

FOSTER
Sound to Life



企業理念

フォスターグループは創業以来、社是に「誠実」を掲げてまいりました。

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

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おります。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。

CONTENTS

-  企業理念 1
-  トップメッセージ 2
-  会社概要・財務情報・社史 3
-  フォスターグループの ESG 経営 5
-  環境 10
-  社会 14
-  ガバナンス 25
-  社外からの評価 30
-  データ集 31

社是 誠実

ビジョン

未来社会に音で貢献する

ミッション

音に関わる製品やソリューションを通して、世界中により快適な生活やコミュニケーションの喜びを提供し社会から期待される企業になる

Foster Rhythm

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

私たちの「ミッション」は音響技術を通じて、人々に新たな幸せをもたらすという生きがいそのものです。そして、私たちの「バリュー（価値基準）」はすべてのステークホルダーとの関わりにおいて私たちが大切にすることを明らかにし、判断する基準となります。

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

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

～私たちの行動の基準と大切にしている価値観～

世界をリードする
Sound to Life*
ソリューションカンパニー

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

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もちます
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

*Soundto Life

フォスターリズムの「ありたい姿」のスローガン。「未来社会に音で貢献する」というビジョンと同じく、「生活に良い音を届ける」・「フォスターの音を通じて生活を豊かにする」・「健康な生活を支える音、生命に届く音」を意味する。





代表取締役会長CEO
吉澤 博三

代表取締役社長COO
成川 敦

企業の社会的責任とESG経営の推進

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

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

創業100年を超える企業の多くは「売り手よし、買い手よし、世間（社会）よし」の「三方よし」の近江商人の教えを守り、適正な利益を上げ、社会に還元していくことを実践しています。その流れはコロナ禍で世界的に加速していると言ってよいでしょう。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、私たちの生活を根本から変えるイノベーションが、予想をはるかに上回るスピードで進展しています。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。

昨年中期中事業計画を公表し、中期的に「OEM/ODM サプライヤーから戦略パートナーへの昇華」、長期的に「世界一の音響ソリューションパートナー」を目指す姿として掲げました。同時にESGへの取り組みとして、2050年環境目標としての「ゼロエミッション」、社員の「Be Happy 80%*」を定めました。全ての企業活動の原点は社員であり、社員をハッピーにできない企業にESGを推進することはできないとの考えに基づいています。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と感じる環境を提供し、社員を大切に、「Be Happy 80%」を実現したいと考えます。

**Be Happy 80%：社内のリーダー研修で若手従業員チームから提示された、全社で実現したい理想の姿。80%の従業員が80%の幸せを感じる職場環境、企業体の意味。私たちもその考えに賛同します。100%としていない中に、自分以外のステークホルダーを思う気持ちを込めています。*

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

フォスターグループは2017年以来、「国連グローバル・コンパクト」に署名し活動しています。今年に入ってから気候変動対策に積極的に取り組む企業や団体が情報発信や意見交換をする「気候変動イニシアティブ」に参加しました。

また、今年3月にはESG経営宣言を行い、今後もESG経営の推進を経営方針の中核に据え、健全な企業風土の醸成、働き方改革のさらなる推進、品質管理・リスク管理の徹底を図ると共に、社会課題の解決に取り組む姿勢をフォスターのコミットメントとしました。

社員を大切にし、企業理念の考え方をさらに社員へ浸透させ、企業の礎を強固にしております。これからも、引き続きさまざまなステークホルダーの皆様にご満足いただき、かつ社会から愛される企業となれるよう努力いたします。



トップメッセージ

企業理念

会社概要・財務情報・社史

フォスターグループのESG経営

環境

社会

ガバナンス

社外からの評価

データ集

フォスターについて

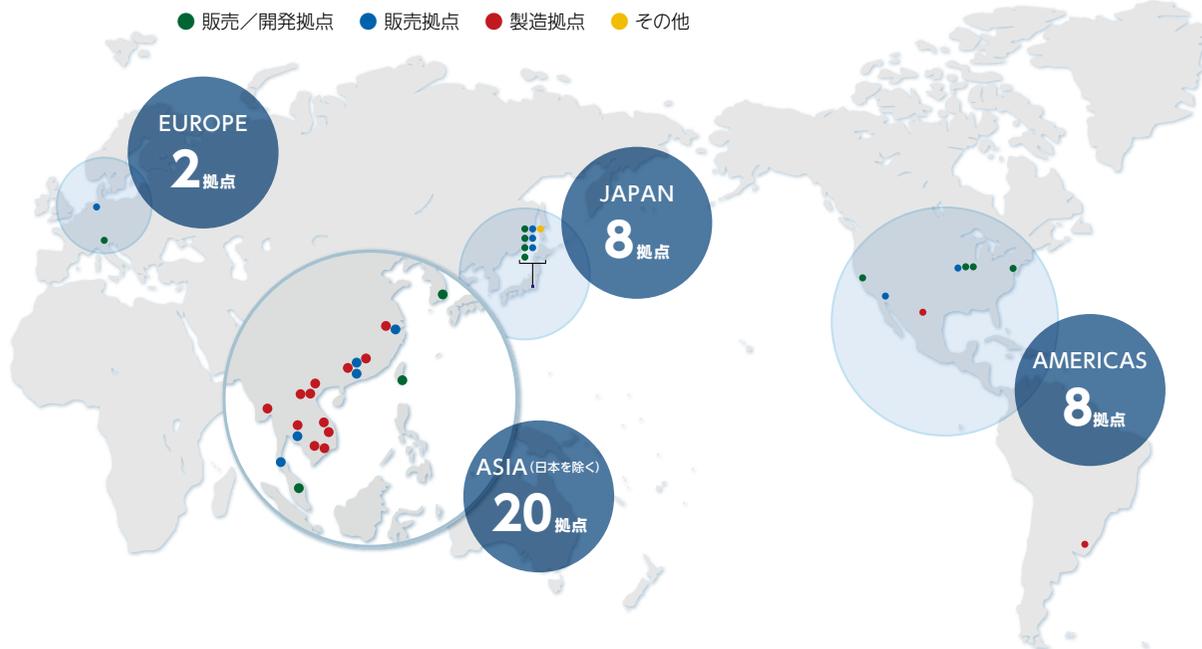
フォスター電機は、1949年にスピーカメーカーとして誕生しました。

音響変換機器を主力にサウンド・スペシャリストとして音の世界に多くの技術と製品を供給しています。車載用スピーカをはじめとする車載音響製品、家庭用オーディオ機器（AV用スピーカ）、高級Hi-Fiスピーカシステム、ヘッドホン/ヘッドセット、情報機器用小型スピーカ、ブザー、さらに音響技術を活用した振動アクチュエータなど独創の技術と蓄積されたノウハウをバックボーンに、お客様の期待に応える最高の音と品質を提供しています。フォスター電機の製品は全世界の様々な製品に採用され、お得意先ブランドの商品を通じて音と振動のソリューションを提供し社会に貢献しています。

グループ会社

全世界12カ国・地域、38か所に開発・製造・販売拠点を展開しています。

部品製造から製品製造まで一貫した高度な生産体制を構築しています。



決算ハイライト 2021年3月期の連結業績

売上高
85,220百万円
(前年同期比20.6%減) ↓

営業利益
0.7百万円
(前年同期比100.0%減) ↓

経常利益
219百万円
(前年同期比91.6%減) ↓

親会社株主に帰属する
当期純損失
△3,363百万円
(前年同期は1,565百万円の利益) ↓

セグメント別概況(連結)

スピーカ事業

売上高 **56,736**百万円 **66.5%**



モバイルオーディオ事業

売上高 **21,574**百万円 **25.3%**



その他事業

売上高 **7,244**百万円 **8.2%**



※上記には、セグメント間の内部売上を含んでいます。

フォスターグループのESG経営

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

2019年創業70周年を迎え、さらに「100年企業」を目指して、引き続き「常に真実を伝え、人と地球にやさしく、すべてのステークホルダーの皆さま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。

中期事業計画の策定と併せて、ESG経営宣言を制定し、ESG推進に取り組むフォスターの姿勢を社内外にコミットしました。CSR委員会はサステナビリティ委員会と改称・改組し、全社でめざすべき目標を共有するとともに、全社での取り組み体制を明確化しました。

