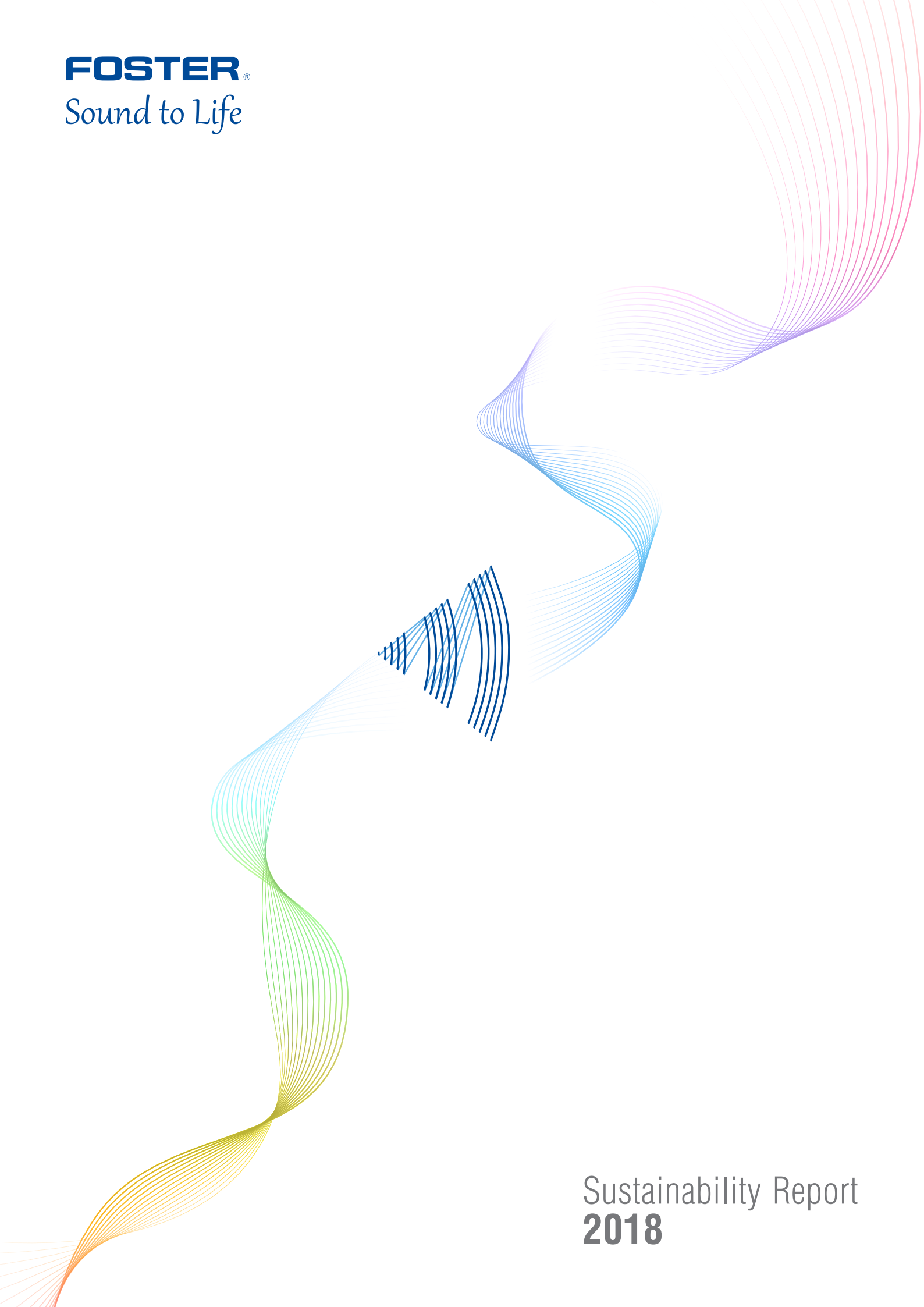


FOSTER[®]

Sound to Life



Sustainability Report
2018

CONTENTS

■ 企業理念	1
■ トップメッセージ	3
■ 国連グローバル・コンパクト	5
■ インタビュー	9
■ フォスターグループのCSR経営	11
■ ガバナンス	17
■ 社会	27
■ 環境	45
■ 会社概要・財務情報	51
■ 社史	53
■ データ集	55

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

社是

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しているものを明らかにし、判断する基準となります。

「行動基準」は、ステークホルダーとの調和を図りながら行動の基準となり、最善の結果を導くためのものです。そして、それらを導く「マネジメントシステム」は、その礎となる手段であり、私たちがフォスターの一員として、実践し、学び、そして成長させるものです。

～私たちの行動の基準と大切にしている価値観～



世界をリードする Sound to Life ソリューション カンパニー

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

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



たゆまざる改善

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

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



多様性を受け入れ よりグローバルに

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

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

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」を意味しています。

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思っています。

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

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確保し、'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、このたび経済産業省から「新・ダイバーシティ経営企業 100 選（平成 29 年度）」の企業に選定されました。今後も努力を継続してまいります。

「音」というアナログ技術でデジタル信号と人をつなぎ、愛される企業となるため、フォスターは今後も「音のプロフェッショナル」として、より良い音を追求し、音楽を愛する皆様に感動を届け続けてまいります。

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

フォスターグループは CSR への取り組みのコミットメントとして、「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。

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。当社は来年創業 70 周年を迎えます。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れるよう努力してまいります。

UN Global Compact



国連グローバル・コンパクト

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

UNGCの10原則とフォスターとしての対応

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。

フォスターグループの人権、労働、環境、腐敗防止に対するコミットメントは、「フォスターグループ社員行動規範」に規定されています。同規範は、RBA（Responsible Business Alliance 旧称：EICC）行動規範の条項を網羅し、現在は2017年4月に改定された第4版にて運用されています。

10原則に該当する項目は以下のとおりです。

UNGCの10原則		フォスターグループ社員行動規範
人権		
原則1	人権擁護の支持と尊重	責任ある鉱物調達（10項）
原則2	人権侵害への非加担	人権尊重・差別禁止（23項）
労働		
原則3	結社の自由と団体交渉権の承認	人権尊重・差別禁止（23項） 労働関係法の順守（27項）
原則4	強制労働の排除	
原則5	児童労働の実効的な廃止	
原則6	雇用と職業の差別撤廃	
環境		
原則7	環境問題の予防的アプローチ	環境保全・保護（17項） ※環境に関するコミットメントは、「フォスターグループ環境方針」にて規定されています。
原則8	環境に対する責任のイニシアティブ	
原則9	環境にやさしい技術の開発と普及	
腐敗防止		
原則10	強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み	法規範の順守（2項） 外国公務員贈賄禁止（8項）

■ フォスターグループのUNGCに関わる取り組み：

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

■ フォスターグループ社員行動規範：

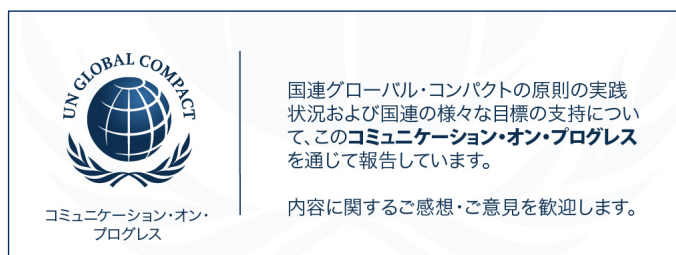
http://www.foster.co.jp/csr/governance/pdf/coc_for_staffs.pdf

■ フォスターグループ環境方針：

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

UNGC コミュニケーション・オン・プロGRESS (COP)

国連グローバル・コンパクトの加盟企業として進捗を報告するため、サステナビリティ・レポート 2017 を 2017 年度のコミュニケーション・オン・プロGRESS (COP) として UNGC へ提出いたしました。本レポートも COP として提出予定です。



■ 国連グローバル・コンパクトにおけるフォスター電機・COP のページ：

<https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/398901>

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

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

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、地球及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.un.org/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための 17 の目標







当社としての対応

17 の目標の中で、当社の事業活動を通じ以下の 12 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して活動してまいります。



SDGs 項目		フォスターの活動実績例	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 貧困削減活動に参加	海外：37～40 ページ
	3. すべての人に健康と福祉を	「健康ポイント制度」「卒煙新プログラム」を実施 献血イベントに参加	国内：30 ページ 海外：38 ページ
	4. 質の高い教育をみんなに	品質、環境、CSR などの教育 学生インターンの受け入れ 学費、本、学習室用の建築材料を寄贈	国内および海外： 16、44、47 ページ 海外：38～40 ページ
	5. ジェンダー平等を実現しよう	子育てをしながら働く女性への理解を深めるための管理職への教育 女性社員の計画的育成やキャリア形成における支援 「女性のキャリアに関する座談会」を開催	国内：9、28 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 環境負荷物質管理	国内および海外： 45～47 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（フレックスタイム制度、在宅勤務制度、プレミアムフライデー、週二回の一斉退社奨励日、ボランティア休暇制度） 新人事制度（複線型のコース別人事制度） 技術マイスター制度	国内：30～31 ページ
	10. 人や国の不平等をなくそう	ダイバーシティ推進課の設置（子育て&介護支援、女性活躍推進、LGBT に対する取り組み、グローバルな人材採用）	国内：28～29 ページ
	12. つくる責任つかう責任	化学物質の管理 ゼロエミッション 工場での排水再利用	国内：46、48 ページ 海外：49 ページ

SDGs 項目		フォスターの活動実績例	掲載ページ
 13 気候変動に 具体的な対策を	13. 気候変動に 具体的な対策を	CO ₂ の排出量削減 クリーンエネルギー利用促進	国内および海外： 45～47 ページ
 15 陸の豊かさも 守ろう	15. 陸の豊かさも 守ろう	地球環境保全活動への賛同	国内：48 ページ
 16 平和と公正を すべての人に	16. 平和と公正を すべての人に	コーポレートガバナンス体制 コンプライアンス体制 CSR 調達 紛争鉱物の基本方針	国内：17～19 ページ 国内および海外： 25～26 ページ
 17 パートナリシップで 目標を達成しよう	17. パートナリシップで 目標を達成しよう	CSR 調査および監査 責任ある調達活動 CSR 社内コミュニケーション会議の開催	国内および海外： 15～16 ページ 25～26 ページ

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 2018」、「ESG 分科会」に参加しています (2018 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、様々な企業の 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.ungcnj.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。

Interview

フォスター電機 ダイバーシティへの挑戦

昨今では、外国人や女性、高齢者など、多様性のある人財の活躍を推進する企業が増加し、企業経営において「ダイバーシティ推進」が重要なキーワードとなっています。フォスター電機が取り組む「ダイバーシティ」とはどんなものか、CSR推進部を進行役として、推進の中心となった成川専務取締役をはじめ人財開発部のメンバーに座談会で語っていただきました。

—これまで、当社ではダイバーシティについてどのような課題を抱えていたとお考えでしょうか？

成川 近年では、製品の品質や競争力を高める取り組みに加え、新しい領域である自動運転、AI、IoTなどへの対応、また更なる品質の向上、市場変化への対応、グローバル規模での協業連携強化、経営のスピードアップが求められています。技術・社会の変化が予想を超える速度で進むなか、グローバルに事業を展開する企業として、多様性のある様々な考えやアイデアを持つ人財が必要不可欠です。

多くの人財にいきいきと働いてもらうため、育児や介護をしながら働く社員に対する支援制度の整備に取り組んできましたが、従来の働き方や価値観を引きずっており、運用においては必ずしも十分とは言えない状況でした。上司や同僚の理解を得られにくい、制度があっても利用しにくい、といった側面をいかにして改善し、定着させていくのか、ということが重要な課題であると認識していました。

