その活動から当社の仕組みを示した「労働安全衛生マネジメントプログラム手順書」の制定を行いました。また、グループの重大結果につながる障害のリスクを引き起こす危険性として、各拠点の工場における高有害性化学物質を有害性の低い化学物質へ代替を実施、重大な障害を発生する前に未然防止を行い、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」に認定されました。



「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

海外製造拠点にて、労働安全衛生マネジメントシステム規格 ISO45001 の認証取得の準備を開始しました。労働安全衛生にかかわる事案を、マネジメントシステム通じて改善するよう充実を図ります。ISO45001 認証に先んじて、中国の南寧工場では 2018 年 7 月 3 日 OHSAS18001 の認証を取得しました。

今後の計画

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。

顧客満足

フォスターグループ営業部 方針

フォスターグループの営業部門では、主に車載・オーディオ用スピーカやヘッドホンを商材としています。当社のビジョン「未来社会に音で貢献する」ために、世界の多くの人々の耳に響く良質な音が、当社の製品や部品を通じて生まれるよう日々活動しています。このミッション達成のためやるべきことは、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つてなし得ます。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極体制で現地の時間、現地の言葉はもとより、現地の商習慣・文化の深い理解のもと、フレキシブルな対応を行う体制を構築しています。さらに、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に立ち、敏速なサービスを提供することにより、お客さまに満足していただけるよう努めています。

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、今ど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2019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と、市場のトレンドであるブルトゥースイヤホンの開発に注力し、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

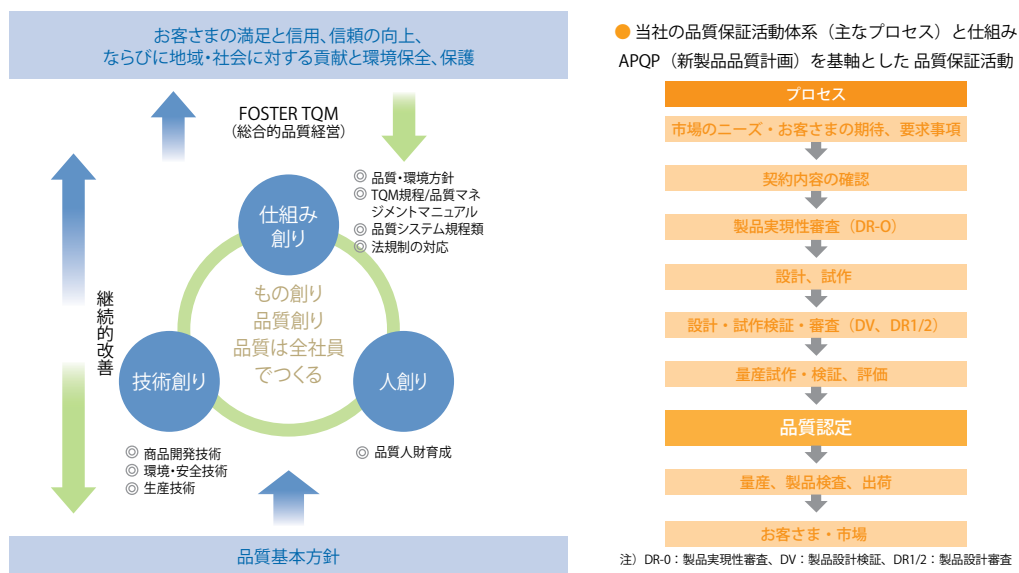
フォスターグループでは、FOSTER TQM（Total Quality Management）に基づく品質保証活動を推進・展開しています。

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。



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。



品質講演会開催の様子（本社）

■ 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、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。



社会貢献

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。

推進体制

フォスター電機の社会貢献活動は、総務、製造、設計、営業など、すべての部門が協力し推進しています。

主な活動

<地域社会とのコミュニケーションづくり>

2014年4月から、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。



KOTORI ホール



KOTORI 商品展示コーナー

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、2018年も引き続き、「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、当社は市民の皆様と共に成長を続ける所存です。



昭島市産業まつり ①



昭島市産業まつり ②

2018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協賛した昭島市の市民講座「工作教室」、「冬休み親子工作教室」を開催し、大変ご好評をいただきました。



冬休み親子工作教室①



冬休み親子工作教室②

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しました。地域活性活動である昭島ロケーションサービスへの協力、地域の福祉に貢献する社会福祉協議会への寄付など、地域社会とのコミュニケーションを深めています。

また、昭島市と友好都市協定を締結している岩手県岩泉町への災害復興支援として、同地域の特産品社内販売を継続し、経済活動を通じての貢献を続けています。

<防犯・防災への取り組み>

2020年の東京オリンピック成功を願い、警視庁への協力や、近隣企業と防災協定を結ぶなど、地域の防犯・防災への取り組みを強化しています。また、不幸にも犯罪に見舞われた方々のため、毎年の支援募金を実施しています。この活動が認められ、2019年3月28日公益社団法人被害者支援都民センターから感謝状をいただきました。

<未来人財への投資>

昨年に続き2018年は、7月と8月の2回「手作りスピーカ教室」を開催しました。コンシューマブランドであるFOSTEX製品を取り扱うショールーム「Anfelit（アンフェリ）」にてFOSTEX主催として行いました。約80名の小中学校までの子どもたちと保護者の方々に、音の出る仕組みを学び、スピーカで音楽を聴くことの楽しさを体験いただくことができました。