社員の「Be Happy 80%」もESGへの取り組みとして明文化しました。2020年は新型コロナウイルスの感染が世界に悪影響をもたらし、企業に求められる社会的責任への対応の真価が問われていますが、そんな今こそ、ESG活動の担い手である社員とその幸福を企業活動の中心に据えることを明確にすべきと考えたからです。「80%の幸福」には、他の人を思いやり、チームスピリットを重んじるフォスター社員の気持ちが込められています。分断の言われる世界だけに、こうした気持ちを大事にした経営をしてまいりたいと考えます。

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

この中には、会社の経営理念だけでなく、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ESG経営宣言に基づき「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さまの期待や要請に的確に応えることで、さらに企業価値を高めるべくまい進してまいります。



代表取締役社長 COO 成川敦

ESG経営宣言について

当社は2021年3月にフォスターグループESG経営宣言を制定いたしました。ESG経営を推進するにあたり、サステナビリティ実現へ向けて当社の「ありたい姿」を具体的に表現したものです。

フォスターグループ ESG経営宣言

フォスターグループは、当社のESGへの取り組みは、社是「誠実」から発しています。社是「誠実」を「Foster Rhythm*」では「常に真実を伝え、人と地球にやさしく、真心をこめてサービスすること」としています。

フォスターはESG活動の中心は「社員」だと考えています。全ての企業活動の原点である社員をハッピーにできない企業にESGを推進することはできません。その上で「社員のBe Happy 80%」をESG活動の基点とし、関わりあうすべてのステークホルダーの期待に応えるべく未来社会に貢献していきたいと考えています。100%ではなく、80%をハッピーの基準と考えます。自社、自分だけの満足ではなく、他のステークホルダーの満足への思いやりの余地を残しています。

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

フォスターはESGに強くコミットし、長期的視点で以下の実現を目指します。

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

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

フォスターグループの ESG 経営推進

フォスターグループは 2006 年に CSR 憲章の初版を発行しました。そして、2010 年にアメリカの電子工業会が定めた CSR 基準である EICC* を基本方針として採用することで、グローバルな汎用性・普遍性を追求し、内容を刷新しました。これに当社独自に制定した事項を追加し、ESG 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、ISO14001 に準じた ESG 経営推進を実施しています。

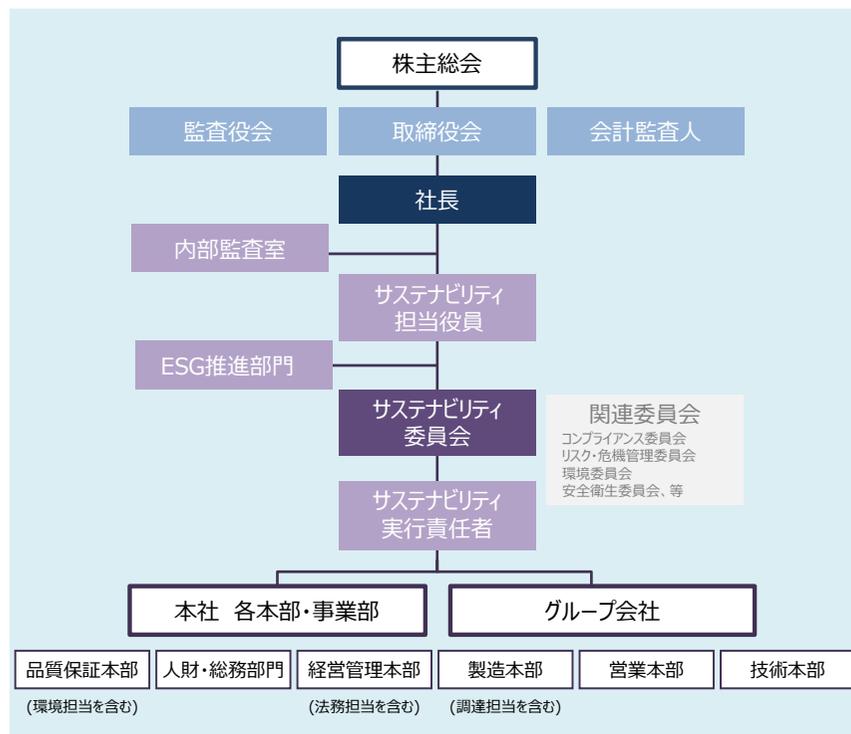
*Electronic Industry Citizenship Coalition（2017 年に Responsible Business Alliance に改名）

ESG経営推進体制

以下の「ESG 経営推進体制」のとおり、関連部門の代表をコアメンバーとしたサステナビリティ委員会^(注)を本社に設置しています。

月次で開催するサステナビリティ委員会は、本社サステナビリティ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 ESG 経営推進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、サステナビリティ活動推進責任者が任命されています。

(注：2020 年 6 月に「CSR 委員会」から「サステナビリティ委員会」に名称が変更されました)

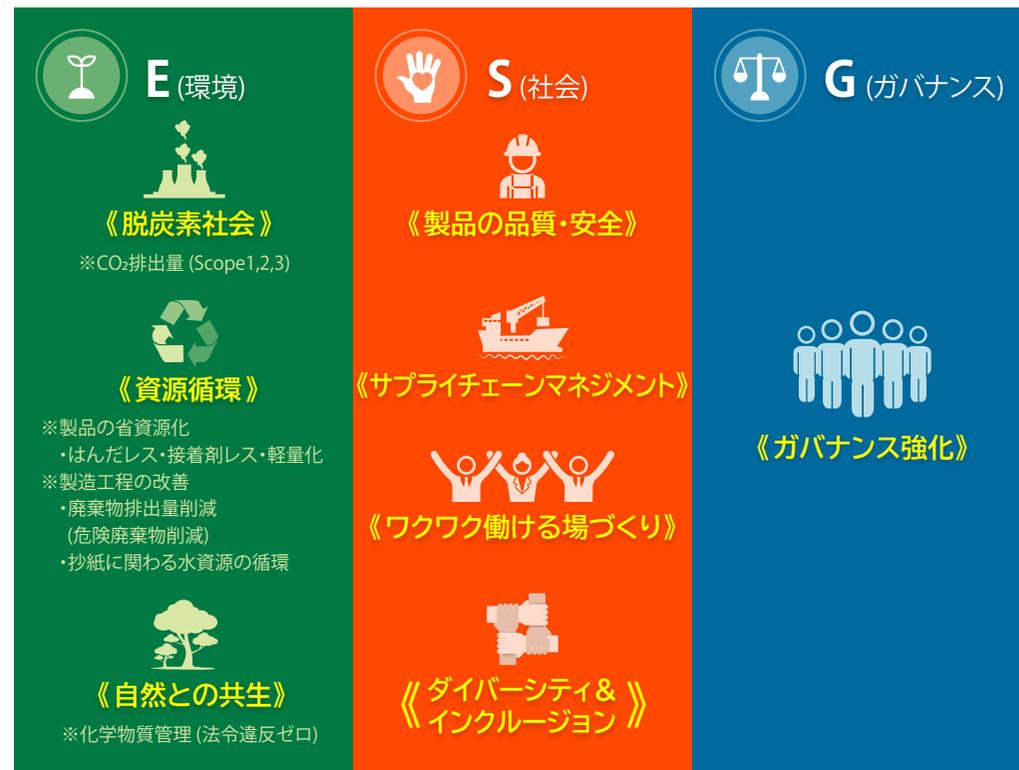


グローバルサステナビリティコミュニケーション会議

2020 年 11 月から 12 月にかけて、日本本社と主要 6 つの地域グループ会社との間で「グローバルサステナビリティコミュニケーション会議」を実施しました。本社のサステナビリティ担当役員をはじめ、拠点のサステナビリティ責任者、実務担当者が TV 会議システムを通じて出席しました。サプライチェーン上の ESG マネジメントを含むグローバルな ESG 経営推進活動について直接情報・意見を交換し、強化を図っています。

マテリアリティ(重要課題)

当社は 2017 年に制定したマテリアリティを再検討し、2021 年 3 月に改定いたしました。マテリアリティの特定にあたっては、当社の ESG 経営宣言、また中期事業計画における中長期的視点で目指す姿からバックキャストし、現時点で優先的に取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を顧客、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リストアップしました。さらに ESG 各分野の担当・責任者から構成される ESG 推進タスクフォースで議論し、サステナビリティ委員会、取締役会での承認を経て決定いたしました。