—そのような課題を解決していくため、どのような取り組みをされてきたのでしょうか？

津金 当社では、ダイバーシティの推進によって“会社と社員のWin-Winの関係”を築き、社員一人ひとりの充実した個人生活の実現と、新たな価値の創造・企業競争力の向上という相乗効果を生みだすことを目標としています。これを実現していくため、2010年にダイバーシティ推進委員会を発足し、翌2011年にはダイバーシティ推進課が設置されました。



座談会の様子（本社）

—従来の働き方を変えるために、具体的にどのような取り組みを行ったのですか？

須永 2015年に働き方改革プロジェクトが始動しました。

初めは、一般社員から募集するかたちで働き方をテーマとした座談会を開催し、最も多かった声を参考に在宅勤務やフレックスタイム制度のトライアルを開始しました。

在宅勤務のトライアルでは時間を有効に使うことができるため、利用した社員に好評でした。

—とても便利な制度ですが、利用するには勇気がいりますよね。

須永 従業員の利便性が向上する反面、管理の困難さや業務への影響を考慮して、慎重な上司もいました。そういった部門には、まずトライアルという形で実際に試していただきました。実際にやってみると、懸念していたほど問題も発生せず、うまく運用すれば対応できることがわかり、消極的な管理職の意識も徐々に変化していきました。トライアル中も対象者の幅を徐々に広げ、社内での理解が進むよう尽力しました。その結果、育児・介護に対象を限定せず、利用できる在宅勤務制度を本格導入することができました。初年度の利用実績は、のべ599日でした。

橋都 フレックスタイム制度についても、4つの勤務時間シフトから自分で働く時間帯を選べるシフト勤務と平行してトライアルを行い、自分で時間管理をすることに慣れていただくなどの段階を経て、全社員に適用する形で正式導入をしました。

須永 2017年2月からプレミアムフライデーを導入していますが、経営トップの呼びかけもあり、多数の社員が自分磨きや家族との時間を過ごすなど、業務効率化により確保できた時間を活用してプライベートを有意義に過ごしている様子が伺えます。金曜日の午後にガラとしたオフィスを見ると、意識が変ってきていることを実感します。

——昨今、子育てや家庭の事情による女性の離職に関して対策が進んでいますが、フォスターではどのような取り組みをしていますか？

須永 女性がいきいきと長く働けることができる職場環境の整備に取り組みました。

まず子育てをしながら働く女性への理解を深めるため、2010年より管理職に対する教育を定期的実施しています。管理職の意識が少しずつ変化し、現在では子育てをしながら働く部下へのフォローを積極的に行うなどの理解を得られています。育児休業から復帰する社員のために、保育園の優先枠を設ける配慮もしています。また配偶者の出向に帯同するための休職を認めており、以前であれば退職していた女性社員が継続して働くことができるようになりました。

——フォスターでの製品の大部分が海外生産であるため、多くの外国人社員も抱えていますが、何か取り組みを行っていますか？

宮岡 当社グループ全体の外国人比率は99%であり、日々の業務をする上で海外拠点との連携は欠かせないものです。日本本社のグローバル化とあわせて、海外拠点人財の育成も重要な経営課題といえます。このため、本社では積極的に外国人社員の採用を行っており、また人財育成を目的とした海外グループ会社との人事交流にも力を入れてきました。現在、本社の外国人比率は10%程度ですが、今後はこれを30%にまで引き上げていく予定です。こうした環境下で、異なる文化やコミュニケーションスタイルの違いを理解し、国籍を問わず社員同士のコミュニケーションを強化していくため、定期的に異文化コミュニケーション研修を実施しています。その他、宗教事情への配慮という観点から、社員食堂では使用している食用肉をイラストで分かりやすく表示するなどの工夫もしています。こうした取り組みを通じて、外国人社員と日本人社員が違和感なく一体となって働けるような環境づくりを推進しています。

——国籍を問わず多種多様な人財がいるために、反対にまとめにくいというデメリットはないですか？

寺田 多様性のある個に対して、尊重し、協力できるよう、また「フォスターらしさ」という考えがビジネスの判断基準になるよう「フォスターリズム」を制定しています。これは、フォスターが大切にしたい行動の基準や価値観をまとめたものです。



全拠点の社員が携帯している
フォスターリズム・カード

——ダイバーシティ推進委員会が発足して以来、女性や外国人も含め、様々な人が活躍できる場に整備しているのですね。



「新・ダイバーシティ経営企業100選」
受賞の記念品

成川 はい。こうした一連の取り組みを評価していただき、経済産業省が主催する「新・ダイバーシティ経営企業100選（平成29年度）」を受賞することができました。

今後、より柔軟な働き方を実現し、フォスターらしい職場づくりを推進していきましょう。



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。

創業70年を2019年に控え、さらに「100年企業」を目指す中、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、世界中のすべての社員が、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、社員が自らつくったもので、その普及も社員が中心となって進めています。

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」「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。

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。

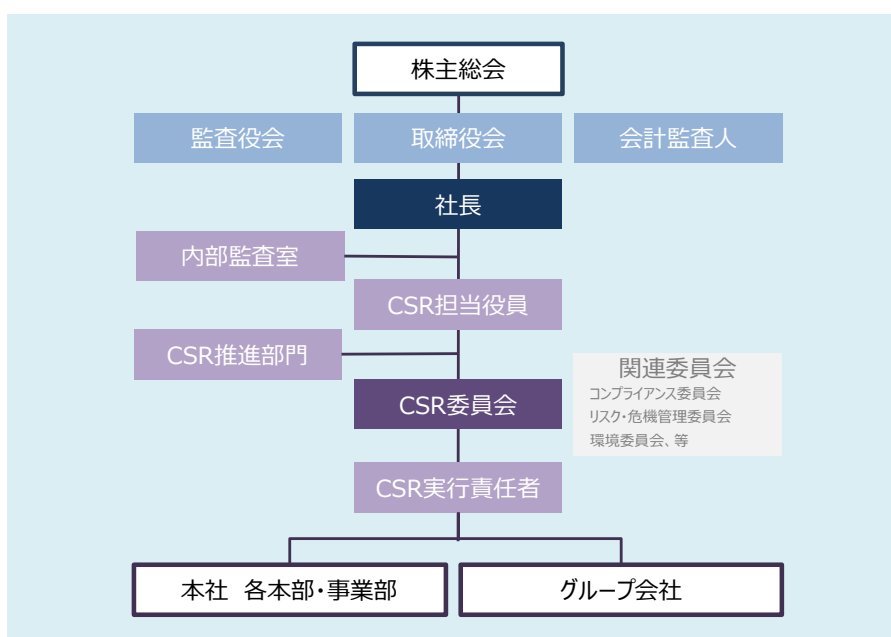
1. 私たちは、社是、ビジョン、ミッションを常に念頭において行動します。
2. 私たちは、企業として順守すべき「フォスターグループ企業行動要綱」および従業員一人ひとりが順守すべき「フォスターグループ社員行動規範」に沿って行動します。
3. 私たちは、お客さま、社員、サプライヤー、株主、コミュニティなどさまざまなステークホルダーをCSR活動の対象とし、国や地域により異なる多種多様な「価値観」、「文化」、「経済・環境・社会」などを尊重します。
4. 私たちは、国内外の法令や国際的なルールに則って行動し、企業倫理の順守、製品の品質と安全の確保、環境の保護、労働環境の改善、雇用の維持、人財の育成、人権の尊重、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。

フォスターグループのCSR推進

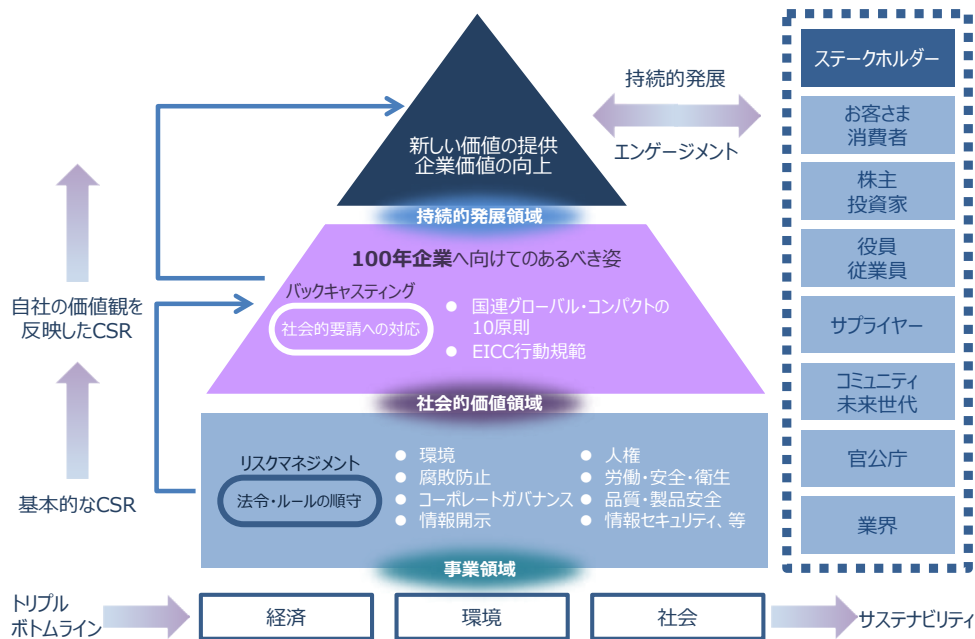
CSR推進体制

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

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

基本とした方針と抽出した項目は以下のとおりです。

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

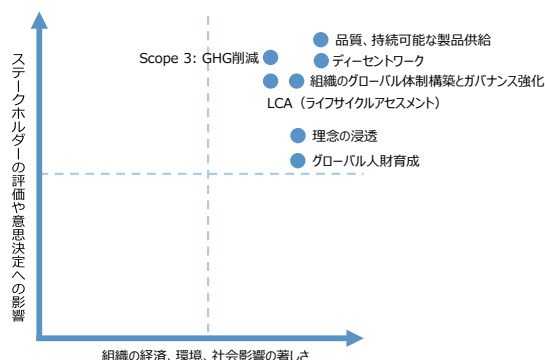
4. 「中期環境方針」より、「環境保全・生物多様性への意識向上を図り、社会に貢献できる人財を育成する」項目を抽出。