スピーカを作成する様子



完成したスピーカを視聴する様子

<昭島まちづくり企業サミットへの参加>

2018年12月、「昭島まちづくり企業サミット」が開催され、昭島市を拠点とする市内企業、昭島市商工会（公社）アジア刑政財団（ACPF）と共に参加しました。

昭島市を活性化させようという昭島市長のリーダーシップのもと、各企業が自社の活動報告、昭島市への強い思いや期待などさまざまな意見交換が行われました。

当社からは、海外人財の重要性などについて発表しました。



海外拠点における地域貢献活動

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。

【ベトナム】

2018年12月：経済的に恵まれない小学生や従業員に贈り物をしました。



2019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。



2018年2月・5月：経済的に恵まれない・難病を抱えている人々や従業員へ贈り物をしました。



【インドネシア】

2018年6月：バタム島のタンジュン・ケリキン漁村で唯一の電力源である発電機が古く動作不良であったため、新品を寄贈しました。



2018年10月：バタム島のティンギ漁村は水源を雨水貯水池に頼っていますが、それが枯渇・汚染されていたため、井戸工事の支援を行いました。



【マレーシア】

2019年1月：ペナン島の孤児や恵まれない子どもたちを支援する非営利団体ペナンシャン・チルドレン・ホーム協会へ寄付を行いました。



【ミャンマー】

ミャンマー拠点では次のような活動を行いました。



2019年3月：200名を超える従業員が国立献血センターにて献血しました。



2019年4月：3千人を超える高齢者が滞在している Thabarwa センターへ女性用衣類を寄贈しました。



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。

【中国】

2019年2月：地方で開催された貧困層の人々への雇用情報提供イベント参加を通じて、貧困削減活動を支援しました。



【韓国】

韓国のグループ会社である ESTec コーポレーションでは次のような活動を行いました。



2018年2月・9月：役職員が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、(梁山市地域の)支援が必要な人々に寄付されました。



2018年7月：第16回厳正全国音楽コンクール大会を後援しました。今大会は2004年から後援しています。



2018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、重症障がい者、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。



Governance

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

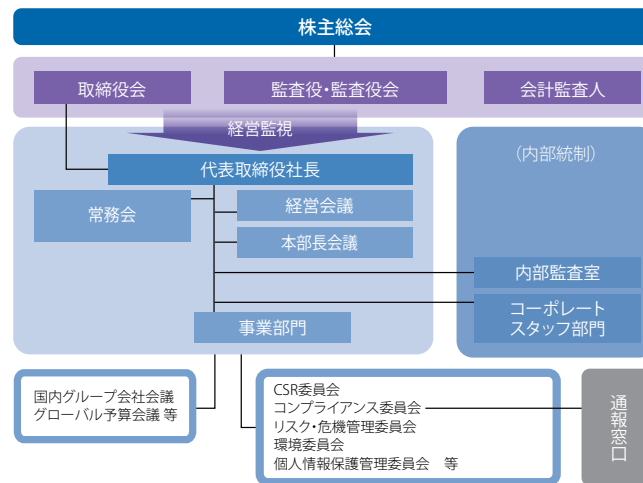
役員等の選任・人選および処遇等を取り決めるにあたり、公正さと透明性を高めることを目的に取締役会の任意の諮問機関として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。メンバーは、独立役員を含む代表取締役以下、役付取締役、社外取締役、常勤監査役、社外監査役などで構成（現在、指名諮問委員会は計6名、報酬諮問委員会は計5名）されています。両委員会とも委員長および副委員長は、独立社外取締役から選任されています。



上席執行役員 経営管理本部長

田中 達人

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



コーポレートガバナンス・ガイドライン

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

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。

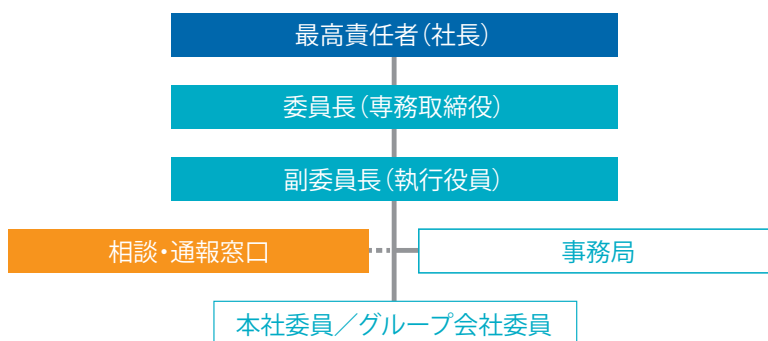
コンプライアンス体制

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、顧問弁護士および社内において独立性の高い内部監査室を窓口とする「コンプライアンスホットライン」を設け、国内外で発生するコンプライアンス違反などの内部通報窓口として機能させています。通報・相談窓口は、全グループの社員・役員の他、その家族および取引先の社員も利用できるよう、広く門戸を開放しています。

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

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

■コンプライアンス委員会組織図（リスク・危機管理委員会は本組織図に準ずる）



コンプライアンス委員会

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。

2018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・アンケートを実施しました。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

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

リスクマネジメント体制

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

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

リスク・危機管理委員会は、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。2018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、贈収賄等防止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。

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。

税務に対する考え方

基本姿勢

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

関係会社間の取引

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

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。税金に関しても、有価証券報告書の中で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、適切に対応しています。