マテリアリティ(重要課題)の取り組みについて

ESG	マテリアリティ項目	目標	2020年度までの取組状況	本書	対応するSDGs		
環境(E)	GHG(温室効果ガス)削減	CO ₂ の排出量(Scope1 & 2)削減	総排出量：前年度比1%削減 (2025年目標：2018年度比30%削減、2030年目標：2018年度比50%削減)	総排出量：12%減少	11ページ		
	環境配慮製品	環境対応を踏まえた製品の開発	軽量化 さらなる軽量化へ向けた要素技術開発	軽量化要素技術開発 件数：2件 -新規フレーム材料 -磁気回路構造	12ページ	7 気候変動 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動対策	
			VOC削減 新規モバイルオーディオ製品のうち、「トルエン不使用製品」の比率：2020年度目標：25% (2025年度までに100%を目標とする)	25% (2021年3月末現在)			
環境対応スピーカー*の採用率の向上 車載用環境対応スピーカーの採用率(売上高比)：2020年度目標：12% (2025年度までに20%を目標とする)	12% (2021年3月末現在) ※環境対応スピーカー：軽量化、VOC削減、はんだ低減等の環境配慮要素をひとつでも含んでいるスピーカー						
社会(S)	理念の浸透	アフターコロナで働き方改革が大きく加速され、従業員間のコミュニケーションのあり方が大きく変化する中、企業理念浸透は一層重要。新しいコミュニケーション、一体感の在り方を再定義する役割を担うべく、イベント・施策を推進。	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員、中途採用社員向けWS実施 ・新入社員と役員、幹部社員(NL、FL)との交流会実施 ・中間FBの実施によるコミュニケーション促進 ・タウンホールミーティング(中期計画基礎編、実践編実施) 	<ul style="list-style-type: none"> ・役員メンター制の導入(若手との1on1) ・中途社員向け役員講話 ・SP製作ワークショップの実施 ・ストレスチェックおよび従業員満足度(エンゲージメント)調査の実施 	20~21ページ	8 働きがいと経済成長	
	ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職比率(本社) ・海外人財比率(本社) ・障がい者雇用率(本社) 	2021年までに30% 2024年までに30% 法定雇用率2.3%を上回る	12.6% (2021年4月1日現在) 10.3% (2021年3月末現在) 2.2% (2021年3月末現在)	18~19ページ	5 ジェンダー平等 10 多様性と包摂	
	ディーセントワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・年休取得率(本社) ・総労働時間(本社) 	2020年度目標：83% 月平均153時間以下および残業減分の社員への還元	50.0% (2020年度実績) 月平均139.4時間(2020年度実績)	※コロナ禍により一斉休業を実施した影響により、年休取得率と総労働時間が大幅減 63.3% 100% (2020年度実績) 0% (2020年度実績)	19~20ページ	3 働きがいと経済成長 8 働きがいと経済成長
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・既存サプライヤー：91%以上 ・新規登録のサプライヤー：100% 	93% 100%	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ対応を契機に働き方改革を一気に加速 ・携帯wifi貸与、在宅勤務手当の導入、VPN環境改善など在宅勤務環境整備 ・仕事案々PT発足。押印廃止、グーグルドライブ活用、コアタイム無しスーパーフレックス導入、会議効率化など推進 	14~15ページ	10 気候変動対策 16 持続可能な消費と生産
		紛争鉱物調査におけるサプライヤーからの回答回収率	<ul style="list-style-type: none"> ・既存サプライヤー：99%以上 ・新規登録のサプライヤー：100% 	99% 100%			
品質(製品の安全性と信頼性)	社会的影響度の大きい事故(人命・財産・環境、などに重篤な影響を与える不具合)件数	0件の継続	0件	16ページ	12 気候変動対策		
ガバナンス(G)	コーポレートガバナンスの充実		<ul style="list-style-type: none"> ・一層の経営強化およびダイバーシティの推進を図るため、社外取締役1名増員及び新たに社外監査役(女性)を選任 ・業務執行報告の拡充および経営課題への討議時間の拡充 ・各社外役員の知見に基づく積極的な助言を踏まえて中期事業計画策定・公表 	26~27ページ	16 持続可能な消費と生産		
	コンプライアンスの徹底		<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス・テスト(回答率100%)および、コンプライアンス・アンケート(回答率100%)を実施 ・「コンプライアンスホットライン」「ハラスメントヘルプライン」説明会の実施等による内部通報制度の周知徹底 ・下請法および輸出管理に関するコンプライアンス研修を実施 				
	リスク危機管理の強化		<ul style="list-style-type: none"> ・重要なリスク項目として、事業継続計画(BCP)の見直し、サプライヤーのBCP体制の構築および情報セキュリティ管理体制の見直し等のモニタリングを実施 ・新型コロナウイルス対応のために、リスク・危機管理委員会を週次で開催し、従業員の安心安全を第一義とする即応体制を構築 ・各部門・拠点間で、顧客・サプライヤー情報を収集および共有し、適時的確かつ柔軟な対応を実施 				



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。



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

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

持続可能な開発目標 (SDGs) とは?

2015年、ニューヨーク国連本部において「国連持続可能な開発サミット」が開催され、150を超える加盟国首脳に参加のもと、その成果文書として、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。アジェンダは、人間、地球及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/



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

UNGC参加企業で構成されるGCNJの「人権教育分科会」、「環境経営分科会」、「WEPs分科会」、「サプライチェーン分科会」、「DRR (防災・減災) 分科会」、「ESG分科会」、「SDGs分科会」、「レポート研究分科会」、「GCの社内浸透研究分科会」、「CSV分科会」、「サーキュラーエコノミー分科会」に参加しています (2021年7月現在)。分科会では、有識者の講演会によるCSR関連の最新動向や各社の事例を共有すると同時に、参加企業各社の幅広い業界における経験をもとに、さまざまな企業のCSR推進を支援する各種アウトプットの制作に取り組んでいます。また、分科会で得られた知見は当社のCSR活動に反映させています。

当社としてのSDGs対応

SDGs	活動実績	事業活動	社会貢献	社内	掲載ページ
	低所得世帯の方々への寄付活動、食料などを寄付		●		23～24 ページ
	献血プログラムに参加		●		23～24 ページ
	「健康ポイント制度」「卒煙支援プログラム」を実施			●	20 ページ
	学生インターンの受け入れ		●		19 ページ
	奨学金寄付		●		23～24 ページ
	社内イントラネット上にダイバーシティに関する専用サイトを設置、女性活躍支援の情報を掲載			●	19 ページ
	水リスクへの対応	●			11 ページ
	CO ₂ の排出量削減	●			11 ページ
	環境負荷物質管理	●			11 ページ
	働き方改革プロジェクト			●	19～20 ページ
	所定労働時間の削減			●	19 ページ
	休暇・休職制度の充実			●	20 ページ
	副業の解禁			●	20 ページ
	複線型のコース別人事制度			●	21 ページ
	技術マイスター制度			●	21 ページ

SDGs	活動実績	事業活動	社会貢献	社内	掲載ページ
	ダイバーシティ推進教育への取り組み「異文化コミュニケーション研修」の実施			●	19 ページ
	化学物質管理	●			11 ページ
	再資源化の推進	●			11 ページ
	環境配慮製品	●			12 ページ
	CO ₂ の排出量削減	●			11 ページ
	クリーンエネルギー利用促進	●			11 ページ
	環境配慮製品	●			12 ページ
	植栽活動			●	13 ページ
	紛争鉱物への取り組み	●			15 ページ
	ガバナンス体制			●	25～29 ページ
	CSR調査および監査	●			14 ページ
	責任ある調達活動	●			14～15 ページ



環境

環境理念・方針

環境理念

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

環境方針

—前文—

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

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

【1993年7月トップマネジメントの承認により発行 2021年3月改訂】

環境マネジメント体制とISO14001 認証

当社は、本社およびすべての海外製造拠点でISO14001の認証を取得し、フォスターグループの環境理念と中期環境目標を展開しています。本社では、それぞれの拠点での活動内容を把握し、実績を確認しています。

さらに本社は、適用範囲をフォスター電機株式会社本社（東京都昭島市つつじが丘一丁目1番

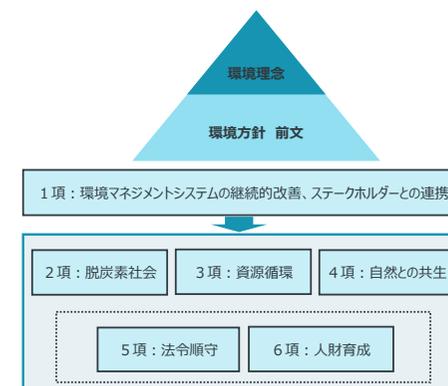
109号）と定め、環境マネジメントシステムを維持しています。
また、ステークホルダーのご要望に応じて、ISO14001 認定証を提示しています。