抽出したマテリアリティは以下のとおりです。

バリューチェーンにおける責任：働きがい、品質、顧客志向と環境保護

1. グローバルにおける人財育成・活用
2. CSRに基づくグローバルグループ・ガバナンス

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



CSR マテリアリティに基づく PDCA

マテリアリティ	内容		2017 年度成果・進捗	今後の予定
1. バリューチェーンにおける責任：働きがい、品質、顧客志向と環境保護	正の影響の強化	ディーセントワーク	働き方改革として、フレックスタイム制度・在宅勤務制度の本格導入、週2回の一斉退社奨励日・プレミアムフライデーの実施など様々な取り組みを実行いたしました。また、健康増進への取り組みとして「健康ポイント制度」「卒煙支援プログラム」を実行しました。(参照：本誌 30 ページ)	2018 年度は年休取得率：77%、総労働時間：前年比より月 3 時間削減を目標とします。健康増進の面では、定期健康診断受診率 100%維持、特定保健指導受診率 80%達成を目指します。
		品質、持続可能な製品供給	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 件を継続しました。	社会的影響度の大きい事故件数 0 件を継続することと、顧客クレームの削減を行います。
	負の影響の最小化	LCA (ライフサイクルアセスメント)	GHG 削減 Scope3 の算定に当たり、ライフサイクルの範囲の定義と KPI の設定に向けて検討を開始しました。	GHG 削減 Scope3 の算定範囲をグローバルに広げると同時に検討結果を用いて、今後の活動計画を策定します。
		Scope 3：GHG 削減 GHG (温室効果ガス) 排出量削減	GHG 削減のために既に実施済みの Scope1、2 に加え、Scope3 での算定も開始しました。(参照：本誌 49 ページ)	今後は算定の範囲をグローバルに広げ、サプライチェーン全体での GHG 排出量の削減に取り組みます。
2. グローバルにおける人財育成と活用	グローバル人財育成	昨年度開始したグローバルグレードに加え、本社では社員がグローバルな軸でキャリアデザインを選べる新人事制度の 2018 年度導入に向け準備を進めました。その他、グローバルリーダー選抜研修の実施、海外トレーナー研修制度、グループ社内における国際人事異動などを推進しました。	現在の取り組みを継続しつつ、新人事制度の運用定着、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をします。	
	理念の浸透	理念浸透に向け、フォスターリズムワークショップや各種教育プログラムを日本及び海外拠点で継続的に実施しました。	フォスターリズムの理念の全グループへのさらなる浸透を具体的な活動とし継続実施します。	
3. CSR に基づくグローバルグループ・ガバナンス	組織のグローバル体制構築とガバナンス強化	本社ならびに 7 つのグループ会社における CSR 担当者の選任とグローバルに置ける CSR 体制を維持しました。	構築した CSR 推進体制を機軸に、グループ各社に対する CSR 推進活動を継続します。	

CSR 調査および監査

CSR 内部監査

製造拠点における CSR 浸透を目的として、フォスターグループでは CSR 内部監査を実施しています。監査の対象拠点に対し、昨年度は計 43 回の内部監査を実施しました。監査の基本となる基準およびガイドラインは現地法を基本とし、EICC 行動規範、EICC VAP (Validated Audit Process)、SA8000、顧客基準など、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。

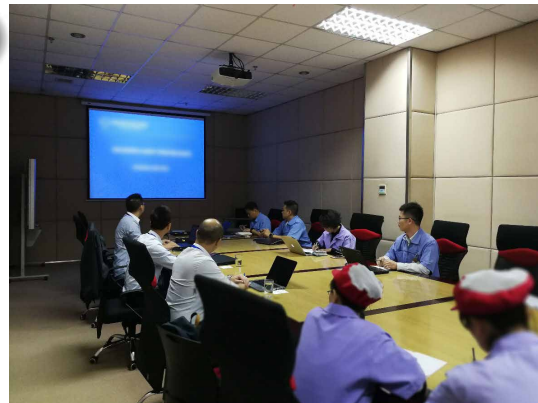
お客さまからの監査および調査

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監査を受け入れています。特に環境や労働安全衛生に関わる分野では、中国ならびにベトナムの工場にて 2017 年 4 月から 2018 年 3 月まで、4 社のお客さまより計 10 回の現場監査を受けました。また、12 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 17 件受領し対応しました。

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



中国工場の外観



お客さま監査ミーティングの様子 (中国)

外部機関からの調査

フォスターグループでは、外部の調査機関から受領する CSR 調査に対しても誠実に回答しています。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、228 位 (全 1,413 社中) という結果となり、昨年度の 248 位 (全 1,408 社中) から順位を上げました。

今後とも、外部機関からの調査依頼に対し、真摯に対応する所存です。

CSR 社内教育の展開

2016年のグローバルCSRコミュニケーション会議に続き、社内展開を通じて現場との相互理解を深めるために、2017年度はベトナム3拠点（2017年8月）、中国1拠点（2017年9月）、ミャンマー1拠点（2018年2月）の海外拠点で、CSR社内コミュニケーション会議を実施しました。海外拠点のCSR関連部署と共に、フォスターグループにおけるCSR推進をさらに加速するための知識の習得、情報の共有、フォスターリズムの展開などを通じて、さまざまな意見交換を行いました。またこの会議後、このような拠点の教育や情報共有の機会をさらに増やしてほしい、とのリクエストを受けています。今後とも定期的なコミュニケーションの場を設け、文化、民族、地域を越えて相互の理解を深めると共に、フォスターグループ一体となり、社内のCSR教育を積極的に推進してまいります。



ミャンマー拠点での会議の様子



ベトナム拠点での会議の様子



Governance

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



上席執行役員 経営管理本部長
田中 達人

コーポレートガバナンス

方針

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

コーポレートガバナンス体制

取締役会

取締役会を月1回定時および臨時に開催し、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

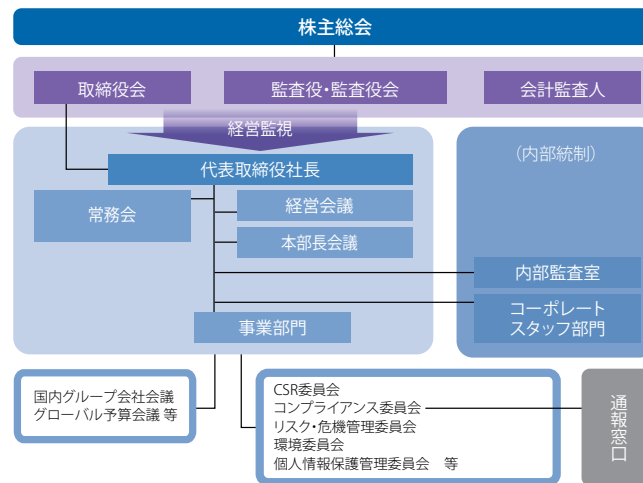
代表取締役・役付取締役・業務執行取締役・上席執行役員・常勤監査役等によって構成される常務会では、業務執行のための意思決定を行うにあたり、十分な討議を行っています。

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（現在は独立役員2名を含む計6名）されています。



コーポレートガバナンス・ガイドライン

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

http://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：

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

コンプライアンス

方針

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

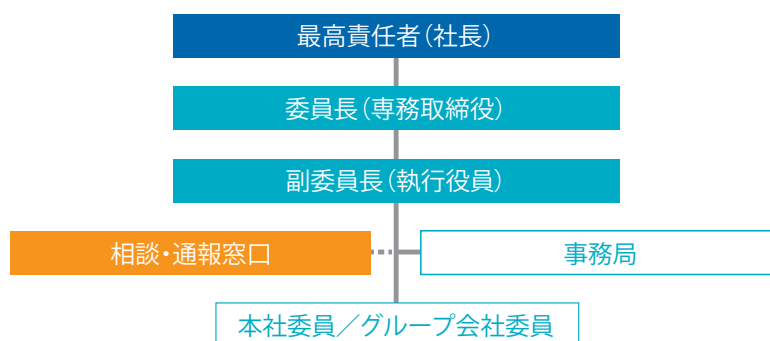
コンプライアンス体制

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

コンプライアンスの順守は、コンプライアンス委員会を主体に推進され、社内規程を定めて対応しています。2017 年度もコンプライアンス意識の向上のために従業員向けのコンプライアンステストを実施した他、コンプライアンス委員会主導で社外の講師（弁護士）を招聘してコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスの順守の周知・徹底を図りました。

今後の計画について

フォスターグループは、「フォスターグループ社員行動規範」に基づき設置されたコンプライアンス委員会が主体となり、社員教育の充実、関係法令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

2017年度の運営基本方針として、リスク管理・危機対応力の強化とグローバル展開を掲げ、危機発生時の即応体制の構築、重大リスク・危機予見時の対応体制の構築および平時のリスク・危機管理体制の強化を図りました。2017年度は、リスク・危機管理委員会においてモニタリングすべき重要項目を抽出し、定期的にリスク・危機管理委員会を開催（3ヶ月に1度）しました。リスク・危機管理委員会の定期的な開催を通して、フォスターグループ全体の安全衛生管理体制の整備、事業継続計画（BCP）の見直し、贈収賄等防止体制の構築に関するモニタリングを実施しました。その他、2018年度に向けて、リスク・危機管理委員会においてモニタリングすべき重要項目を抽出し、リスク・危機管理体制の強化を図りました。

今後の計画について

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

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。事業の成果に応じて各国の租税法令、条約等に基づいて適時適切に納税しています。

税務当局との関係

フォスターグループは、税務当局に対する事前相談や関連する情報開示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）

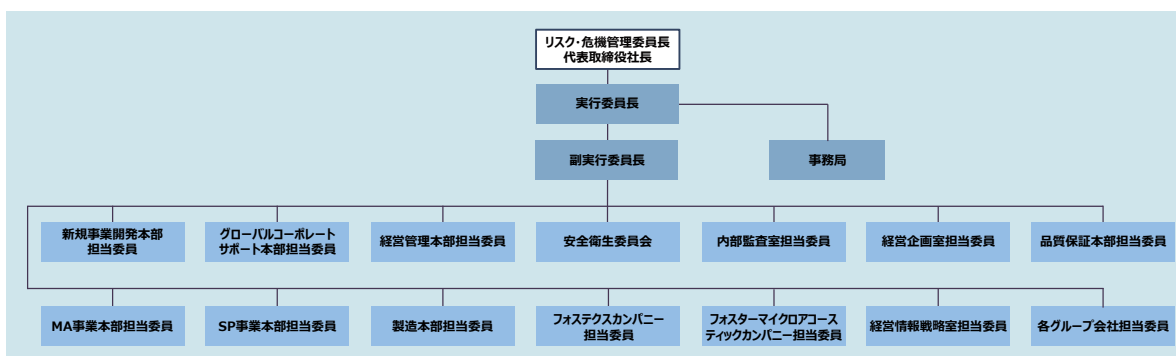
方針

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。

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

推進体制

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



主な活動・対策

緊急連絡網（安否確認システム）の運用

本社機能を維持するため地震や災害などの緊急事態が発生した場合、本部より緊急連絡を発信し、従業員とその家族の安否確認を行うことを目的とする、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。

優良防火対象物の認定

本社防災活動の一環として昭島消防署協力のもと、優良防火対象物の認定を受けています。本年、当社においては初の認定更新を行い、自衛消防隊活動を、消防署視点で点検をいただきました。今後も、自衛消防隊をはじめ、全社員が一丸となり継続して認定を受け、地域社会に必要とされる企業として活動いたします。



優良防火対象物認定証



優良防火対象物の認定授与式

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2月に実施、自衛消防隊による消火訓練・避難誘導訓練などを、実施いたしました。



防災訓練の様子（本社）

海外拠点との情報共有と安全衛生活動

本社を中心として、各海外拠点において発生した災害・事故の情報や、それらへの対策を定例のTV会議を通して共有しています。

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、グローバルに事業を継続する活動を展開しています。また、防災訓練を定期的実施することにより、災害発生時においても、従業員が混乱することなく対処できるよう、防災スキルの向上を図っています。



避難訓練の様子（ベトナム）



消火訓練の様子（中国）



負傷者救助訓練の様子（中国）



夜間避難訓練の様子（インドネシア）

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、本社BCPの見直しを進めています。想定外の事態に直面しても、柔軟に対応できる本社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

フォスターグループは、社是「誠実」のもと、顧客、取引先ならびに株主、社員など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。