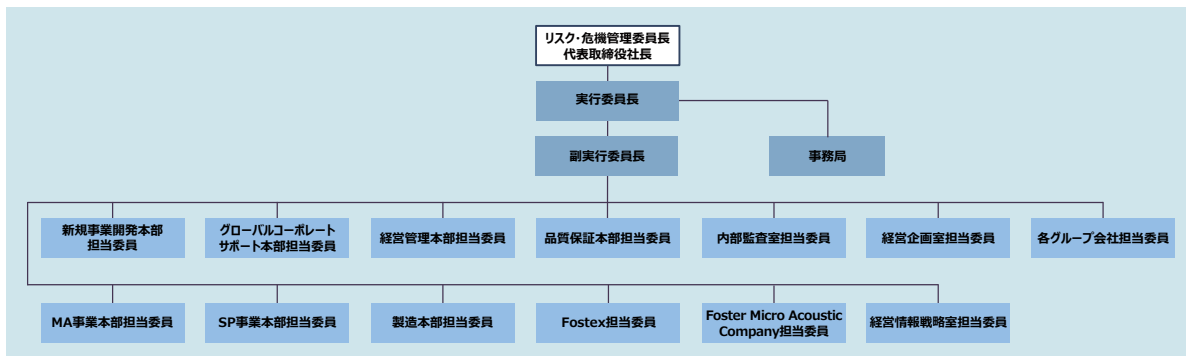
事業継続計画（BCP）

方針

フォスターグループは、リスク・危機管理として経営上の諸々のリスクや危機を事前に防止・回避すること、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。



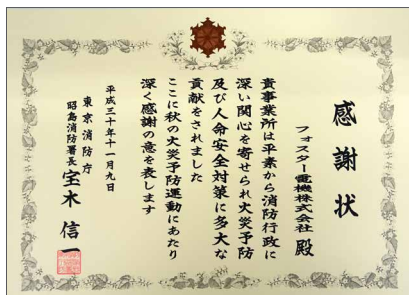
主な活動・対策

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。今後も地域に必要とされる企業を目指します。



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

本社および国内事業所における防災訓練

本社ならびに各国内事業所において、年一回、全員参加による防災訓練を実施しています。本社では、2018年3月に実施、今年は車いす利用の方の避難などの実践訓練を実施しました。

また、本社およびフォスター運輸共同では、本社地区の災害発生を想定したデスクトップトレーニングを実施し、フォスターマイクロアコーステックカンパニーでは、静岡県地震防災センターに出向いての防災体験等プログラムの受講や、より専門的な学習を行うなど、防災対応強化に努めています。



消防訓練の様子（日本本社）



BCP 演習の様子（日本・フォスター運輸）

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

近年、日本国内で発生している多くの自然災害を参考に、BCPの見直しを進めています。想定外の事態に直面しても、柔軟に対応できる BCP 体制の再構築に努め、各ステークホルダーに、より信頼していただける企業を目指しています。



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おります。

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

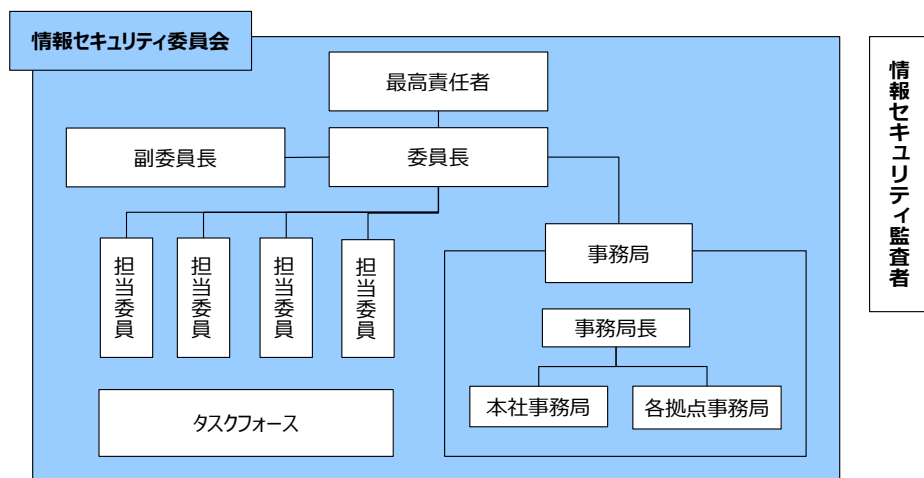
- ・情報セキュリティ管理体制
- ・情報セキュリティに関する社内規程の整備
- ・情報セキュリティ対策の実施
- ・情報セキュリティ教育の実施
- ・継続的改善の実施

■情報セキュリティポリシー：

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

推進体制

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



主な活動・対策

フォスターグループは、情報資産に係る不正アクセス・破壊・情報漏えい・改ざんなどの事故を未然に防止するため、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。

今後の計画

- ・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および対策の具体化
- ・情報セキュリティポリシーならびに各標準の周知徹底

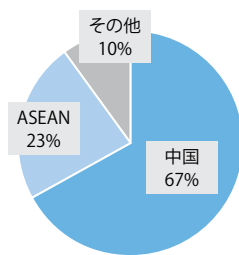
責任ある調達活動

フォスターグループは、品質、技術、納期などに優れているだけでなく CSR（人権・労働・安全、環境、コンプライアンス）などの社会的責任を果たされているお取引先との取引を行うよう努めています。お取引先に対しては、CSR 調達方針に賛同いただき、相互理解を深めて目的を共有し、良好な関係を築きます。

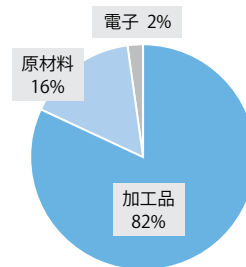
サプライチェーンの概要

当社は、約 500 社のお取引先と取引を行っています。お取引先の 67%は中国です。また業種別では加工部品が 82%です。フォスターグループ各社およびお取引先と共に CSR 調達を推進しています。