環境理念・環境方針の見直し

当社は、1993年より環境理念、環境方針を掲げて環境活動を実施してきました。2009年にはグローバルなCO₂排出量削減目標を設定し、削減活動を継続し、2020年には中期環境目標 2025 を設定しました。

そして2021年3月に、フォスターが目指す長期的な環境課題の方向性と中期環境目標 2025 を明確にするために、フォスターグループの環境理念、及び環境方針前文及び6項目の環境方針を見直しました。

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



中期環境目標 2025

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

		課題		2020～2025年	2020年度実績
環境方針 2項	脱炭素社会	CO ₂ 排出量削減 (Scope1,2,3)	Scope1,2 CO ₂ 総排出量を 2018 年度比 30% [*] 削減	Scope3 CO ₂ 総排出量を 2018 年度比 3% 削減	本書 7ページ目 参照
環境方針 3項	資源循環	製品の省資源化	・環境対応技術の開発	・廃棄物：危険廃棄物総発生量を 2018 年度比 5% 削減 ・水使用量の削減（水リサイクルの推進と改善）	
		製造工程の改善			
環境方針 4項	自然との共生	化学物質管理	・社内標準、法令に基づいたグローバル管理体制の構築	・生物多様性方針、中期活動計画の策定 ・サプライヤーとの協働体制づくりと協働活動の実施	
		生物多様性保全			
		ステークホルダーとのパートナーシップ			

* 2030年中長期CO₂削減目標改定（P11）に伴い、Scope1、2の2025年削減目標を見直しました。

環境活動実績

中長期CO₂削減目標の策定

フォスターグループは、脱炭素社会への実現に向けて、パリ協定の1.5℃目標に沿って2030年までの中期環境目標（Scope1、2）の見直しを行いました。また、新たに2050年までの長期目標を設定しました。ESG経営宣言（P5）のゼロエミッションの一環として、CO₂削減についてはカーボンニュートラルの実現を目指します。

< 2030年中期削減目標 >

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

< 2050年長期削減目標 >

- 2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指す

CO₂排出量削減について (Scope1、2)

2020年度におけるフォスターグループ全体のCO₂排出量は、コロナ禍の影響による生産活動の制限などにより前年度比12%減少しましたが、売上高原単位では、前年度比10%増加となりました。また、Scope3については本レポートのデータ集に掲載されています。



水リスクへの対応

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

社外とのコミュニケーション

脱炭素経営促進ネットワーク

環境省が推進する「脱炭素経営による企業価値向上促進プログラム」の一つである「脱炭素経営促進ネットワーク」に、目標設定会員として参加しています。

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

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

昨年、「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し「気候変動イニシアティブ」に参加いたしました。

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

「製品含有化学物質の管理」

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

また、情報伝達を確かなものとするために、年度毎に海外拠点を中心として、お取引先への説明会を実施しています。

本社の環境配慮

「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。昼間電力のピークカットやクールビズ・ウォームビズの推進、昼食時の館内消灯や、コロナ禍の在宅勤務対応により、更なる電力使用を抑制しています。本社ではグループに先駆けてクリーンエネルギー電力を調達し、気候変動対策に積極的に取り組むことを強力に推進しています。

また、カフェショップで販売しているコーヒー等で使用しているリユースカップ（使い捨てプラスチックカップ・紙カップを廃止）のデザインを一新し、引き続き、海洋マイクロプラスチック問題や省資源にも対応しています。



新リユースカップ

廃棄物ゼロへ

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

リサイクル専門業者を通じて原料へ再資源化（年間14t）し、事業活動に伴って排出されるゴミゼロを目指した活動を継続しています。



リサイクル資材搬出の様子

環境配慮製品

スピーカ

次世代の環境対応自動車向けスピーカの要素技術として、技術開発を実施しています。

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

【VOC 低減】生産現場環境、車室内環境の VOC 低減に配慮した取り組みとして、部品結合に使用している有機溶剤タイプの接着剤を削減させ、溶剤を含まない接着剤の開発を実施し、量産品に採用しました。

【電力消費量削減】環境対応の一環として、製造時に消費する電力の削減に繋がる、はんだ低減、工程削減、乾燥炉削減などに対応したスピーカの開発に取り組み、量産化しました。

※中期目標として、これら環境対応技術を盛り込んだ車載向けスピーカの量産採用を 20%（売上高比率）とし開発を継続していきます。

2020 年 実績 12%
2025 年 目標 20%



車載用軽量スピーカ

アクチュエータ

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

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



ヘッドホン&ヘッドセット

ヘッドホン・ヘッドセットにおいても製品設計、工程設計へ環境配慮を積極的に取り入れています。製品での環境負荷物質の削減には各国の法的要求、RoHS2 などの最新情報を取り込み、お客さまへの提案や水平展開を進めています。製造時に消費するエネルギー、廃棄する材料を削減するために、廃材の極小化、設備導入による原材料の再利用、天然素材を用いた商品開発を継続しています。また、電子回路を有する製品においては、省電力部品を採用し、低消費電力製品の開発に取り組んでいます。

ヘッドホン・ヘッドセットに使用されているマイクロスピーカにおいては、VOC の低減に配慮するために、新規設定マイクロスピーカに対してトルエン不使用の接着剤を導入することで環境にやさしい商品づくりにも取り組んでいます。

(溶剤系接着剤を使用してる部位の置換えが対象)

【トルエン不使用製品開発目標と実績】

2025 年まで「トルエン不使用製品」を 100%とする。

<2019 年度実績>

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

<2020 年度実績>

「トルエン不使用製品」の比率：25%

【目標達成のための仕組み】

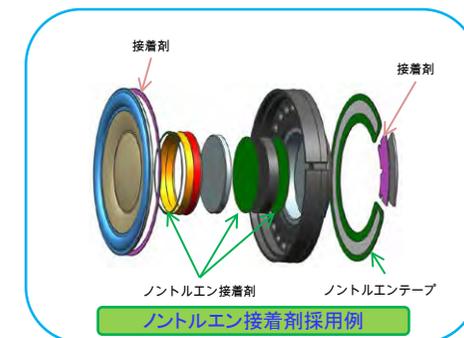
- ・開発・設計段階でのトルエン使用に関するゲート機能で確認。
- ・トルエン不使用製品 100%」に向けて、代替接着剤の継続検討。



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



省電力部品を採用した開発製品例
(Bluetooth ワイヤレスイヤホン)



環境月間（本社）

環境講演会

社外講師を招き、役員及び部門長、グループリーダを対象に、海洋プラスチック問題について講演会をしていただき（Web で開催）、当社の活動とのつながりを考えました。



環境講演会

その他の活動

フリーマーケットや廃棄物削減のアイデア募集などを行い、社員や個人の立場で廃棄物削減の取り組みを考えるきっかけとしました。

昭島市内クリーン運動（ミニクリーン活動）

本社周辺の歩道における「ミニクリーン活動」を毎月実施する年間計画を立案、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（生物多様性の保全）を推進しています。コロナ禍の影響で延期や中止も多く、参加者は年間 67 名（参加率 12.7%）と前年度比 -58.3% 減少し、ごみの総重量は 16kg でした。今期は新たな施策も検討しています。



ミニクリーン活動



環境月間（海外拠点）

中国

従業員の環境保全に対する意識向上を目的として、各工場周辺の清掃活動を実施しました。



市内清掃活動

ベトナム

各橋上周辺の清掃活動を実施しました。また、構内において植栽活動や環境教育を行いました。



社内教育



構内の植栽



市内清掃活動

ミャンマー

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



市内清掃活動



構内の植栽



環境標語のコンクール

社会

サプライチェーン上の CSR マネジメント

CSR の推進は、単独の企業やグループ内企業での取り組みにとどまらず、お客様・サプライヤーを含むサプライチェーン全体で推進することが求められています。フォスターグループは、お客さまからの CSR 要請への対応、自社グループ内での CSR 推進、ならびにサプライヤーへの責任ある調達活動を積極的に実施しています。

お客さまからの監査および調査

フォスターグループは、50 社を超えるお客さまからのさまざまな CSR 要請に応えています。当社の製造拠点では 2020 年 4 月から 2021 年 3 月まで、2 社のお客さまより計 3 回の CSR 実地監査を受けました。また、この 1 年間で、11 社のお客さまより「CSR 自己評価リスト」調査に対する回答のご依頼を 24 件受領・対応しました。