フォスター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

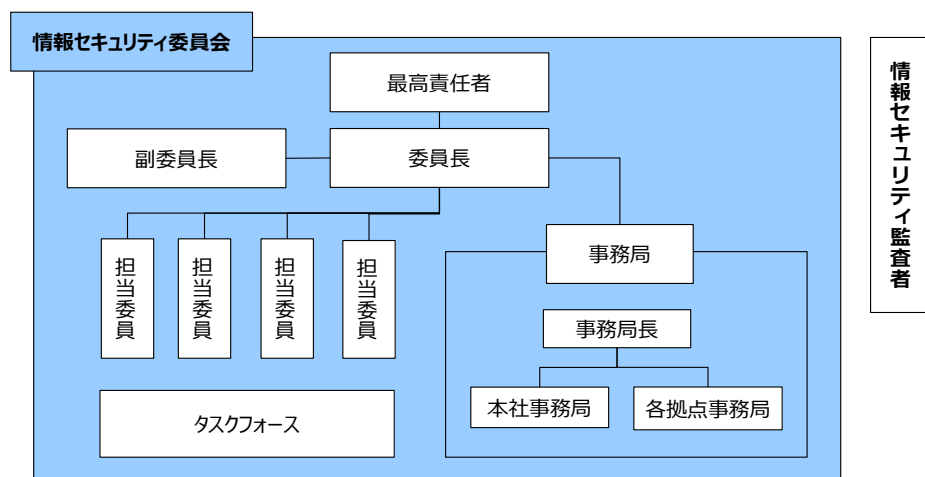
当社の情報セキュリティポリシーに関する詳細は、以下の URL よりご覧いただけます。

■ 情報セキュリティポリシー：

<http://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・技術的な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
- ・事業継続計画（BCP）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

責任ある調達活動

フォスターグループは、品質、技術、納期などに優れているだけでなく、CSR（グリーン調達、人権・労働・安全、コンプライアンス）など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。

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

資材調達基本方針

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

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

詳細は以下 URL にてご覧いただけます。

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

CSR 調達

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

2017 年度は、日本、中国、ベトナム、インドネシア、ミャンマーの各調達拠点にて人権、安全衛生、環境、倫理などに関する取り組み状況調査 SAQ（Self-Assessment Questionnaire）を実施し 90%のお取引様からご回答をいただきました。

集計の結果、全社の平均点は 86 点（100 点満点中）でした。

多くのお取引先様が 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。

今後も引き続き、CSR 自主評価をお願いし、課題が見られた場合には対策を行い、健全なサプライチェーンを構築してまいります。

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

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

責任ある鉱物調達

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

当社は「紛争鉱物の基本方針」を制定し、サプライチェーンに対する鉱物の原産地と流通過程について調査を実施しています。2017 年度の紛争鉱物調査としては、対象 363 社における 99% の回答を入手しました。



紛争鉱物研修（中国）

今後も、精錬所認証状況（追加と削除）が変動するため、継続的に精査を続け、責任ある鉱物調達に取り組んでまいります。（紛争鉱物に対する方針は、Web ページにてご覧いただけます）

詳細は以下 URL にてご覧いただけます。

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

グリーン調達

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

グリーン調達に関する詳細は、以下 URL にてご覧いただけます。

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



XRF による環境測定実習（本社）

グローバル調達体制

フォスターグループでは、事業活動のグローバル展開、現地調達、地産地消を推進しております。そのためには、お取引先様との相互理解が非常に重要であると考えており、調達説明会や環境、CSR 説明会などを開催し、健全で良好な関係づくりを推進しております。また調達リスク低減のため、知識の習得も不可欠であるため、各拠点では品質、環境、CSR などの教育やビデオ会議システムによる研修を定期的に行い、調達業務における社会的責任を果たせる人材育成を図っております。



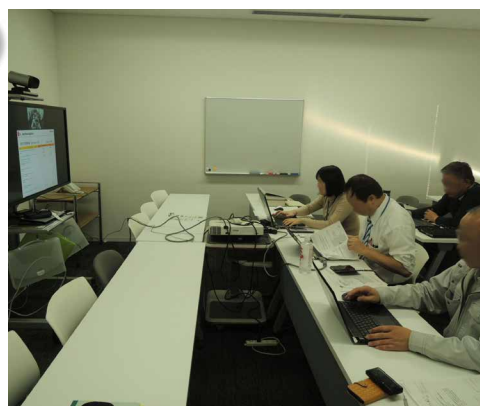
グローバル資材会議（本社）



2017 年産業展示会（ベトナム）



サプライヤー品質監査（ペナン）



ビデオ会議による環境教育（ミャンマー）

Social

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



グローバルコーポレートサポート本部副本部長

津金 磐輝

人権保護

方針

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

社員の人間性尊重

労使の相互信頼・責任を基本に、従業員のゆとりと豊かさの実現を目指し、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、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

常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為は行いません。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、いじめなどによる人権侵害行為を行いません。

セクシャルハラスメント

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

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

個人情報・プライバシーの保護

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

職場の安全衛生

安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努め、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 & インクルージョン

方針

フォスターグループは、性別・年齢・国籍や経歴などの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・対策・育成

<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、従業員の育児や介護についての相談をダイバーシティ推進課で随時受け付けており、細やかに対応しています。

<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3月末までに管理職に占める女性管理職の割合を30%にすることを目標としています。

2017年度は、「女性のキャリアに関する座談会」を開催し、様々な職種で働く女性たちの本音や将来のキャリアに対する思いを共有することで、女性従業員のネットワークの構築を図りました。

<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当事者の理解者であり、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。

また2017年度は全従業員を対象とした研修を実施し、従業員のLGBTに対する理解を深めました。

<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おります。

<新・ダイバーシティ経営企業 100 選（平成 29 年度）受賞について>

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その取組みが評価され、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（詳細は本誌 9～10 ページをご参照ください）。

今後も様々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います。

■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：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：2021 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：法定雇用率を上回る雇用を維持する。
- ・介護離職者：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の従業員が、日々のコミュニケーションを通じて自然に助け合い、知恵を出し合えるような「働きやすい」環境をつく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・志向をもった従業員が、それぞれの条件に応じたワークスタイルで働くことができる環境を目指し、諸制度の整備とあわせて組織風土づくりを推進していきます。

推進体制

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

主な活動・対策・育成

<働き方改革>

2016年9月よりダイバーシティの推進、ワークライフバランスの実現を図ることを目的に、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、トライアル実施時は対象者を育児・介護をする従業員としていましたが、本格導入では対象者に制限をかけず誰でも利用できる制度として施行しています。2017年度は利用実績がのべ599日に達し、柔軟な働き方が浸透していることがうかがえます。

また、週二回の一斉退社奨励日や、経済産業省が官民連携で推進するプレミアムフライデーへの取り組みについても、昨年度より継続して実施しています。年に2回（2月および8月）は定時までの勤務を保障したプレミアムフライデーを実施しており、8月は84%、2月は92%の従業員が定時よりも前に帰宅し、早く帰宅する意識が浸透してきています。

<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。

また、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する最長5年の休職を認める制度も導入しました。

<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。当社では、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、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」を実施しています。この制度は、定期健康診断受診の他、社内で開催する健康セミナーへの参加やウォークラリーなどの運動イベントへの参加でインセンティブを支給するものです。

また、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」の実施や、健康保険組合と連携して特定保健指導の受診を奨励することで従業員の生活習慣を見直すきっかけづくりを行っています。また「秋フェス（運動会）」の開催も挙げられます。これら試みは、従業員の健康維持・増進に加え、社内のコミュニケーションの活性化を目的とし、従業員団体の企画に協賛するかたちで実施しました。

このような取り組みが評価され、2018年2月に健康保険組合連合会東京連合会より「健康優良企業銀の認定」を取得しました。



今後の計画

2018年度目標：

- ・ 年休取得率 77%
- ・ 総労働時間を前期比より月3時間削減
- ・ 定期健康診断受診率 100% 維持
- ・ 特定保健指導受診率 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、実現に向けて邁進する「強い意志」と「行動力」を持つ人財。
- ・ 現状に甘んじることなく、あらゆる機会を利用して自己の能力を高めるための工夫と努力をし、成長できる人財。
- ・ 専門性を武器に、戦略策定・遂行の中核となり、継続的に価値創出ができるプロフェッショナルな人財。
- ・ 期待されている、また果たすべき役割や使命を自覚し、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・継続的な育成を推進する予定です。
- ・ 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

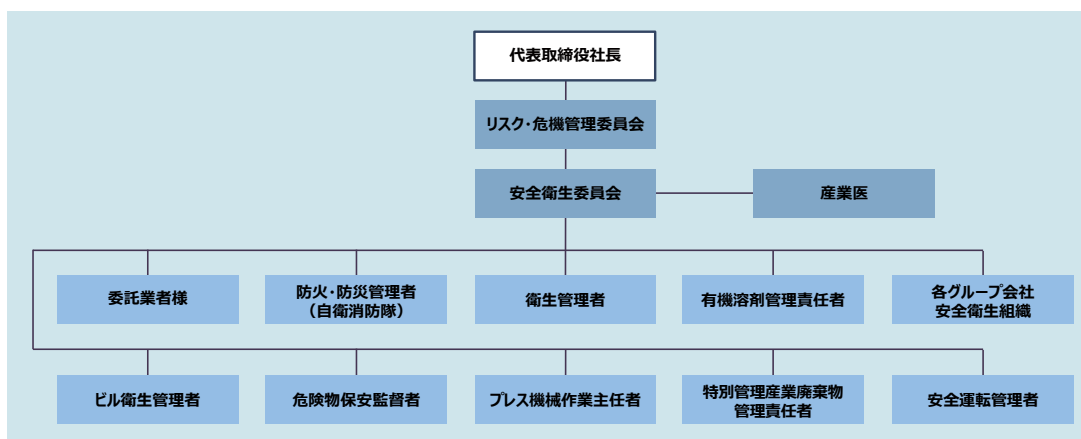
フォスター電機では、「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努めます。」という規範を掲げています。この規範をもとに、安全衛生を統括する安全衛生委員会と、各拠点の安全衛生管理組織が中心となり是正活動を推進しています。

「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。そして、各拠点の安全衛生管理組織の情報を共有しグループが一丸となって、職場環境の整備に取り組んでいます。



主な活動

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

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

今後は、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。

フォスターグループでは、グループ共通の課題として、通勤における自転車利用の安全点検を実施、予防保全に取り組ましました。

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「危険ゼロを目指す。」を掲げ、実行計画を立案し推進いたしました。特に、働き方改革推進の一環として、企業型保育事業に取り組み福利厚生の実を充実を図りました。「健康企業宣言」を行い、ワークライフバランスを改善する仕掛けを充実させ、様々な活動を通じ、従業員の心身ともに健全で、健康な職場づくりに努めています。

また、本年は、本社防災活動の点検として、本社の優良防火対象物認定の更新審査を受け、自衛消防隊の活動を再点検するとともに、地域社会にも必要とされる企業足るべく従業員の安全意識の向上に努めています。

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

海外拠点との TV 会議

昨年より準備を進めている安全衛生マネジメントシステム規格 ISO45001 をベースとしたグローバル労働安全衛生の展開と情報共有の一環として、海外拠点担当者との定例 TV 会議を実施。各拠点で発生した労働安全にかかわる事案を共有し、必要に応じてグループ全体の課題として対策するなどの活動を始めています。

今後の計画

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

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、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」をミッションとし、地域社会の人々と共に発展し、多くの方々から信頼される企業となるべく、事業を通じた活動を展開いたします。

行動規範

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

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

推進体制

フォスター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月から昭島市民の皆様へ、当社ブランド名を冠した「KOTORI ホール」の愛称で親しまれている昭島市民会館について、昭島市とのネーミングライツ契約を継続いたしました。本年は、昭島市による KOTORI ホールのリニューアル工事が行われます。これからも地域の皆様へ、より一層親しまれるよう活動してまいります。