取引の状況(地域別)



取引の状況(業種別)



マネジメントシステム

フォスターグループは、企業価値向上に寄与する資材調達活動を行う上で、サプライチェーンマネジメント全体での CSR 調達が欠かせないものであるとし「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」を制定しています。

この基準から「CSRに関する質問書」「CSR SAQ」を展開し、お取引先における CSR の取り組み状況の確認をお願いしています。

2016 年度からはグローバル・コンパクト・ネットワークのサプライチェーン分科会に参加し、各社の CSR 調達に対する実務上の課題について協議しました。その解決のため、成果物の創出、主にセルフアセスメント質問表 (SAQ) の制作、改版などの課題に取り組んでいます。2017 年度には、この分科会作成の SAQ を使用した調査を全対象調達先に行い、91%のお取引先より回答いただいた集計の結果、全社の平均点 86 点 (100 点満点中) となりました。多くのお取引先が CSR を社会の潮流と捉え、積極的に取り組まれているという結果でした。

また回答結果のフィードバックとして、総合評価と分野項目別には是正が必要なお取引先に対しましては、分析結果と改善が必要な項目を明記した是正計画書をお送りし、今後の取り組みの啓発を順次展開しています。2018 年度の是正対象先は、全体の 6.1%でした。



資材調達基本方針

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

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。
贈答・接待等については、社員行動規範に従いお受けできません。
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 行動規範にに基づき、CSR 調達を推進します。
4. パートナーシップ
お取引先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。

購入先選定と評価

フォスターグループは、購入先選定時に CSR 実践を取引条件としています。お取引先には、「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」への賛同と SAQ CSR 自社評価表の回答をいただき、CSR 要求事項を盛り込んだ取引基本契約書を締結してから、お取引を始めます。

また、既存のお取引先には SAQ CSR 自社評価を実施し、評価結果に応じて是正、改善の確認、啓発活動を行っています。

持続可能性（サステナビリティ）

フォスターグループでは、調達活動のグローバル進展と、それに伴うバリューチェーンの拡大リスクに対応するため持続可能性の視点に配慮した調達活動をしています。

グリーン調達

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、各国・地域法および顧客要求を遵守する調達に努めています。

エネルギー消費削減

調達エネルギー消費削減のため、各調達拠点からの購入ルートに適正化や見直しを行い、各お取引先にも製造工場の移転等のご協力をいただき、より近距離の生産拠点から調達しています。結果として、エネルギー消費の低減（CO₂削減）や地元地域サプライヤーからの購入の増加（地産地消）につながっています。また、予期せぬ災害のリスク軽減のため、購入先の分散化による BCP（事業継続計画）などの推進も行っています。2018 年度の CO₂ 削減実績は、約20,000kg-CO₂（スコープ3換算値）でした。

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、事業部には調達部門が設置されています。各製造拠点、事業部と連携しながら CSR 活動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（毎年開催）、サプライヤーおよび当社社長をはじめとする取締役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、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。

紛争鉱物調査

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）により、コンゴ民主共和国およびその周辺国における武装勢力の違法採掘や密輸などが彼らの資金源となっていることや、紛争の助長、強制労働、人権侵害につながっていることが、社会問題として明らかとなりました。鉱物資源を活用する企業の責任が求められています。当社では「紛争鉱物の方針」を制定し、対象鉱物が彼らの資金源とならないことを保証するため、サプライチェーンに対する鉱物の原産地と流通過程について調査を実施しています。

2018年度の紛争鉱物調査としては、全対象調達先に依頼し、99%の回答を入手しました。また2018年度はコバルトやマイカに関しても一部調査を開始し、調査体制の整備を行いました。既存対象物質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。詳細は以下 URL にてご覧ください。

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



グローバルサプライミーティング



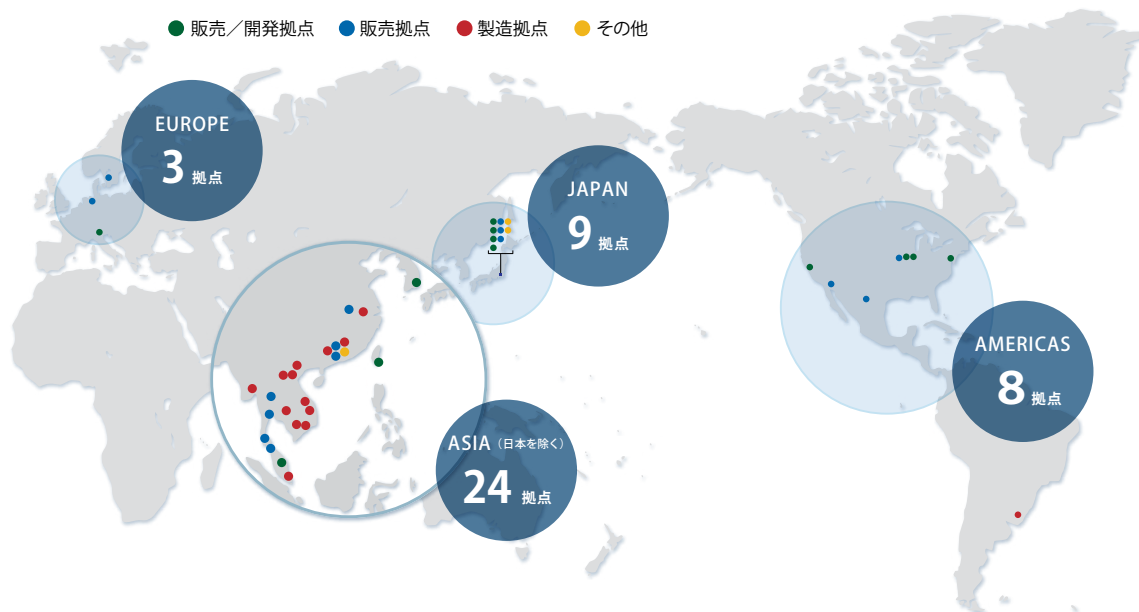
GCNJ サプライチェーン分科会



グループ会社

全世界15カ国・地域、44ヶ所に開発・製造・販売拠点を展開しています。部品製造から製品製造まで一貫した高度な生産体制を構築しています。

● 販売/開発拠点 ● 販売拠点 ● 製造拠点 ● その他



JAPAN

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

ASIA (日本を除く)