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

CSR 内部監査

CSR 取組状況を確認し、健全な CSR 管理体制を維持するために、CSR 内部監査を実施しています。監査の対象拠点において、2020 年 4 月から 2021 年 3 月まで計 18 回の CSR 内部監査を実施しました。監査の基準およびガイドラインは現地法を基本とし、RBA 行動規範、RBA-VAP (Validated Assessment Program)、ISO14001、OHSAS18001、ISO45001、SA8000、さらに顧客基準も取り入れて実施しました。

責任ある調達活動

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

資材調達基本方針

「すべてのお取引先様に対して誠実に対応いたします」

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

クリーン調達

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

責任者・体制

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

マネジメントシステム

品質、技術、納期などに優れているだけでなく、人権・労働、安全、環境、コンプライアンス、情報セキュリティなどの社会的責任を果たされているお取引先様と取引を行うように努めています。

調達部門における CSR の推進を経営重要方針と定め、定期的にマネジメントレビューを行っています。お取引先様には「CSR 自主アセスメント」を実施し、CSR に関する項目を含んだ取引基本契約書を締結しています。さらに、品質（ISO、VDA、IATF）、環境（有害物質マネジメント、ISO14001）、CSR（取り組み状況）の定期監査、納期、サービス等の評価とともに、「CSR 自主アセスメント」の結果に対して CSR 監査、是正依頼を実施し、改善を図っています。紛争鉱物の対応としては、OECD「紛争鉱物デューデリジェンス」に従った方法で取り組みを行っています。

教育

調達部門では CSR 業務を含む必要な幅広いスキル習得のため、多岐にわたる項目をプログラムした教育訓練計画を実施しています。2020 年実施の研修科目は、コロナ禍のため、ON LINE 研修を主に CSR（ESG）法務（契約、知財）環境（規制物質管理、環境測定、ISO14001）、品質（ISO、VDA、IATF）、QMS、EMS（監査員研修）、下請法、製品技術、原材料部材等、60 科目延べ 160 人が受講しました。これらの研修により、現場での問題解決能力の向上を目指しています。また海外拠点向けにも同様に TV 会議、LMS を利用した研修を実施し、調達業務における社会的責任を果たす人材育成を行っています。また 2020 年、全仕入先向け約 200 社、400 名様にリモート形式にて環境説明会を開催し、追加された管理物質や規制条件、時期等の周知徹底を行いました。

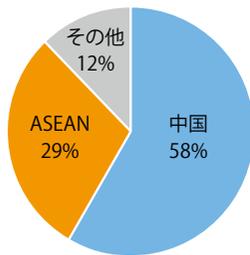
サステナブル調達

CSR 調達活動を推進するため、2011 年サプライヤー CSR ガイドラインを制定し、以降その推進を行っています。まず、社内の関連規定、文書の整備を行い、2012 年から、自社及びグループ各社へ配布、依頼を実施しました。2014 年から仕入先様への依頼、2016 年から行動規範同意書、自主アセスメントと是正依頼の実施を行いました。2020 年は、約 300 社に自主アセスメントを実施し、必要に応じて是正依頼、現場監査を実施し、健全なサプライチェーンを構築しています。今後は、仕入先様と協調して解決すべき課題を想定し、取り組みを構築していきます。

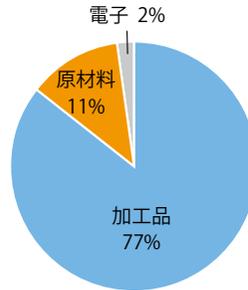
お取引先様の概要

約 300 社のお取引先様と取引を行っています。お取引先の 58% は中国です。また業種別では、加工部品が 77% です。サプライチェーン全体で CSR を果たすため、グループ各社及びお取引先様とともに CSR 調達を推進しています。

取引の状況（地域別）



取引の状況（業種別）



購入先選定と評価

購入先選定時に CSR 活動を実施していることを取引条件としています。新規のお取引先様には、「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」に賛同をいただいてから CSR 自主アセスメントを実施し、CSR 要求事項を盛り込んだ取引基本契約書を締結し、取引を開始します。また既存のお取引先様には、CSR 自主アセスメントを実施し、評価結果に応じて監査、是正、改善に向けた指導、啓発活動を行っています。

第二階層以降のお取引先様に対する取り組み

「フォスターグループサプライヤー CSR 行動規範」の遵守は、第二階層以降のお取引先様に対しても、第一階層のお取引を通じて遵守を要請しています。具体的には、第一階層お取引先様における同規範の理解と社内周知、遵守チェックのための自己評価の実施に加え、自身のお取引先様に対する同規範の配布及び遵守要請などがあります。

お取引先様へのCSR自主アセスメントおよび監査の実施

2016 年度より、人権・労働、安全、環境、コンプライアンス、情報セキュリティに関する取り組み状況について、CSR 自主アセスメントをお取引先様に開始しています。自主アセスメントの結果に基づき、必要に応じてお取引先様を訪問し、現場確認やヒヤリングを実施しています。2020 年度は約 300 社に実施した自主アセスメントの結果、是正が必要な 4 社に対して監査を行い内 2 社に関し、対策確認監査を実施しました。現場監査において具体的に改善が必要な項目を共有して是正計画書を発行し、積極的な推進をお願いしました。引き続き定期的に、自主アセスメントをお願いし、課題がみられた場合は早急に是正処置を講じ、健全なサプライチェーンを構築していきます。

業界連携（エンゲージメント）

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

GCNJ サプライチェーン分科会

CSR 調達セルフ・アセスメント・ツール・セット

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

環境負荷低減に関するお取引先様との連携

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

責任ある鉱物調達

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

デューディリジェンスの取り組み

お取引先様に当社の方針をお伝えし、ご協力をいただきながら社会的責任を果たすため、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を推進します。責任ある紛争鉱物調査は、精錬所に至る全てのお取引先様のご協力が必要なことから、共通の調査ツールや説明資料を使用しています。ツールとしては、「責任ある鉱物イニシアティブ（RMI）の発行する「コンフリクト・ミネラル・レポート・テンプレート」（CMRT）を使用しています。また、JEITA「責任ある鉱物調達検討会」で実施する、調査説明会に参加し自動車メーカー・自動車部品工業会と共通の調査実施マニュアル・手引きを活用しています。

紛争鉱物の調査

2020 年度の紛争鉱物調査としては約 300 社のお取引先様に依頼し、99% 回答を入手しました。回収した（CMRT）に基づいてリスク分析と評価を実施し、リスクに応じてお取引先様に更なる調査をお願いしました。当社で特定した精錬所のうち、コンフォーマントスマルター（RMI）の監査に合格しているスマルターは全体の 90% でした。また 2018 年度からは、経済協力開発機構（OECD）のデューディリジェンスガイダンスに沿い、コバルトやマイカの調査を実施しています。タンタル、スズ、タングステン、および金（3TG）については、精錬所認証状況が変動するため継続的に続け、リスクに関与した鉱物の調達が明らかになった際はお取引先様と協働して適切な措置を行っています。

紛争鉱物に対する方針

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

品質と安全性の確保

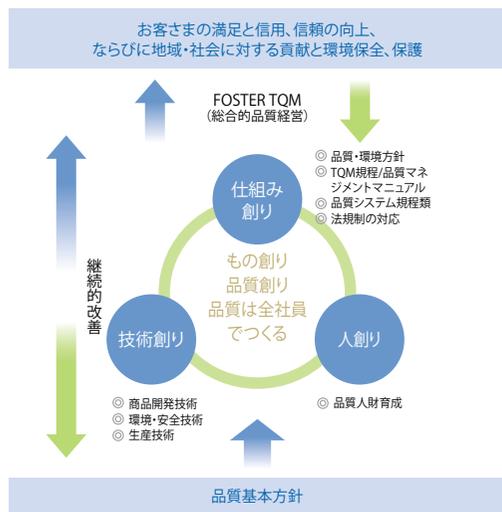
フォスターグループでは、FOSTER TQM (Total Quality Management) に基づく品質保証活動を推進・展開しています。

当社の品質保証活動方針とその取り組み

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応えることで、安全性や環境に十分配慮した、信頼を得られる品質の製品をお届けすることを品質保証の基本としています。

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

当社が提供する製品／構成部品の安全性と信頼性、環境負荷物質管理は、高い技術に支えられたプロセス（製品・工程設計、購買、製造）の中で常に配慮されています。



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



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

FOSTER TQMとQMS*: 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。

昨年度、本社ではコロナ禍により集合展示は行わず、Web ページでの自由閲覧としました。



本社での展示会：Web ページでの閲覧 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。



WEB 活用でのグローバル QC サークル大会 (審査員等最小限人数のみ集合)