KOTORI ホール



KOTORI 商品展示コーナー

昭島市の産業を支える企業として、市内の技術系教職員を迎え、技術伝承をテーマに企業見学を行いました。また、環境との調和を経営活動の重要最高課題の一つとして掲げる企業として、小学生を迎えての環境学習教室を開催いたしました。次世代を担う子供たちへ、環境保全の大切さと当社製品に関わる環境配慮を学んでいただきました。



環境学習教室の様子 ①



環境学習教室の様子 ②

2017年は、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」の会長企業として、「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うとともに、近隣企業、昭島市環境課の皆様とともに、環境保全活動を展開しております。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おります。今後も、当社は市民の皆様とともに成長を続けてまいります。



昭島市産業まつり ①



昭島市産業まつり ②

2017年12月には、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「工作教室」に協賛し、ご好評をいただいた「冬休み親子工作教室」を開催させていただきました。



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。

また昨年は、昭島市と友好都市協定を締結している岩手県岩泉町の災害復興支援として、同地域の特産品社内販売を開始し、経済活動を通じての貢献を行いました。

<防犯・防災への取り組み>

2020年の東京オリンピック成功を祈り、警視庁「テロ対策東京パートナーシップ」への協力や、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。

＜未来人財への投資＞

2017年は、春休み（3～4月）と夏休み（7～8月）の2回に、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主催でこども向けスピーカ工作教室を実施しました。計60名の小学校高学年から中学校までの子供たちと保護者の方々、双方に喜んでいただきました。作ることによって音の出る仕組みを学ぶだけでなく、スピーカで音楽を聴くことの楽しみ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

フォスター電機は自転車競技 (BMX) 吉井選手を応援しています

〈PROFILE〉

吉井 康平（よしい こうへい）

BMX* 日本代表選手。フォスター電機 CSR 推進部所属。

1995年3月14日生まれ、家族と共に見に行ったBMXレースに一目惚れし、7歳からBMXを始める。

2012年、2013年ジュニアクラス2連覇。2013年アジア選手権ジュニアクラス優勝。2014年からは国内最上位クラスであるエリートクラスに参戦。

ホームであるJOSF緑山のトラックでは初心者講習会の講師も務め、子供たちや保護者と交流を図っている。

*BMX（バイシクルモトクロス）：自転車競技の一種。吉井選手は「レース」と呼ばれるBMX競技に参加。ジャンプ台などがある約400mのダートコースで順位を競う。

吉井選手は2017年12月よりフォスター電機株式会社の一員となり、世界を舞台に活躍しています。

〈直近の活動実績〉

- 2018年2月 USA BMX Winter Nationals（米国）
- 3月 USA BMX Gator Nationals（米国）
- 4月 UCI BMX Supercross World Cup（フランス）
- 5月 UCI BMX Supercross World Cup（オランダ、ベルギー）
- Asian BMX Championships - Continental Championships（タイ）



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、地域ボランティア・寄付活動、被災者・貧困支援活動、人材育成などに毎年積極的に協力しています。

【ベトナム】

2018年2月のテト休暇中には貧困層の方々に贈り物をしました。



2017年11月、ベトナム中南部では台風23号（ダムレイ）の影響で洪水が発生、住民の方々が多大な損害を受けました。当社のベトナム数拠点からは家屋崩壊などの被害に会ったクアンナム省地域で支援活動を行い、社員の皆さんから集めた寄付金や支援物資を送りました。



2017年12月、キエン・ジアン州で運河橋建設の支援しました。



【インドネシア】

2017年5月、社員がインドネシア赤十字社と共催の献血活動イベントに参加しました。



2017年5月、バタム島にあるパーメート孤児院では、学習室（コンピューター室）建築の支援をしました。



2017年6月、孤児院がフォスターの歓迎式を開催してくれました



同年5月
社員が孤児院を訪問、現場を把握



同年10月取付工事完了

2017年11月、セラヤ島の学校へ200冊以上の絵本、辞書や教育本を寄付しました。また2017年12月にはバタム島のアガペ孤児院へ学費や食料などを寄付しました。



セラヤ島の学校へ本を寄付



バタム島の孤児院へ学費や食料などを寄付

【ミャンマー】

ミャンマー拠点では大学生や専門学校生のインターンシップを受け入れました。学生の皆さんに拠点での学習を通じて専門知識を深めたり、これまで学校では触れなかった技術などを習得いただきました。またインターン学生を受け入れることに加え、社員がタンリン工科大学を訪問しスピーカ製造過程に関するレクチャーを実施しました。



タンリン工科大学の学生たちが
フォスターティラワ工場を見学している様子



タンリン工科大学でのレクチャー

【中国】

2018年1月：

ビニール製レジ袋削減のために再利用可能なショッピング・バッグ5千枚を店舗や消費者に無料で配布しました。



2018年2月：

1) 地方自治体の貧困削減活動に参加し、貧困層の人々とのコミュニケーションを通じて雇用ガイダンスと就業の機会を設けました。



2) 社員が福祉活動に参加し広西地方の貧困層の人々を訪問し、寄付金と食料を贈呈しました。



【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様な活動を行いました。

2017年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。

2017年11月：役職員による募金は、梁山市教育體育課を通じ、梁山管内の学生の奨学金基金に寄付されました。

2017年12月：全社員が協力して越冬用キムチ 200箱（約1,500kg）を漬けて、梁山市ボランティアセンター（独居老人、重症障がい者、少年・少女家長の世帯）などの貧しい人々に贈りました。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。



2017年9月：隣人助け合い募金



2017年11月：梁山管内の学生の奨学金基金



2017年12月：愛のキムチ分かち合い

【米国】

2017年9月：デトロイト・オフィスでは、難病と闘う子供たちへの支援団体「Make A Wish」へ社内募金を寄付いたしました。

顧客満足

フォスターグループ営業部

方針

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

体制

本社である日本、米国、欧州、日本以外のアジアに販売拠点を置いています。この4極体制で現地の時間、現地の言葉はもとより、現地の商習慣・文化の深い理解のもと、フレキシブルな対応を行う体制を構築しています。さらに、各地域間の人財交流により、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時間対応を可能にし、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ていきます。

フォステクス・カンパニー

方針

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

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、お客さまが今どのような製品を必要としているのかを知り、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、地域限定の製品も実現させる所存です。

活動

国内では常にお客さまと接している販売店と情報を共有し、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。2017年度には販売店での試聴会を30回以上実施し、7つの展示会に出展しました。また海外市場に関しては、契約販売代理店との連携により各国のお客さまのニーズを集め、香港と米国にて地域限定モデルの発売を実現しました。

今後の計画

当社の市販ブランドとして信頼されるフォステクスブランド製品を継続的に供給し、当社の技術力、商品力の高さを広めていきます。特に2018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、市場でトレンドとなっているBluetoothワイヤホンの開発に注力し、お客さまに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。

品質と安全性の確保

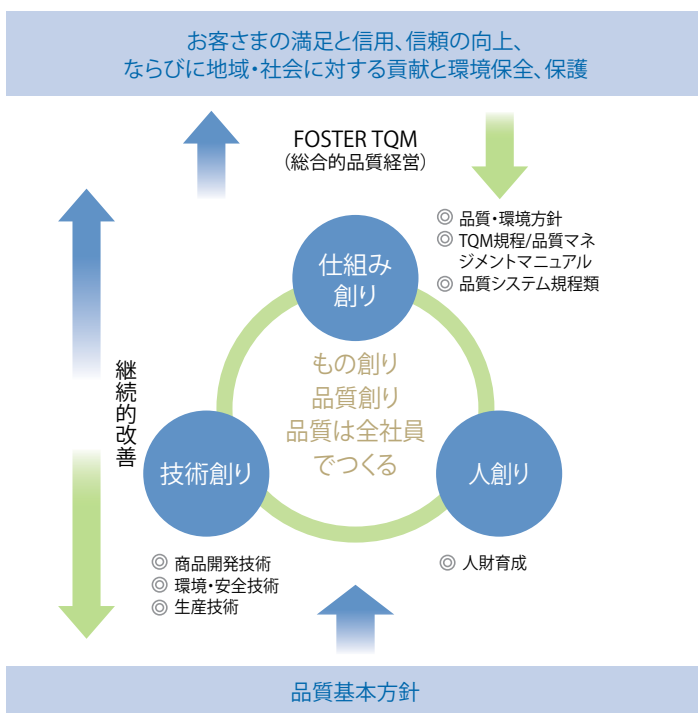
フォスターグループでは、FOSTER TQM（Total Quality Management）に基づく品質保証活動を推進・展開しています。

当社の品質保証活動方針とその取り組み

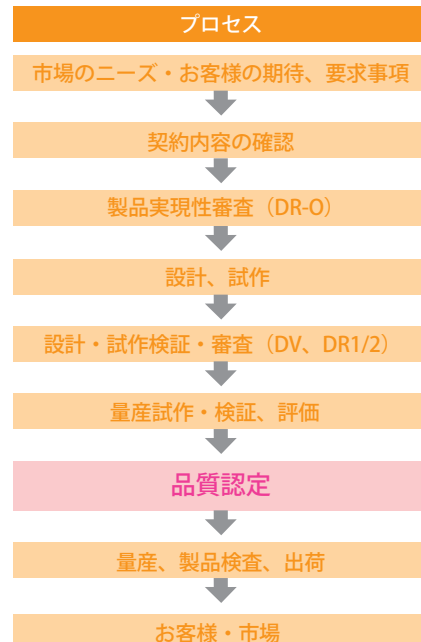
フォスターグループは、お客さま指向、お客さま重視の理念のもと、お客さまの期待や社会的要求にこたえることで、安全性や環境に十分配慮した信頼を得られる品質の製品をお届けすることを品質保証の基本として取り組んでいます。

また、品質基本方針に基づき、高い製品品質の実現に向けてグローバルに、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／構成部品の製品安全性と信頼性／製品環境品質は、高い技術に支えられたプロセス（製品・工程設計、購買、製造）の中で確実に配慮されています。



● 当社の品質保証活動体系（主なプロセス）と仕組み



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

FOSTER TQM と QMS*：品質マネジメントシステム

- ▲ 当社の QMS は創業時よりお客さま（品質）指向、お客さま（品質）重視の理念を掲げ、品質保証、品質管理の活動を発展させてまいりました。
- ▲ 1975 年には、Total Quality Control (TQC) の思想のもとに TQC 規程を制定し、2006 年 5 月には TQM 規程に発展させました。
- ▲ 1998 年以降、自動車工業会のための品質保証（システム）規格 /QS-9000（ISO9001：1994 含む）の認証を全社で取得しました。
- ▲ 2004 年には、ISO9001：2000 を基盤とした ISO/TS16949 規格の認証を全社で取得し、以降、認証を継続しています。
- ▲ 2017 年には、ISO9001：2015 及び、IATF16949：2016 規格に全社で切り替えて継続しています。