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

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

AMERICAS

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

EUROPE

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

会社情報

会社概要 (2019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	25,601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 (2019年6月20日現在)

代表取締役社長	吉澤 博三	上席執行役員	長澤 輝重
専務取締役	成川 敦	上席執行役員	山口 卓郎
専務取締役	呂 三鉄	上席執行役員	古瀨 正俊
常務取締役	岸 和宏	上席執行役員	田中 達人
取締役	白川 英俊	上席執行役員	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
常勤監査役	猪熊 勉	執行役員	原田 裕治
監査役*2	井野 拓磨	執行役員	三浦 広貴
監査役*2	鈴木 隆浩	執行役員	作田 雄治
監査役*2	後藤 康浩	執行役員	陳 卿勝
		執行役員	呉 仁龍

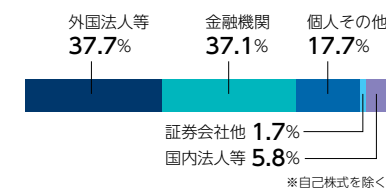
*1 松本 実氏と松田 千恵子氏は社外取締役です。
*2 井野 拓磨氏、鈴木 隆氏、後藤 康浩氏は社外監査役です。

株式情報

株式の状況 (2019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
6,690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)	1,660	7.3
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
株式会社三菱UFJ銀行	945	4.1
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	753	3.3
GOVERNMENT OF NORWAY	695	3.0
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	502	2.2
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	458	2.0
ジェーピー モルガン バンク ルクセンブルグ エスエイ 1300000	453	1.9
昭和飛行機工業株式会社	446	1.9

持株比率は自己株式(3,281,977株)を控除して計算しております。

決算ハイライト

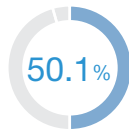
2019年3月期の連結業績

売上高 140,303 百万円 <small>(前年同期比24.1%減)</small>	営業利益 3,937 百万円 <small>(前年同期比57.7%減)</small>	経常利益 4,318 百万円 <small>(前年同期比52.3%減)</small>	親会社株主に帰属する当期純損失 △2,026 百万円 <small>(前年同期は4,265百万円の純利益)</small>	
純資産 59,294 百万円 <small>(前年度末66,792百万円)</small>	総資産 91,271 百万円 <small>(前年度末100,870百万円)</small>	1株当たり当期純損失 △83.21 円 <small>(前年同期は165.78円の純利益)</small>	1株当たり純資産 2,404.10 円 <small>(前年度末2,412.06円)</small>	自己資本比率 59.5% <small>(前年度末61.5%)</small>

セグメント別概況(連結)

スピーカ事業

売上高 **70,403**百万円
前期比6.8%減

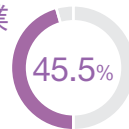


車載用スピーカ・スピーカシステムは、一部顧客のプレミアムブランド向け製品の販売数量が減少しました。AV用スピーカ・スピーカシステムの出荷は概ね計画通りでした。



モバイルオーディオ事業

売上高 **63,851**百万円
前期比38.3%減

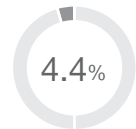


主要顧客向けヘッドセットの販売数量及び価格が低下しました。



その他事業

売上高 **6,224**百万円
前期比5.7%増



小型音響部品や「フォステクス」ブランドの製品を含むその他の売上は微増でした。



※上記には、セグメント間の内部売を含んでいます。



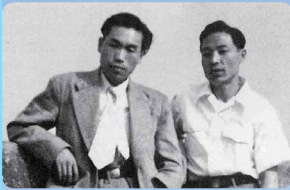
FOSTER HISTORY

フォスターグループの歩み

1949

1949年

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



1949年創業時の西村初代社長(右)と篠原2代目社長(左)