例年、合計 100 を超えるサークルが活動を行っており、その中から各工場の QC 大会を勝ち抜いた代表チームが成果発表を行いました。従来は本社に集合し成果発表を行っていましたが、昨年度はコロナ禍により WEB 活用での発表としました。

今後の計画

今後も品質重視の風土醸成を目指し、内容の充実、グローバル展開を図ります。

顧客満足

フォスターグループ営業部

方針

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

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

体制

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

活動

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

今後の計画

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

フォステクス・カンパニー

方針

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

体制

満足いただき、安心して使っていただける製品を実現するために、常にお客さまの声に耳を傾け、今のような製品が必要とされているのかを知り、営業・技術を横断したプロジェクトを推進する体制をとっています。また、国内のみならず海外市場においても、それぞれの国・地域のニーズを把握し、地域限定の製品を実現いたします。

活動

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

今後の計画

当社の市販ブランドとして信頼されるフォステクス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。2021年度も、フォステクスの源流ともいえるフルレンジスピーカのハイエンドモデルの拡充、またこれらと組み合わせて使用するパワーアンプなどの周辺機器に注力し、音楽を聴く喜びをさらに感じていただけるような製品を開発していきます。

人権保護

方針

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

社員の人間性尊重

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

人権尊重・差別禁止

出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障がい、趣味、学歴、肌の色、性的指向、性同一性障害、妊娠、政治的信条、組合への加入、配偶者の有無、出身地域等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）、人身売買やいじめ等による人権侵害行為は行いません。

セクシャルハラスメント

性的嫌がらせ、または他人に性的嫌がらせと誤解される恐れのある行為は行いません。相手に不快感を与える性的な言動や行為は行わないと共に、他人がこれを行わないよう防止します。

個人情報・プライバシーの保護

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

職場の安全衛生

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

労働関係法の順守

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

管理者は、部下の心身の健康状態に常に留意します。

推進体制

サステナビリティ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・国籍や経歴等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るようにしました。

<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、2025年までに管理職に占める女性管理職の割合を30%にすることを目標としています。



<ダイバーシティ教育への取り組み>

多様な人財の活躍が企業のあらたな価値の創造につながることへの理解を深めるため、社内イントラネット上にダイバーシティに関する専用サイトを設置し、情報発信を行っています。また、無意識の偏見・思い込み<アンコンシャスバイアス>を意識して是正するための啓蒙も、管理職研修等の場を通じて継続的に実施していきます。

<LGBT（性的マイノリティ）に対する取り組み>

現在、人事およびCSR部門内においてLGBTに関する理解を深め、Ally（LGBT当事者の理解者、応援者のこと）を増やす活動をしています。今後も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等さまざまなコースを開催しています。参加者からは、フォスターの音づくりを体感できると好評をいただきました。2020年度はのべ71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選表彰企業

https://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

https://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）：2025年までに管理職に占める女性の割合を30%とする。
- ・本社海外人財比率（本社）：2025年までに本社従業員に占める海外人財比率を30%とする。
- ・障がい者雇用率（本社）：法定雇用率を上回る雇用を維持する。
- ・介護離職者（本社）：介護離職者0%の維持および介護休暇制度の拡充を図る。

労務（労働慣行とディーセントワーク）

方針

当社は、従業員一人ひとりが仕事を通じて成長し、やりがいを感じながら能力を発揮できることを重んじています。そのためには、さまざまなバックグラウンドを持つ従業員が、日々のコミュニケーションを通じて自然に助け合い、知恵を出し合えるような「働きやすい」環境をつくる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に取り組んできました。

2017年度は、フレックスタイム制度の全従業員への適用および在宅勤務制度の本格導入を実現しました。在宅勤務制度については、対象者に制限をかけず、誰でも利用できる制度として実施しており、テレワークの導入・活用を進める企業として総務省が主催する「テレワーク先駆者百選」に選定されました。当社は、個々のライフスタイルに合わせてICTを活用し、「時間」や「場所」に捉われない柔軟な働き方を実現するため環境の整備に取り組んできましたが、今後もより一層働きやすい、やりがいのある会社を目指して働き方改革を行います。

<所定労働時間の削減>

創業70周年を機に2020年4月11日から所定労働時間を15分削減し、7時間30分としました。これからも業務の進め方を効率化し、業務遂行のために必要な時間を見直すとともに、時間あたりの生産性を向上させ「めりはり」のある働き方の実現に向けて取り組んでいきます。



<副業の解禁>

社外における多様な経験は新たな活躍や成長の機会を広げ、個々のキャリア形成に幅と奥行きをもたらすことに寄与するとの考えから、2020年9月1日をもって副業を解禁しました。現在数名の従業員が副業を行っています。

<休暇・休職制度の充実>

これまでボランティア休暇制度の導入や、就学を希望する従業員・配偶者の海外転勤に同行を希望する従業員に対する休職制度を導入してまいりましたが、2020年10月より保存有給休暇を利用した時間単位年休制度を正式に導入しました。また、保存有給休暇の積立上限も20日から22日に引き上げるとともに、家族の介護をする場合にも使用できるよう使用要件を拡大しました。

<健康増進>

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

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

これらの取り組みが評価され、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。(2021年1月1日認定更新) また、2021年3月には経済産業省より「健康経営優良法人 2021 (大規模法人部門)」に認定されました。

今後の計画

2021年度目標：

- ・ 総労働時間（本社）：月平均 153 時間以下
- ・ 定期健康診断受診率（本社）：100%維持および再検査受診率 80%達成
- ・ 特定保健指導受診率（本社）：80%達成

人財開発

方針

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

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

推進体制

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



主な活動・対策・育成

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

今後の計画

- ・ 次代のフォスターを担う人財基盤を盤石にするための「人づくり」推進
- ・ 真に多様で、包摂的な（Diversified & Inclusive）組織こそが、高い生産性をもたらすとの信念のもと、年齢、性別、国籍、信条などあらゆる差別を排した多様な人財ポートフォリオの構築
- ・ 従業員一人一人のキャリアプランや、働き方のニーズに応えられるよう、選択肢を多様化し真の働き方改革を推進
- ・ 全従業員が「プロフェッショナルとしての誇り」、「フォスターで働く喜び」を持ち、「すべてのステークホルダーにポジティブなインパクトをもたらす」ことのできる企業風土の確立

安全衛生

方針

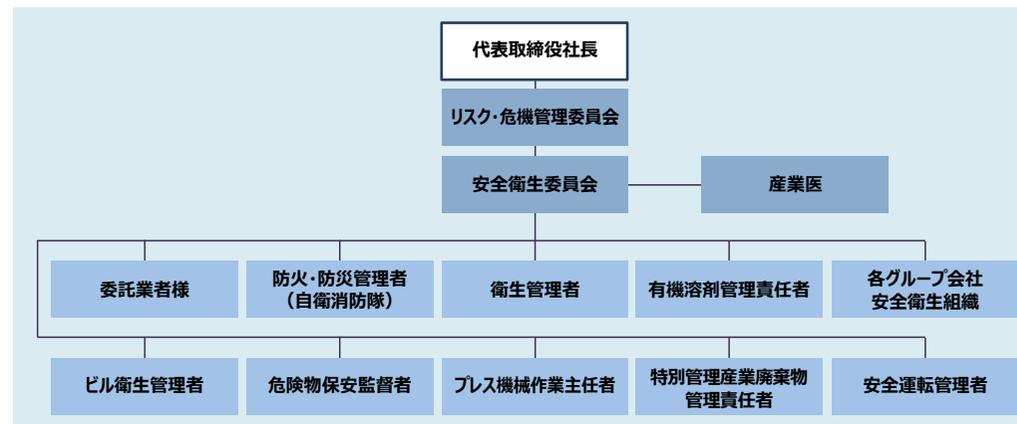
フォスター電機は、「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努める」という規範を掲げています。この規範をもとに、安全衛生を統括する安全衛生委員会と、各拠点の安全衛生管理組織が中心となり是正活動を推進しています。