*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名の従業員が聴講し品質意識向上を図っています。



品質講演会開催の様子（本社）

■ 品質改善事例展示会の開催

本社及び海外拠点で改善事例の展示会を行い、改善内容の共有化を行っています。



本社での展示会の様子



ベトナムダナン工場での
展示会の様子



インドネシア工場での講演会の様子

■ 品質スローガンの募集

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



■ 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12のチームが本社にて成果発表を行います。



QCサークル開催の様子（本社）

今後の計画

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

Environment

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



上席執行役員 品質保証本部長 品質及び環境担当役員
音羽 良二

環境理念・方針

環境理念

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

中期環境方針

- 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。

環境マネジメント体制

当社は、本社および海外製造拠点で ISO14001 に基づく環境マネジメントシステムを構築し、フォスターグループの環境理念と環境中期方針を展開しています。

本社では、それぞれの拠点での活動内容を把握し、実績を確認しています。

ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム

本社では、適用範囲をフォスター電機株式会社本社（東京都昭島市つつじが丘一丁目1番109号）および、フォステクスカンパニー 宮沢オフィス（東京都昭島市宮沢町512番内）と定め、ISO14001：2015への切り替えを実施しました。

各海外製造拠点でもISO14001：2015への切り替えを行いました。

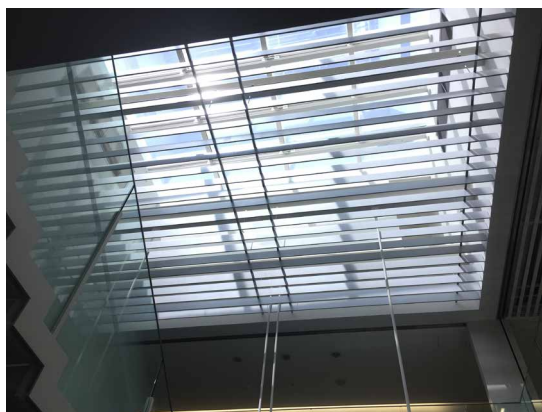
また、ステークホルダーの方のご要望に応じて、ISO14001 認定証を提示しています。

環境活動実績

本社屋の環境配慮

環境負荷低減技術を採用した本社では、日中の太陽光を効率よくオフィスに取り込む「昼光利用照明制御」や、「人感センサー照明制御」による照明の自動消灯の光制御を実施。また、冷房効率を極限まで高める天然の空気を利用した「外気導入冷房システム」や、「氷蓄熱空調システム」*による昼間電力のピークカット、暖房効率を高める「ダブルスキン」などの空調制御により、電力使用効率を最大限に高めています。一方、従業員へのクールビズ、ウォームビズの啓蒙活動による温度管理の徹底や、働き方改革の施策としてプレミアムフライデーに賛同、館内一斉消灯を行うことで電力使用を抑制しています。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することで、温室効果ガス排出量を抑制し、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。

* 夜間に氷を作って蓄えて、昼間の冷房にその冷熱を利用するシステム。



外気導入冷房システム（本社）

化学物質の管理

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

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

また、法規制の動向やお客さまの要請に合わせて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。

ゼロエミッション

本社では、一般ごみ・廃プラスチック、産業廃棄物の分別・啓蒙活動の徹底により、廃棄物など（再資源化分を含む廃棄物）再資源化を推進しています。実際に組み立てた製品や部品を、リサイクル専門業者を通じて原料へ再資源化し、事業活動に伴い排出されるゴミゼロを目指した活動を継続しています。



リサイクル資材搬出の様子

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、昭島市クリーンアップ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。



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

岩泉町との環境活動

地域社会から信頼される企業を目指し、昭島市環境配慮事業者ネットワークを通じて地球環境保全活動に賛同しています。カーボンオフセットへの取り組みのため、昭島市と岩手県岩泉町（昭島市と友好都市協定を締結）が行う活動（未来を育てる育樹祭など）に当社も参加しています。平成28年8月の台風被害の復興に対しては、昭島市環境配慮事業者ネットワークの一員として、環境に配慮した食器用洗剤の支援を行いました。



岩手県岩泉町との地球環境保全活動

生物多様性に関する活動

環境方針に基づき、環境保全・生物多様性への意識向上を目的として、昭島市の環境基本計画に伴う生物の実態調査、昭島市近隣の自然観察会や絶滅危惧種の保全活動などを紹介する環境学習講座に参加しています。今期は、地域のボランティア活動への参加も計画し、地域の生物多様性の価値を考え、当社の活動を通じての環境保全への取り組みを計画してまいります。



環境学習講座の様子①



環境学習講座の様子②

海外拠点における環境活動

海外の製造拠点でも環境教育と訓練を実施しています。



工場での化学品漏えい時の訓練（中国）



ISO14001:2015 の教育（ベトナム）

中国工場（PANYU）では、スピーカの振動版製造工程での排水をフィルターで浄化し、冷却水として再利用しています。

また、洗面所の排水をトイレ用として再利用しています。



屋上に設置した排水用フィルター（中国）



洗面所の排水を集めてポンプで送る装置（中国）

GHG プロトコル Scope3

環境教育

フォスターグループは、100年企業として継続するためには環境対応は欠かせないとの考えのもと、環境管理活動を続けています。本社ではGHGプロトコル^{※1} Scope3の算定を開始するにあたり、2017年6月の環境月間に環境省の方による「脱炭素社会とサプライチェーン排出量^{※2}削減について」の研修を行いました。



サプライチェーン排出量削減についての研修（本社）

※1：GHGプロトコル（Greenhouse Gas Protocol）

WBCSD（World Business Council for Sustainable Development）とWRI（World Resources Institute）が主体で策定した温室効果ガスの算定基準

※2：サプライチェーンとは、部品、原材料の調達・製造・物流・販売・廃棄等、一連の流れを示す。

そこから発生する温室効果ガス排出量をサプライチェーン排出量といい、Scope1、2、3から構成されている。

Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

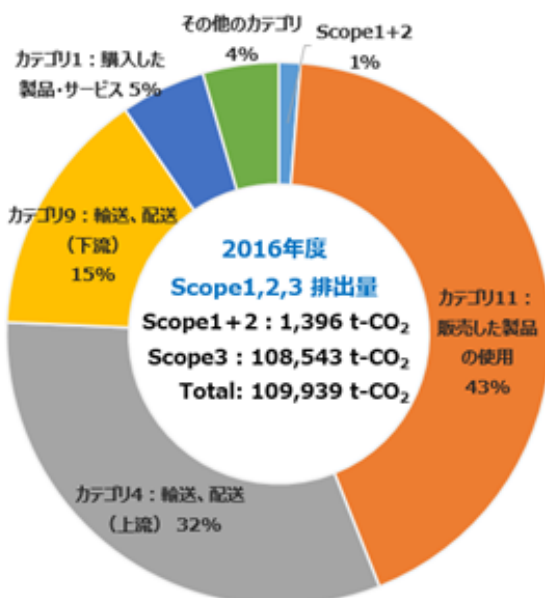
Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

温室効果ガス排出量（Scope1、2、3）

当社では、中期環境方針に基づき「2020年に向けたCO₂排出量削減目標」を設定し、グループ全体で削減活動に取り組んでいます。昨年からは自社のオフィスや工場からの排出量（Scope1、2）だけではなく、サプライチェーン全体を通じた排出量（Scope3）についても算定を開始しました。2017年度環境省の支援事業「サプライチェーン排出量算定支援」に参加し、日本国内グループのScope3排出量の算定を実施しました。当社は、日本国内に自社工場を持たないため、算定した排出量の割合はカテゴリ11とカテゴリ4が多く、全体の75%を占めています。今後は、算定の範囲をグローバルへと広げ、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

2016年度 温室効果ガス排出量の内訳^{※3}



●算定方法：環境省、経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」（Ver.2.2）に基づいて算定しました。

※3：算定結果は、環境省ウェブサイト「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」で公開されています。

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

環境配慮製品

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

車載用軽量スピーカ、環境対応スピーカ

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



車載用軽量スピーカ

ヘッドホン&ヘッドセット

ヘッドホン・ヘッドセットにおいても製品設計、工程設計へ環境配慮を積極的に取り入れています。製品での環境負荷物質の削減には各国の法的要求、RoHS2 などの最新情報を取り込み、お客さまへの提案や水平展開を進めています。製造時に消費するエネルギー、廃棄する材料を削減するために、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まいりました。また、接着剤の少量化や製造方法の開発によるはんだレスなど、環境にやさしい商品づくりにも取り組んでいます。



環境配慮設計を施したヘッドホンおよびマイクロスピーカ

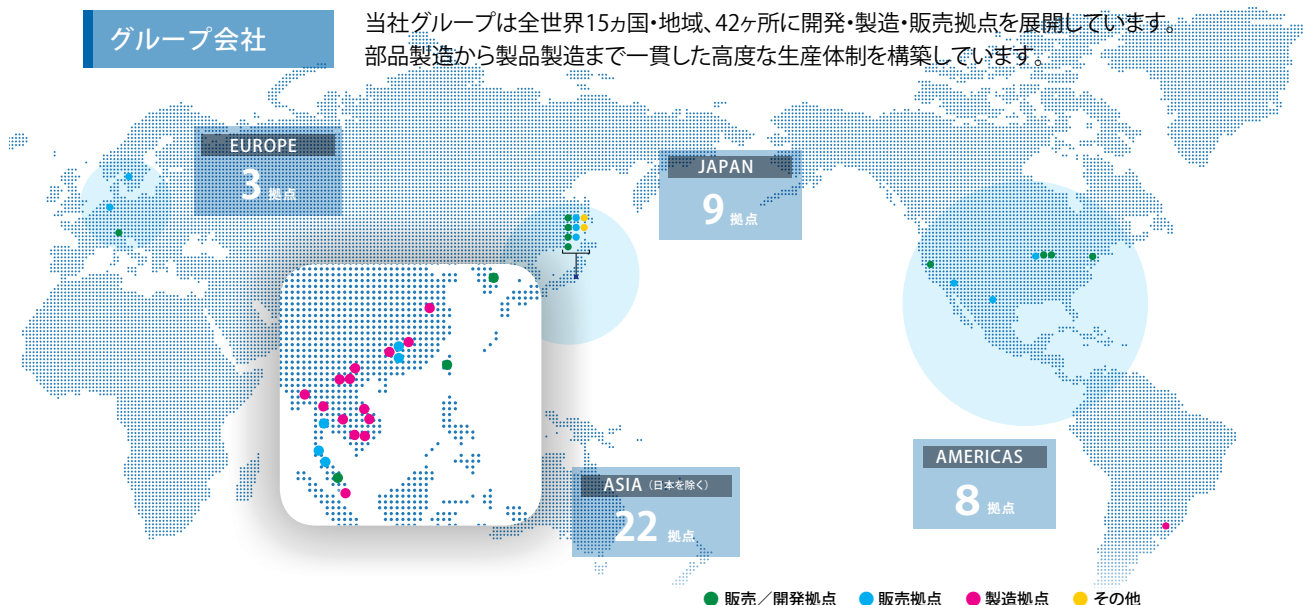
アクティブ・サブウーハー PM-SUB8

クラス D のデジタルアンプを採用した省電力アクティブ・サブウーハー
入力信号が一定レベル以下の状態が続くと自動で消費電力を低減するオートスタンバイ機能を搭載。
また、オートスタンバイ機能 ON/OFF の切り替えをユーザーが設定できるようにしました。



グループ会社

当社グループは全世界15ヵ国・地域、42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。



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.
- FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.
- FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.
- FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD.
- PENANG OFFICE
- PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA
- FOSTER ELECTRIC IPO (THAILAND) LTD.
- FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.

- FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.
- FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.
- 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 (2018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	44,983名(中国・番禺の製造委託先を含む)
ホームページ	http://www.foster.co.jp/

役員 (2018年6月21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	陳 卿勝
監査役*2	鈴木 隆彦	執行役員	呉 仁龍
監査役*2	後藤 康浩		

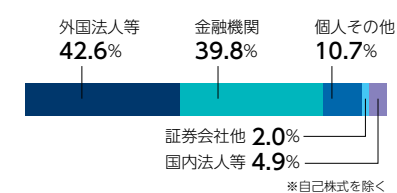
※1 松本 実氏と松田 千恵子氏は社外取締役です。
※2 井野 拓磨氏、鈴木 隆彦氏、後藤 康浩氏は社外監査役です。

株式情報

株式の状況 (2018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
26,931,051株
株主数
4,777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 (%)
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	2,937	11.3
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,766	6.8
GOVERNMENT OF NORWAY	1,202	4.6
株式会社みずほ銀行	1,016	3.9
株式会社三菱東京UFJ銀行	945	3.6
ジェーピー モルガン バンク ルクセンブルグ エスイ 380578	866	3.3
ゴールドマンサックスインターナショナル	532	2.0
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口9)	460	1.7
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	458	1.7
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	447	1.7

持株比率は自己株式(1,090,449株)を控除して計算しております。

決算ハイライト

2018年3月期の業績

売上高		営業利益		経常利益		親会社株主に帰属する当期純利益	
184,800 百万円	(前期比14.9%増)	9,307 百万円	(前期比214.1%増)	9,062 百万円	(前期比200.3%増)	4,265 百万円	(前期比292.0%増)

純資産	総資産	1株当たり当期純利益	1株当たり純資産	自己資本比率	ROE
66,792 百万円 (前年度63,901百万円)	101,350 百万円 (前年度102,409百万円)	165.78 円 (前年度41.16円)	2,412.06 円 (前年度2,316.09円)	61.2 % (前年度58.2%)	7.0 % (前年度1.8%)

セグメント別概況(連結)

スピーカ事業

売上高 **75,520**百万円
前期比0.9%増

40.9%

車載用スピーカ・スピーカシステムの出荷は好調に推移し、薄型テレビ用スピーカ・スピーカシステムや、オーディオ用スピーカ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 **103,513**百万円
前期比28.9%増

56.0%

主力顧客向けヘッドセットは、昨年度より生産を開始した新機種の出荷が本格化しました。



その他事業

売上高 **5,886**百万円
前期比2.1%増

3.1%

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事業は、小型音響部品事業での生産性が大幅に改善しました。



※上記には、セグメント間の内部売上を含んでいます。

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
米国エルバノに物流センター設立
インドネシアにピンタン工場設立



初期の耳掛け/カナル型ヘッドホン

1999年

東京証券取引所第一部に指定

2000

2000年

本社がISO14001を取得

2001年

台湾台北に営業所を設立
中国に広州豊達電機有限公司設立

2002年

中国上海に営業所を設立
愛知県安城市に中部営業所を設立

2003年

フォステクス株式会社と合併

2005年

東 泰雄が
代表取締役社長に就任



2006年

フォスターベトナム設立
米国サンノゼに営業所を設立



バイオ密閉型ヘッドホン

2007年

中国に豊達電機(南寧)有限公司設立

2008年

タイにフォスターIPO設立
ベトナムにフォスターダナン設立

2009年

韓国ESTecコーポレーションを
連結子会社とする

宮田 幸雄が
代表取締役社長に就任



2010

2010年

中国に豊達音響(河源)有限公司設立
ベトナムにフォスターバクニン設立

2011年

2011年3月期売上1,000億円達成
中国に豊達電機(崇左)有限公司設立

2012年

ミャンマーにフォスターミャンマー設立
本社を東京都昭島市つつじが丘に移転

2013年

ベトナムにフォスタークアンガイ設立

2014年

スター精密株式会社より小型音響部品
事業を譲り受け



小型音響部品

吉澤 博三が
代表取締役社長に就任



ミャンマーにフォスターティラワ設立

2015年

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

2017年

国連グローバル・コンパクト
に署名
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』に選定される



経済データ

G4-EC5

重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）

対象 ^{※1}		比率 (%) 男女同一 比率
日本	フォスター電機株式会社（本社）	100
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. 及びグループ会社	172
	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	100
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. 及びグループ会社	100
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH 及びグループ会社	221

※1 重要事業拠点：J-SOXに基づく業務プロセスのチェック対象である本社および主要拠点11社とする。

G4-EC6

重要事業拠点における、地域コミュニティ^{※2}から採用した上級管理職^{※3}の比率

対象 ^{※1}		比率 (%)
日本	フォスター電機株式会社（本社）	100
海外	重要事業拠点	74

※1 重要事業拠点：J-SOXに基づく業務プロセスのチェック対象である本社および主要拠点11社とする。

※2 地域コミュニティ：本データでは該当拠点が所属する国・地域とする。

※3 上級管理職：本データでは取締役を除く部長以上の管理職とする。

G4-EC9

重要事業拠点における地元サプライヤーへ支出の比率

対象 ^{※1}	指標	比率 (%)
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 ^{※2}	80
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	49

※1 重要事業拠点／地域・地元：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。

環境データ

G4-EN2

使用原材料におけるリサイクル材料の割合

対象		比率 (%)
国内外	全調達拠点	14

購入している全樹脂材料の内、リサイクル材料の比率。

G4-EN3

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)	C重油 (liter)	LPG (kg)	天然ガス (m ³)	都市ガス (m ³)
日本	フォスター電機株式会社（本社）	2,255	10,591	0	0	0	0	13,367
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	45,307	81,364	12,862	0	0	73,237	0
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	14,637	62,549	15,679	0	0	0	0
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	19,102	53,175	23,846	0	0	72,567	0
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	30,156	32,464	22,120	0	133,830	0	0
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	10,765	18,794	11,624	0	60,128	0	0
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	4,700	4,104	1,000	0	30,091	0	0
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	18,513	35,721	1,869	0	46,601	0	0
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	6,232	6,302	10,593	240	14,232	0	0
FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	4,517	11,037	25,537	0	0	0	0	
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	401	773	0	0	133	0	49,008
合計		156,585	316,875	125,130	240	285,015	145,804	62,375

G4-EN5/G4-EN6/G4-EN15/G4-EN16/G4-EN18/G4-EN19

エネルギー原単位 / エネルギー消費の削減量 / 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1) / 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2) / 温室効果ガス (GHG) 排出量原単位 / 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減量

指標		2012	2013	2014	2015	2016	2017
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
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
Scope1+2 total	(単位: t-CO ₂)	89,430	93,948	90,999	88,823	90,877	90,209
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

算定範囲

フォスター電機株式会社 (本社) と EN3 と同じ海外工場 10 拠点

CO₂ 換算係数 (電力)

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

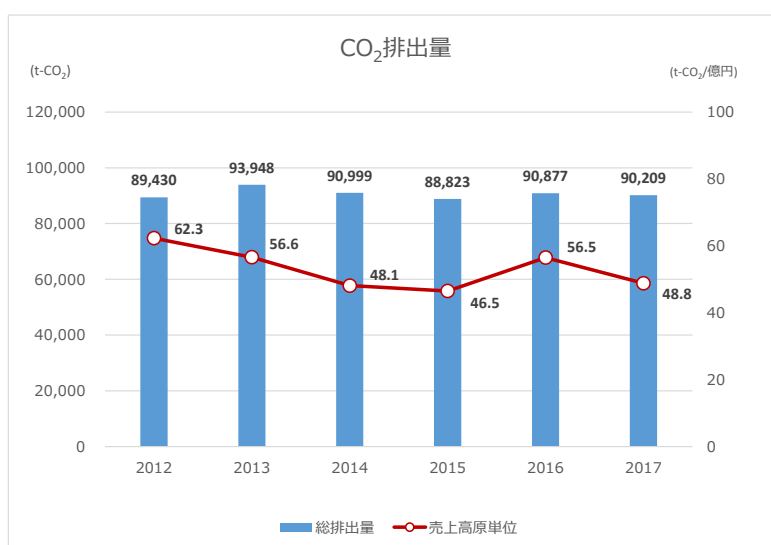
CO₂ 換算係数 (燃料)

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

地球温暖化係数

IPCC 第 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。



G4-EN8/G4-EN22

水源別の総取水量/水質および排出先ごとの総排水量

対象		水使用量 (単位: m ³)
日本	フォスター電機株式会社 (本社)	9,907
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	793,152
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	104,526
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	375,767
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	416,423
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	111,479
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	58,139
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	86,557
	PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA	13,289
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	108,654
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	3,008
合計		2,080,901

G4-EN17/G4-EN30

その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）/ 製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響
Scope3 排出量

カテゴリ	排出量 (単位:t-CO ₂)
1. 購入した製品サービス	5,541
2. 資本財	1,168
3. Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	96
4. 輸送、配送（上流）	34,850
5. 事業から出る廃棄物	94
6. 出張	513
7. 雇用者の通勤	235
9. 輸送、配送（下流）	16,232
10. 販売した製品の加工	1
11. 販売した製品の使用	46,962
12. 販売した製品の廃棄	2,851
合計	108,543

算定範囲：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
算定対象期間：2016年度

G4-EN23

種類別および処分方法別の廃棄物の総重量
廃棄物排出量

対象		有害廃棄物（単位：ton）			非有害廃棄物（単位：ton）		
		廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量	廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量
日本	フォスター電機株式会社（本社）	0.46	0.00	0.46	166.30	74.29	92.01

G4-EN31

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	38,523	
		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	530
			(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	1,238
			(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	36,756
		(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	11,373
		(4) 研究開発コスト	研究開発等費用		0	1,648,287
		(5) 社会活動コスト	緑化等費用		0	560
(6) 環境損傷対応コスト			0	0		
		合計		0	1,698,742	

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

G4-EN32

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	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

G4-LA1

従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）

対象		新規雇用者数（人）			離職者数（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	30	13	43	21	8	29
海外	全海外拠点	2,636	9,342	11,978	3,072	15,935	19,007

G4-LA2

派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）

対象 ^{*1}	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、 正社員に支給する給付
日本	フォスター電機株式会社（本社）
海外	主要事業拠点

※1 主要事業拠点：J-SOXに基づく業務プロセスのチェック対象である本社および主要拠点11社とする。

G4-LA3

出産・育児休暇の復職率と定着率（男女別）

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（人） ^{*1}			取得した従業員の総数（人） ^{*2}		
		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	32	5	37	1	5	6
海外	全海外拠点	350	5,447	5,797	234	3,231	3,465

上記に対する復職率および定着率

対象		復職した従業員の総数（人） ^{*3}			育児休暇後の従業員の復職率（%）		
		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	1	5	6	100	100	100
海外	全海外拠点	230	2,735	2,965	98	85	86

※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 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の中から復職した人数。

G4-LA5

労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率

対象	比率（%）
日本	100
海外	100

G4-LA6

障害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）

対象		延労働時間数（時間）			休業日数（日）			負傷者数（人）		
		男性	女性	合計	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	1,035,973	324,570	1,360,543	0	0	0	2	0	2
海外	全海外拠点	17,314,764	99,730,784	117,045,548	106	676	782	48	182	230

対象		死亡者数（人）			度数率 ^{*1}			強度率 ^{*2}		
		男性	女性	合計	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	0	0	0	1.931	0.000	1.470	0.000	0.000	0.000
海外	全海外拠点	1	2	3	2.830	1.845	1.991	0.006	0.007	0.007

※1 度数率 = $\frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000,000$ ※2 強度率 = $\frac{\text{労働損失日数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000$

G4-LA8

労働組合との正式協定に定められている安全衛生項目のテーマ

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

「-」は該当する協定なし。専門部署が従業員とともに安全衛生活動を推進。

G4-LA9

研修時間（従業員1人あたりの研修時間）

対象		平均研修時間（時間）			
		男女別		従業員区分別	
		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	19.93	19.32	15.23	21.75
海外	全海外拠点	14.20	11.08	8.44	11.58