3.5インチスピーカを初出荷



小さくてもすぐれていると商標は「パール」と命名
写真はそのラベル

1953年

信濃音響株式会社に改組
商標を「フォスター」へ変更

1955年



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

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

1959年

フォスター電機株式会社と改称

1960

1960年

昭島工場建設

1962年

マイクロホン製造販売開始
東京証券取引所第二部に上場

1964年

ヘッドホンの製造販売を開始

1965年

フォスター香港設立



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

1966年



篠原 弘明が
代表取締役社長に就任

オーディオアンプ、チューナーの製造販売を開始

1969年

フォスター台湾設立
本社を東京都昭島市に移転

1970

1970年

フォスター運輸株式会社設立

1971年



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

1972年

フォスターシンガポール設立
フォスターU.S.A.設立

1973年

西ドイツに
フォスターヨーロッパ設立

1974年



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

1976年

フォスター電子株式会社を設立

1978年

フィリップス社と共同でマイクロモーターを開発、製造に着手

1980

1980年



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

1982年



GM(デルコ)向け車載スピーカの出荷を開始

1985年



音信号を利用した各種データ端末機器を発表

1986年

株式会社トネゲンと合併

1987年

米国でスピーカ製造開始

1988年

中国番禺工場での委託加工開始

1990

1991年

フォスターインドネシア設立

1992年

ドイツ以外のメーカーとして初めて
車載スピーカーを独ベンツ社へ納品



新素材バイオダイナスピーカ、
スピーカシステム



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

1994年

高田 貢が
代表取締役社長に
就任



1997年

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



初期の耳掛け/カナル型ヘッドホン

1999年

東京証券取引所第一部に指定

2000

2000年

本社がISO14001を取得

2001年

台湾台北に営業所を設立
中国に広州豊達電機有限公司設立

2002年

中国上海に営業所を設立
愛知県安城市に中部営業所を設立

2003年

フォステクス株式会社と合併

2005年

東 泰雄が
代表取締役社長に就任



2006年

フォスターベトナム設立
米国サンノゼに営業所を設立



バイオ密閉型ヘッドホン

2007年

中国に豊達電機(南寧)有限公司設立

2008年

タイにフォスターIPO設立
ベトナムにフォスターダナン設立

2009年

韓国ESTecコーポレーションを
連結子会社とする

宮田 幸雄が
代表取締役社長に就任



2010

2010年

中国に豊達音響(河源)有限公司設立
ベトナムにフォスターバクニン設立

2011年

2011年3月期売上1,000億円達成
中国に豊達電機(崇左)有限公司設立

2012年

ミャンマーにフォスターミャンマー設立
本社を東京都昭島市つつじが丘に移転

2013年

ベトナムにフォスタークアンガイ設立

2014年

スター精密株式会社より小型音響部品
事業を譲り受け



小型音響部品

吉澤 博三が
代表取締役社長に就任



ミャンマーにフォスターティラワ設立

2015年

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

2017年

国連グローバル・コンパクト
に署名
SUZUKI KANSHI (THAILAND)
CO., LTD.を連結子会社にする



2018年

経済産業省『新・ダイバー
シティ経営企業100選(平成29年度)』
に選定される



総務省『テレワーク先駆者百選』
を受賞
健康企業宣言東京推進協議会
『健康優良企業 金の認定』
を取得



2019年

経済産業省『健康経営優良法人
2019(ホワイト500)』に認定される



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」と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など、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。



健康優良企業 金の認定

2018 年 12 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、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。2018 年 12 月時点で 1400 社を超える企業が参加し、当社を含む 13 社が「金の認定」を取得しています。



健康経営優良法人 2019（ホワイト 500）

2019 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 2019（ホワイト 500）」に認定されました。



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に採用

2018 年 9 月：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）の構成銘柄のひとつに選定されました。



2018 年度「SNAM サステナビリティ・インデックス」に採用

2019 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 3 年連続で選定されています。



【海外】

グローバル

Ecovadis シルバー・ランキング

2019年2月：フランスのEcovadis社による、サプライヤ企業を評価するCSR調査において、シルバー・ランキング（上位30%）を取得しました。

ベトナム

FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.

ベトナム経済への貢献企業としてベトナム首相より表彰

2018年11月：ベトナム政府による、外国投資誘致30周年を記念した国際会議「ベトナムへの外国投資誘致30周年を振り返って」にて、外国投資の促進に貢献した企業として、ベトナム首相より表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (DANANG) CO., LTD.

ダナン市通産局およびダナン電力より、2018年省エネ企業トップ50に認定

2018年11月：2018年第3四半期に電力使用量5パーセント減の節電目標（2017年比）を達成し、ダナン市通産局およびダナン電力より2018年省エネ企業トップ50に認定されました。



ベトナム・ビジネスコミュニティの発展促進への貢献で表彰

2019年3月：2018年製造・事業活動における優れた実績とベトナム・ビジネスコミュニティへの貢献が評価され、ベトナム・ダナン商工会議所・会長より表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.

ベトナム・クアンガイ省労働組合同盟より優れた社会的・ファミリーフレンドリーな事業で表彰

2018年12月：優れた社会的・ファミリーフレンドリーな事業が評価され、クアンガイ省・労働組合同盟実行委員会より表彰されました。



ベトナム社会保険庁より優れた社会保障制度と健康保険制度で表彰

2018年12月：優れた社会保障制度と健康保険制度の実績が認められ、ベトナム社会保険庁・局長より表彰されました。



中国

GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY

コンプライアンス体制の構築で表彰

2018年2月：コンプライアンス体制法規に基づいた企業管理が評価され、広東省法律普及推進室、広東省司法庁などの6機関より「模範企業」として表彰されました。



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	26,384	
		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	752
			(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	631
			(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	25,000
		(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	7,174
		(4) 研究開発コスト	研究開発等費用		0	1,579,501
		(5) 社会活動コスト		緑化等費用	0	646
		(6) 環境損傷対応コスト			0	0
		合計		0	1,613,704	

※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。

202-1 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	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	155
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. 及びグループ会社	158
	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	100
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. 及びグループ会社	152
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH 及びグループ会社	100

※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^{※2}から採用した上級管理職^{※1}の割合

対象 ^{※3}		比率 (%)
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	100
海外	重要事業拠点11社	90

※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	比率 ^{※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	82
アセアン内全購入拠点	海外生産拠点（ベトナム・インドネシア・ミャンマー）における原材料・部材の現地調達比率	54

※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）	比率 (%)
国内外	国内外事業拠点	13	68

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比率	ガバナンス組織メンバー	
		総数 (人)	比率 (%)
		日本	32
海外	78	82	