「行動規範」抜粋

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

グループの横断的な課題に関しては、「フォスターグループ企業行動要綱」や「フォスターグループ社員行動規範」に基づき、すべての従業員を対象として労働安全衛生課題に取り組んでいます。本年は、昨年引き続き新型コロナウイルスの脅威に対応すべく、安全衛生委員会が中心となり、感染防止対策をグローバルに展開、実施いたしました。本社では、個別課題への取り組みとして、安全衛生委員会方針である「グローバルにリスク軽減を図り、危機発生時に備える」を昨年より継続しました。コロナ禍におけるリモートワークに対応した健康管理を目的とし、自宅でできる簡単ストレッチ動画配信や、食生活を通じての健康維持の方法をeラーニング形式で配信しました。また、グループの重大結果につながる障害のリスクを撲滅するため、開発段階から揮発性有機溶剤(VOC)を削減する取り組みや、全従業員の健康増進活動を継続しました。従業員の健康増進活動においては、その取り組みが評価され2018年12月に健康企業宣言東京推進協議会より「健康優良企業金の認定」を取得し、その後2021年1月1日付にて更新認定されました。

新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症の対策では、製造拠点における感染予防（検温・マスク着用・手洗い・除菌等）の徹底により製造体制を持続、本社を中心とした開発拠点においては、在宅勤務体制の構築や、今後の予防接種に向けて特別休暇付与体制を整え、感染リスクの低減を図り開発への影響を発生しない、させない努力を継続いたします。

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、本年も継続しての取り組みが評価され認定更新となりました。



「自転車安全利用モデル企業」認定授与式

海外拠点の取り組み

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

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

今後の計画

昨年引き続き、労働安全衛生マネジメントシステム規格 ISO45001 をベースとしたグローバルな仕組みの構築と、新型コロナウイルス感染症などあらゆることに柔軟に対応できる体制を強化、安全衛生委員会による情報共有を行います。

社会貢献活動

方針

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

行動規範

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

主な活動《日本》



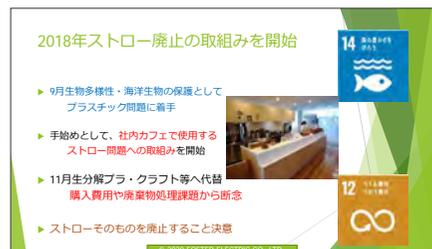
<地域社会とのコミュニケーションづくり>

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



昭島市内の企業と連携し、環境活動を行っている「昭島市環境配慮事業者ネットワーク」で幹事事業者を継続しましたが、コロナ禍の影響により毎年行われている各種イベントが中止となり

ました。また、同ネットワークの事業様の協力のもと、環境省「オフィス向けリユースカップ説明会」に、リユースカップ導入企業のプレゼンターとして参加いたしました。



その他、当社が所属する昭和の森芸術文化振興会や、あきしま観光まちづくり協会を通じて地域伝統文化に触れる活動を推進しています。地域活性活動では、昭島ロケーションサービスへの協力を行っています。また、福祉の分野では、社会福祉協議会への寄付を続けてまいりました。2020年5月には、不織布マスクの寄付を行い、この活動への感謝状を贈呈いただきました。



主な活動《海外拠点》

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

中国



2020年6月：当社従業員の有志が広東省河源市・血液バンクの献血プログラムに参加しました。



韓国



2020年1、9、11月：韓国のグループ会社・ESTec コーポレーションの役職員が実施した隣人助け合い募金は、梁山市の住民生活支援課を通じ同地域で支援が必要な人々や、同市教育課を通じ市内の学生への奨学基金として寄付されました。



2020年12月：全社員が協力して越冬用キムチ200箱（約1,500kg）を漬け、梁山市ボランティアセンターを通じ、独居老人、重度障がい者、少年・少女家長の世帯等に贈りました。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。



ベトナム 

2020年4月：交通事故で他界した元従業員の家族に会社・従業員組合より生活支援の寄付をしました。



2020年4月：先天的障がいを抱えた子供を支える従業員に贈り物をしました。



2020年6月：新型コロナウイルスで厳しい状況にあるダナン市カムレ区の病院や隔離施設に生活必需品を寄付しました。



2020年7月：人道的献血プログラムに参加しました。



2020年9月：ダクラク省にある貧困地域で支援活動を実施しました。



2020年11月：クアンガイ省とクアンナム省で洪水被害を受けた人々に寄付をしました。



2020年12月：毎年行われる従業員カンファレンスで、生活が困難な状況にある従業員に、会社・従業員組合より支援金を贈りました。



2021年1月：労働災害や重病に見舞われた従業員を訪問し、支援金を贈りました。



ミャンマー 

2020年11月：ヤンゴン市のサウスオカラッパ総合病院へ新型コロナウイルス支援のための寄付をしました。



ベトナムのグエン・スアン・フック首相が
フォスター・バクニン工場を来訪されました。



2020年5月：ベトナムの労働月間に、グエン・スアン・フック首相が安全衛生の視察のためフォスター・バクニン工場を来訪され、当社従業員と直接触れ合う機会が持たれました。



ガバナンス

コーポレートガバナンス

方針

企業価値・株主価値の最大化を図るため、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる意思決定と、適法かつ適正な業務執行が可能な経営体制及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

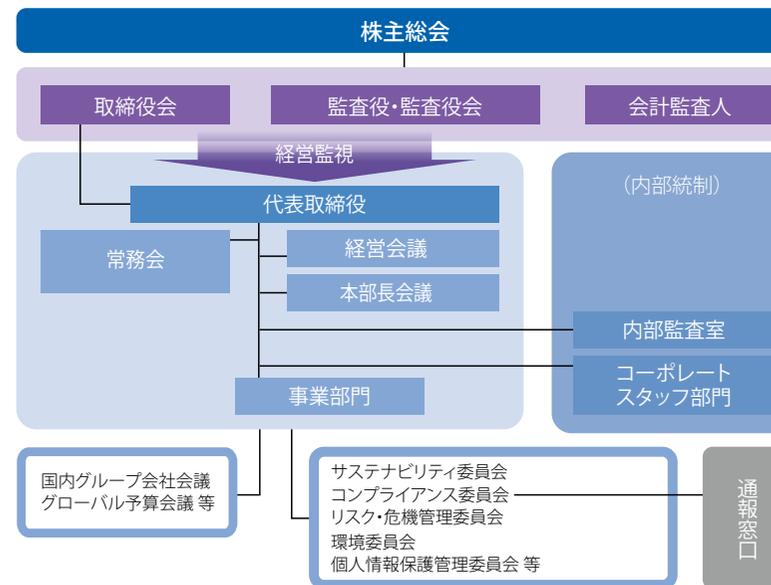
代表取締役・役付取締役・業務執行取締役・上席執行役員・常勤監査役等によって構成される常務会では、業務執行のための意思決定を行うにあたり、十分な討議を行っています。

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等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、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。メンバーは、独立役員を含む代表取締役以下、役付取締役、社外取締役、常勤監査役、社外監査役等で構成（現在、指名諮問委員会は計6名、報酬諮問委員会は計5名）されています。両委員会とも、委員長および副委員長は、独立社外取締役から選任されています。



コーポレートガバナンス・ガイドライン

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

国の内外を問わず、すべての法律・法令、国際ルール及びその精神・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

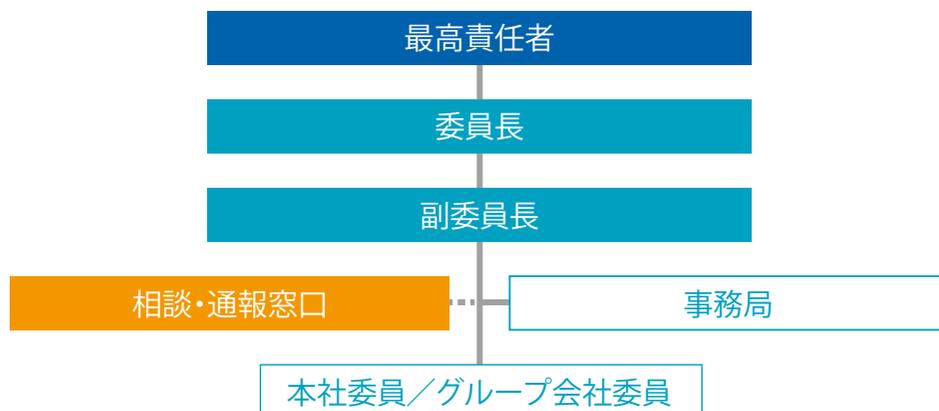
CSR 思想の中核の一つとしてコンプライアンス（法令および企業倫理の順守）を重視しており、全フォスターグループを対象として、コンプライアンス・プログラム（社内ルールの整備と体制の構築）を推進しています。