G4-LA11

業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）

対象		比率 (%)			
		男女別		従業員区分別	
		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	100	100	100	100
海外	全海外拠点	62	31	84	33

G4-LA12

ガバナンス組織の構成と従業員区分の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）

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	0	100
海外	全海外拠点	2	32	66

G4-LA13

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 ^{*1}		比率 (%)	
		従業員区分別	
		管理職	一般
日本	フォスター電機株式会社（本社）	100	100
海外	主要事業拠点	100	100

※1 主要事業拠点：J-SOXに基づく業務プロセスのチェック対象である本社および主要拠点11社とする。

G4-LA14/G4-HR10/G4-S09

労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 / 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 / 社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率

対象		比率 (%)
国内外	全調達拠点	98

フォスターグループと購買契約を結ぶサプライヤーが 2018 年 3 月末までに「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」へ同意した比率。

G4-S0/G4-LA16

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

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

G4-HR2

業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）

対象	従業員研修	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	117	19
海外	全海外拠点	65,761	76

G4-HR7

業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率

対象	比率 (%)	比率 (%)	
		社内	外部委託
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	N/A ^{*1}	100
海外	全海外拠点	100	100

※1 該当者なし。

G4-HR11

サプライチェーンにおける人権への著しい - 影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置

対象		比率 (%)
国内外	国内外全調達拠点	99

紛争鉱物調査における取引先からの回答回収率。

G4-S0/G4-HR12

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

対象		件数
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、 フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社	7

G4-S03

腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク

対象	事業の総数	比率 (%)	
		総数	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。

G4-S04

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	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
海外	全海外拠点	74	77

G4-50/G4-S011

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

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

G4-PR8

顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数

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		顧客データの 漏えい、窃盗、紛失 の総件数	
	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	1

GRI ガイドライン (G4) 対照表

一般標準開示項目	指標	本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所		
戦略および分析	G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明を記載する。	P3~4	トップメッセージ
	G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。	P3~4 -	トップメッセージ ▶ 有価証券報告書
組織のプロフィール	G4-3	a. 組織の名称を報告する。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）を報告する。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-9	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 総従業員数 総事業所数 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） 提供する製品、サービスの量	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）があれば報告する。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する。	-	▶ 有価証券報告書
	G4-12	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	-	▶ 有価証券報告書
	G4-13	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。 例えば、 ・ 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	-	▶ 有価証券報告書

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
組織のプロフィール	G4-14	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する。	P17~26 P27~44 P45~50 -	ガバナンス 社会 環境 ▶ 有価証券報告書
	G4-15	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	P5~8 P11~16	国連グローバル・コンパクト (COP) フォスターグループのCSR経営
	G4-16	a. (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの ・会員資格を主として、組織全体レベルで保持している会員資格を指す。	P5~8	国連グローバル・コンパクト (COP)
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー	G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。組織は、この標準開示項目に関する報告を、一般に入手できる連結財務諸表または同等文書に掲載している情報を引用して行うことができる。	P51~52 -	会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。 b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-19	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-20	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する： ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が、組織内のすべての事業体 (G4-17による) にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧 または、 - G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する	P11~16 -	フォスターグループのCSR経営 ▶ 有価証券報告書
	G4-21	a. 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する	P17~26 P27~44 P45~50 P51~52 -	ガバナンス 社会 環境 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー	G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	-	再記述なし
	G4-23	a. スcopeおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	-	重要な変更なし
ステークホルダー・エンゲージメント	G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	-	株主総会 決算説明会 調達説明会
	G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。	P17~26	ガバナンス
	G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	P11~16 P17~26	フォスターグループのCSR経営 ガバナンス
	G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	-	なし
報告書のプロフィール	G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	P72	「サステナビリティに関する情報の提供について」
	G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	P72	「サステナビリティに関する情報の提供について」
	G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	P72	「サステナビリティに関する情報の提供について」
	G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	P72	「サステナビリティに関する情報の提供について」
	G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する（以下の表を参照）。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）。	P72	「サステナビリティに関する情報の提供について」
	G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	-	なし
ガバナンス	G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	-	コーポレートガバナンス・ガイドライン
	G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	P17~26 -	ガバナンス コーポレートガバナンス・ガイドライン

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
ガバナンス	G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 執行権の有無 ・ 独立性 ・ ガバナンス組織における任期 ・ 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ ジェンダー ・ 発言権の低いグループのメンバー ・ 経済、環境、社会影響に関する能力 ・ ステークホルダーの代表 	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）。	-	▶ 有価証券報告書
	G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか 	-	▶ 有価証券報告書
	G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員会メンバーの相互就任 ・ サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・ 支配株主の存在 ・ 関連当事者の情報 	-	▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割を報告する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
ガバナンス	G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	P17~26 P27~44 P45~50	ガバナンス 社会 環境
	G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。	P11~16	フォスターグループのCSR経営
	G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。	P17~26	ガバナンス
	G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。	P17~26 P55~71	ガバナンス データ集
	G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。 ・ 固定報酬と変動報酬 ー パフォーマンス連動報酬 ー 株式連動報酬 ー 賞与 ー 後配株式または権利確定株式 ・ 契約金、採用時インセンティブの支払い ・ 契約終了手当 ・ クローバック ・ 退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。	-	▶ 有価証券報告書
	G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	-	なし

一般標準開示項目	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
ガバナンス	G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。	-	なし
	G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率を報告する。	-	なし
	G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率を報告する。	-	なし
倫理と誠実性	G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	P1~2 - -	企業理念 企業行動要綱 社員行動規範
	G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。	P17~26	ガバナンス
	G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。	P17~26	ガバナンス

経済	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
経済の DMA			P3~4	トップメッセージ
経済的パフォーマンス	G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	-	▶ 有価証券報告書
	G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	-	なし
	G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	-	▶ 有価証券報告書
	G4-EC4	政府から受けた財務援助	-	なし
地域での存在感	G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	P55~71	データ集
	G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	P55~71	データ集
間接的な経済影響	G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	-	なし
	G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	-	なし
調達慣行	G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	P55~71	データ集

環境	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
環境の DMA			P3~4 P45~50	トップメッセージ 環境
原材料	G4-EN1	使用原材料の重量または量	-	なし
	G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	P55~71	データ集

環境	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
エネルギー	G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	P55~71	データ集
	G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	-	なし
	G4-EN5	エネルギー原単位	P55~71	データ集
	G4-EN6	エネルギー消費の削減量	P55~71	データ集
	G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	-	なし
水	G4-EN8	水源別の総取水量	P55~71	データ集
	G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	-	該当なし
	G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	-	なし
生物多様性	G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-	該当なし
	G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	-	該当なし
	G4-EN13	保護または復元されている生息地	P47	「岩泉町との環境活動」
	G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	-	なし
大気への排出	G4-EN15	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	P55~71	データ集
	G4-EN16	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	P55~71	データ集
	G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出 (スコープ 3)	P45~50 P55~71	環境データ集
	G4-EN18	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	P55~71	データ集
	G4-EN19	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減量	P55~71	データ集
	G4-EN20	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	-	該当なし
	G4-EN21	NOX、SOX、およびその他の重大な大気排出	-	該当なし
排水および廃棄物	G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	P55~71	データ集
	G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	P55~71	データ集
	G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	-	該当なし
	G4-EN25	バーゼル条約 2 付属文書 I、II、III、VII に定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	-	該当なし
	G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	-	なし
製品およびサービス	G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	-	なし
	G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率 (区分別)	-	なし
コンプライアンス	G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	-	該当なし
輸送・移動	G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	P55~71	データ集
環境全般	G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資 (種類別)	P55~71	データ集

環境	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
サプライヤーの環境評価	G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	P55~71	データ集
	G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	-	なし
環境に関する苦情処理制度	G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	-	該当なし（本社）

社会	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
社会のDMA			P3~4 P27~44	トップメッセージ 社会
労働慣行とディーセント・ワーク	G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	P55~71	データ集
	G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	P55~71	データ集
	G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	P55~71	データ集
	G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	-	なし
	G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	P55~71	データ集
	G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	P55~71	データ集
	G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	-	なし
	G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	P55~71	データ集
	G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	P55~71	データ集
	G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	P31	人材開発「主な活動・対策・育成」
	G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	P55~71	データ集
	G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性別）	P55~71	データ集
	G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	P55~71	データ集
	G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P55~71	データ集
	G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	-	なし
	G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P55~71	データ集
人権	G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	-	なし

社会	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
人権	G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	P55~71	データ集
	G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	-	該当なし
	G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	-	なし
	G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	-	なし
	G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	-	なし
	G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	P55~71	データ集
	G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	-	該当なし
	G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	-	なし
	G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P55~71	データ集
	G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	P55~71	データ集
	G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	P55~71	データ集
社会	G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	-	なし
	G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	-	なし
	G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	P55~71	データ集
	G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P55~71	データ集
	G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	-	なし
	G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	-	なし
	G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	-	該当なし
	G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	-	該当なし
	G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	P55~71	データ集
	G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	-	なし
	G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	P55~71	データ集

社会	指標		本レポート、コーポレートウェブサイト掲載場所	
製品責任	G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	-	なし
	G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-	なし
	G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	-	なし
	G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-	なし
	G4-PR5	顧客満足度調査の結果	-	なし
	G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	-	なし
	G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-	なし
	G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	P55~71	データ集
	G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	-	該当なし

サステナビリティに関する情報の提供について

開示に対する考え方

フォスターグループのサステナビリティに関する情報の提供は、フォスターグループの透明性を高めること、ならびにステークホルダーの皆様にはフォスターグループの持続的な発展に向けた取り組みとその成果について伝えることを目的としています。情報の提供においては、GRI (Global Reporting Initiative) など国際的な報告書のガイドラインや基準に準拠します。開示の内容は、国連グローバル・コンパクトの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 2018 の報告内容

・本レポートについて

「Sustainability Report 2018」は、フォスターグループの2017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まいりたいと考えています。フォスターグループの目指すCSRにつきまして、本レポートが皆様のご理解を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ています（フォスター電機株式会社および国内・海外連結子会社）。

・報告の対象期間

報告対象期間：2017年度（2017年4月1日～2018年3月31日）。一部にその期間以外の取り組みや、2018年度の事象も含めています。

・参考にしたガイドライン

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

・発行年月

2018年6月

・次回発行予定

2019年6月

・国連グローバル・コンパクトへの報告

国連グローバル・コンパクトの署名企業として、本レポートを4分野10原則に対する「Global Compact Communication on Progress (COP)」としてステークホルダーの皆様には公表しています。国連グローバル・コンパクトに関わる活動については、5ページをご参照ください。

・コーポレートウェブサイトにおけるサステナビリティ情報の提供

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

・お問い合わせ先

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

FOSTER ELECTRIC CO., LTD.
フォスター電機株式会社

〒 196-8550 東京都昭島市つつじが丘一丁目 1 番 109 号
Phone : 042-546-2311 Fax : 042-546-2317
URL <http://www.foster.co.jp/>

1-1-109 Tsutsujigaoka, Akishima City,
Tokyo, 196-8550, Japan
Phone : +81-(0)42-546-2311
Fax : +81-(0)42-546-2317
URL <http://www.foster-electric.com/>

本レポート表紙の、リボン状に織り成されているデザインに用いた 15 本の糸はフォスターグループが拠点を構える国・地域の数であり社員一人ひとりを表しています。中心にあるシンボルは、フォスターの製品であるスピーカ、ヘッドホン、振動アクチュエータなどをモチーフとしています。