環境データ

301-2 使用したリサイクル材料

対象	比率 (%)
海外	16

※購入している全樹脂材料の内、リサイクル材料の比率

302-1 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	2,117	9,346	0	0	0	13,604	2,376	
アジア	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	39,534	71,589	12,074	0	29,851	0	40,709
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	10,995	35,200	9,400	0	0	0	11,432
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	17,450	53,584	20,330	0	79,122	0	19,134
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	16,834	29,337	7,722	59,328	0	0	18,034
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	5,775	11,078	4,245	26,201	0	0	6,295
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	3,131	3,627	275	20,258	0	0	3,455
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	19,225	34,168	2,095	51,867	0	0	20,307
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	3,400	5,953	5,112	5,628	0	0	3,590
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	7,978	10,629	15,460	0	0	0	8,242
北米	437	1,003	0	97	0	74,157	1,371	
合計	126,874	265,514	76,713	163,378	108,973	87,761	134,944	

※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
Scope1 (事業活動からの直接的温暖化ガス排出) (単位: t-CO ₂)	2,198	2,403	2,431	2,155	2,549	2,381	1,745
Scope2 (事業活動でのエネルギー使用による間接的温暖化ガス排出) (単位: t-CO ₂)	87,232	91,545	88,568	86,668	88,328	87,828	71,122
Scope1+2 total (単位: t-CO ₂)	89,430	93,948	90,999	88,823	90,877	90,209	72,868
売上高原単位 (単位: t-CO ₂ /100 Million yen)	62.3	56.6	48.1	46.5	56.4	48.8	51.9

算定範囲

フォスター電機株式会社 (本社) と海外工場 10 拠点

CO₂ 換算係数 (電力)

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

CO₂ 換算係数 (燃料)

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

地球温暖化係数

IPCC 第 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)
上流部門	1. 購入した製品サービス	272,758
	2. 資本財	575
	3. Scope1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー活動	4,777
	4. 輸送、配送 (上流)	25,014
	5. 事業から出る廃棄物	3,104
	6. 出張	612
	7. 雇用者の通勤	180
下流部門	9. 輸送、配送 (下流)	3,225
	11. 販売した製品の使用	74,357
	12. 販売した製品の廃棄	5,147
合計		389,748

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13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)	10,394	9,874	520
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	540,157	486,141	54,016
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	71,562	57,250	14,312
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	278,213	222,570	55,643
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	184,830	147,864	36,966
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	51,489	41,191	10,298
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	18,239	14,591	3,648
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	81,734	66,827	14,907
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	8,540	6,832	1,708
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	120,331	96,265	24,066
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	2,348	1,878	470
合計		1,367,837	1,151,283	216,554

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	1,367,837	1,151,283	216,554
合計	1,367,837	1,151,283	216,554

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)			非有害廃棄物 (単位:ton)		
		廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量	廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	0.20	0.00	0.20	207.40	91.06	116.34
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	62.00	0.00	62.00	968.00	944.63	23.37
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	35.20	0.00	35.20	146.00	0.00	146.00
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	54.00	0.00	54.00	330.57	278.00	52.57
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	105.04	14.49	90.55	807.74	657.45	150.29
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	92.72	6.74	85.98	331.14	240.00	91.14
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	23.21	1.91	21.30	154.91	82.34	72.57
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	69.50	52.70	16.80	969.30	610.80	358.50
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	74.07	0.00	74.07	86.90	0.00	86.90
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	5.14	0.00	5.14	49.40	3.10	46.30
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	0.04	0.00	0.04	385.40	259.40	126.00
合計		521.12	75.84	445.28	4,436.76	3,166.78	1,269.98

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比率

対象		比率 (%)
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	34	21	55	17	29	9	55
海外	全海外拠点	1,840	4,925	6,765	5,171	1,591	3	6,765

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	51	9	60	10	24	26	60
海外	全海外拠点	3,457	22,880	26,337	15,447	10,811	79	26,337

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	生命保険、医療、身体障がいおよび病欠補償、育児休暇、定年退職金など

※ 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	17	5	22	5	5	10
海外	全海外拠点	259	3,565	3,824	255	2,963	3,218

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	4	該当なし ^{*3}	4	100	該当なし ^{*3}	100
海外	全海外拠点	207	1,798	2,005	96	97	97

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	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	1	4	5	100	100	100
海外	全海外拠点	147	1,421	1,568	53	49	50

- ※ 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。
- ※ 3 育児休暇継続中のため、育児休暇取得者のうち報告期間中に復職する予定だった従業員はなし。

403-9 労働関連の傷害

対象		a. すべての従業員について						
		i. 労働関連の傷害による 死亡者数と割合		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		v. 労働時間 (時間)
		死亡者数 (人)	割合 ^{*1}	傷害者数 (人)	割合 ^{*2}	傷害者数 (人)	割合 ^{*3}	
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、 フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	0	0.00	0	0.00	2	1.61	1,244,382
海外	全海外拠点	0	0.00	0	0.00	84	1.58	53,053,768
iv. 労働関連の傷害の主な種類：		腰痛・切傷・捻挫・打撲・骨折						

※ 「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 = $\frac{\text{重大結果に繋がる労働関連の傷害者数 (死亡者を除く)} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$

※ 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	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、 フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	0	0	0	0
海外	全海外拠点	0	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	管理職	一般
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、 フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	13.19	15.02	10.59	14.47
海外	全海外拠点	9.51	10.23	7.34	10.24

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		比率 (%)			
		男性	女性	管理職	一般
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	96	94	93	98
海外	全海外拠点	56	25	66	29

405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

ガバナンス機関のダイバーシティ

対象		比率 (%)		
		30歳未満	30～50歳	50歳超
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、 フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	0	3	97
海外	全海外拠点	0	32	68

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)	比率 (%)
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、 フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	5	5	100
海外	全海外拠点	226	209	92

※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)	従業員比率 (%)
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、 フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	472	42
海外	全海外拠点	89,089	23

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		比率 (%)
国内外	全調達拠点	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	国内外全拠点	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、コーポレートウェブサイト掲載場所	
組織のプロフィール	102-1	組織の名称	P43~44 -	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	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-3	本社の所在地	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-4	事業所の所在地	P43~44 -	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	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-6	参入市場	P43~44 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-7	組織の規模	P43~44 -	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	P43~44 -	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	P13~18 P19~32 P33~42 -	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	P5~12 P11	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	P11	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	P3~4	トップメッセージ
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P3~4 -	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	P1~2 - -	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	P33~42	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	P33~42 -	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	P5~12	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	P5~12	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

一般開示項目	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
ガバナンス	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
	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	P5~12	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	P5~12	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	P13~18 P19~32 P33~42 -	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	P5~12	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	P5~12	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	P5~12	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	P5~12	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	P33~42	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	P7	CSR マネジメント(経営)概念図
	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	P5~12 P33~42	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	P5~12 P33~42	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	P5~12	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	P43~44 -	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	P5~12	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	P5~12	フォスターグループのCSR 経営



一般開示項目	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
報告実務	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	P61	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	P61	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	P61	サステナビリティに関する情報の提供について
	102-53	報告書に関する質問の窓口	P61	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	P61	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	P55~60	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、コーポレートウェブサイト掲載場所	
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	P5~12	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	P5~12 P13~18 P19~32 P33~42	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	P5~12 P13~18 P19~32 P33~42	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、コーポレートウェブサイト掲載場所	
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	P49~54	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）	P49~54	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	P49~54	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	P29~32	『社会貢献』『海外拠点における地域貢献活動』
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-	▶ 有価証券報告書
GRI 204 : 調達慣行	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	P49~54	データ集

経済	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
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	P49~54	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	P49~54	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

環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
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	P49~54	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	P49~54	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	P49~54	データ集
	302-4	エネルギー消費量の削減	P49~54	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	P17~18	『環境配慮製品』
GRI 303 : 水	303-1	共有資源としての水との相互作用	P14	『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	P14	『環境活動実績』
	303-3	取水	P49~54	データ集
	303-4	排水	P49~54	データ集
	303-5	水消費	P49~54	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）	P49~54	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）	P49~54	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）	P49~54	データ集
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P49~54	データ集
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P49~54	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



環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
GRI 306 : 排水および廃棄物	306-1	排水の水質および排出先	P49~54	データ集
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	P49~54	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
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	P49~54	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	-	なし（情報が入手困難）

社会	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
GRI 401 : 雇用	401-1	従業員の新規雇用と離職	P49~54	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	P49~54	データ集
	401-3	育児休暇	P49~54	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	P24~25	『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	P24~25	『安全衛生』
	403-3	労働衛生サービス	P24~25	『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	P24~25	『安全衛生』
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P24~25	『安全衛生』
	403-6	労働者の健康増進	P24~25	『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	P24~25	『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	P24~25	『安全衛生』
	403-9	労働関連の傷害	P24~25 P49~54	『安全衛生』 データ集
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	P24~25 P49~54	『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	P49~54	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	P23	『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	P49~54	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	P49~54	データ集
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	P49~54	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

社会	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
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	-	なし (情報が入手困難)
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	-	なし (情報が入手困難)
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	-	なし (情報が入手困難)
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	P49~54	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	P49~54	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 (機密保持上の制約)
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	P29~32	『社会貢献』『海外拠点における地域貢献活動』
	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	P49~54	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	-	なし (情報が入手困難)
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	P49~54	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にはフォスターグループの持続的な発展に向けた取り組みとその成果について伝えることを目的としています。情報の提供においては、GRI (Global Reporting Initiative) など国際的な報告書の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 2019 の報告内容

・本レポートについて

「Sustainability Report 2019」は、フォスターグループの2018年度におけるCSR（企業の社会的責任）活動を、ステークホルダーの皆様にはわかりやすく報告することを目的に作成しました。活動内容につきまして、皆様とのコミュニケーションを通して貴重なご意見などをいただきながら、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：2018年度（2018年4月1日～2019年3月31日）。一部にその期間以外の取り組みや、2019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

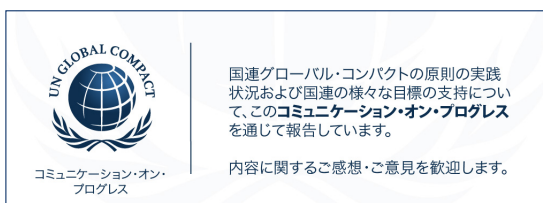
2019年6月

・次回発行予定

2020年6月

・国連グローバル・コンパクトへの報告

国連グローバル・コンパクトの署名企業として、本レポートを4分野10原則に対する「Communication on Progress (COP)」としてステークホルダーの皆様には公表しています。



・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

MEMO



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/>

本レポート表紙のイラストは当社の車載関連ビジネスを表現しています。周りには当社製品 FOSTEX のスピーカーやヘッドセット、振動アクチュエータをはじめ「foster」のアルファベット文字が散りばめられています。

June 2019 Edited in Japan

FOSTER[®]