コンプライアンス体制

コンプライアンス・プログラムを推進する上で自浄作用となる内部通報制度を重要視しています。運用としては、24 時間メール受付を開放している顧問弁護士、社内において独立性の高い内部監査室および人事担当者を窓口とする「コンプライアンスホットライン」及び「ハラスメントヘルプライン」を設け、国内外で発生するコンプライアンス違反などの内部通報窓口として機能させています。通報・相談窓口は、全グループの社員・役員のほか、その家族及び取引先の社員も利用できるよう、広く門戸を開放しています。また、内部通報制度の周知徹底のために、従業員向けの「コンプライアンスホットライン」「ハラスメントヘルプライン」説明会を実施しています。

なお、内部通報者の保護には十分留意し、不当な扱いやトラブルに巻き込まれることがないように、内部通報取扱規程等の社内規程にて、内部通報者が不利益を被らないよう保護する規定を設けて周知・徹底しています。

コンプライアンス委員会組織図（リスク・危機管理委員会は本組織図に準ずる）



コンプライアンス委員会

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。

2020 年度は、「フォスターグループ社員行動規範」をはじめコンプライアンス全般に関するコンプライアンス・テスト及びコンプライアンス・アンケートを実施しました。また、全従業員を対象として、コンプライアンスに関する Web 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社員行動規範」に基づき設置されたコンプライアンス委員会が主体となり、社員教育の充実、関係法令などの情報発信などの活動を引き続き推進し、コンプライアンス体制の強化・向上を図ります。

リスクマネジメント

方針

リスクを事前に予測し、リスクが具現化されることを未然に防ぐため、然るべき対策を講ずること、及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、ニューノーマル下での弾力的なリスク・危機管理体制の構築を運営の基本方針として、コロナ危機下のリスク影響度・脆弱性の評価及び対応策の整備・強化、ニューノーマル下での情報管理・共有体制の強化及びリスク・プロファイルの見直しを図っています。

リスクマネジメント体制

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

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

リスク・危機管理委員会

毎年実施される各担当部門によるリスク再点検結果に基づき、フォスターグループのリスクの特定と評価を実施しています。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は、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。委員会は、当該委員会の運営状況、直面するリスク及び対応状況を適宜取締役会に報告し、取締役会は社外役員の専門的な知見による助言・指導を含めリスク管理への監督機能を発揮しています。なお、2020年度は、重要なリスク項目として、事業継続計画（BCP）の見直しや、サプライヤーのBCP体制の構築及び情報セキュリティ管理体制の見直し等のモニタリングを実施しました。

新型コロナウイルス対応

新型コロナウイルスの感染拡大は、当期を通じて当社に多大な影響をもたらしました。

フォスターグループは、リスク・危機管理委員会を週次で開催し、従業員の安心安全を第一義とする即応体制を構築しました。また、各部門・拠点間で、顧客・サプライヤー情報等を収集及び共有し、適時的確かつ柔軟な対応を実施しました。

【主な対応】

- 顧客状況の的確な把握と問題点への対応
- 各工場の稼働状況の把握と適切な在庫管理
- サプライチェーンの状況の把握と問題点への対応
 - ※ 特に欧米等でロックダウン（都市封鎖）が発令された際には、顧客工場の稼働が休止しましたが、当社グループは顧客工場の再稼働見込みや資材調達先の状況を把握する等、サプライチェーン寸断リスクに対応しました。
- 安全衛生対策、等
- 本社では、ニューノーマル下での働き方構築に取り組みました。在宅勤務は、緊急事態宣言下では70%を、それ以外の期間では50%を目途に実施し、リモートワーク推進、慣れない在宅勤務下での社員の健康管理支援、コミュニケーション不足への対応支援、「成果本位」の人事評価研修の実施等、新たな働き方の構築に向け取り組んでいます。

今後の計画

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

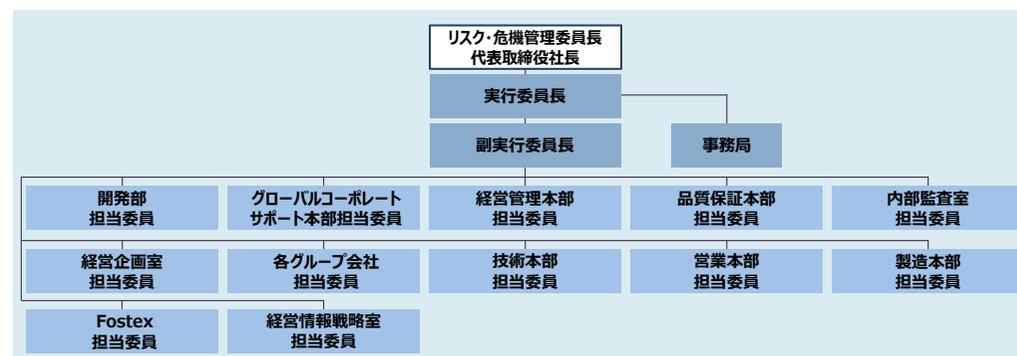
事業継続計画（BCP）

方針

リスク・危機管理として経営上の諸々のリスクや危機を事前に防止・回避すること、また万一リスクが発現・具現化して危機が発生した場合には、当社の被害を最小化し、お客様にご迷惑を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

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、ならびに各拠点対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

地震や災害等の緊急事態が発生した場合、本社機能を維持するために本部より緊急連絡を発信し、従業員とその家族の安否確認を行うことを目的とする、通信端末を利用した安否確認システムを導入しています。4月には、コロナ禍における在宅時防災訓練として、大規模災害を想定した点呼訓練を実施しました。

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

新型コロナウイルス対策強化

海外製造拠点においては、入場時の検温・手洗い・除菌・パーティション対策を徹底し、感染拡大防止を徹底し、安心・安全な生産体制を維持継続いたします。



新型コロナウイルス対策の様子（海外製造拠点）

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。



消火訓練の様子（中国）

放水訓練の様子（ミャンマー）

救命訓練の様子（ベトナム）

今後の計画

未だ衰えを知らぬ新型コロナウイルスの脅威に対する事業継続計画の立案と実行はもとより、このような国際的非常事態に直面しても柔軟に対応できる BCP 体制の構築を目指します。ステークホルダーの皆様へ、信頼され安心いただける企業を目指します。

税務に対する考え方

基本姿勢

各国・地域の税務関連法令や国際ルールに従い、事業戦略及び持続可能な開発戦略に沿って、税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適切に税務申告および納税を行っています。

ガバナンス

本社経営管理本部経理部内にグローバル税務課を設置し、税務リスクの管理・モニタリングを行っています。重要事項については、取締役会を含むトップマネジメントに報告して指示を受けています。

関係会社間の取引

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

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

透明性

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

情報セキュリティおよび個人情報保護

方針

フォスター電機株式会社本社及び関係会社（以下、当社グループといいます）は、掲げる社は「誠実」のもと、顧客、取引先ならびに株主、社員等ステークホルダーからの信頼を確保することが重要であり、情報資産に対する適切な管理が重要な経営課題であると認識しています。

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

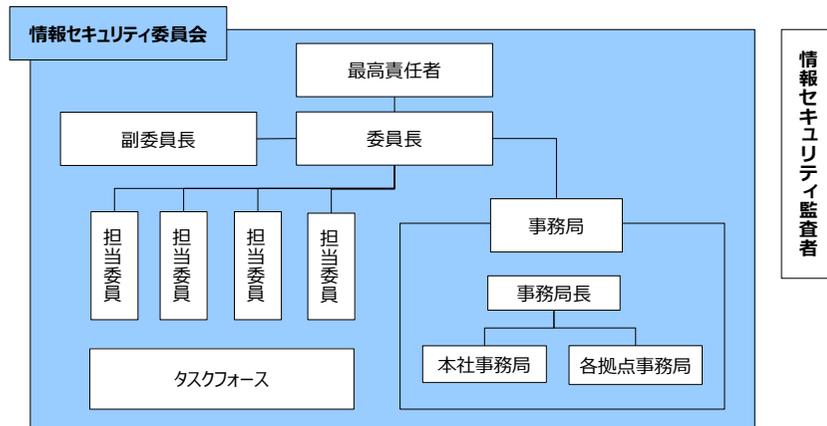
- ・情報セキュリティ管理体制
- ・情報セキュリティに関する社内規程の整備
- ・情報セキュリティ対策の実施
- ・情報セキュリティ教育の実施
- ・継続的改善の実施

■情報セキュリティポリシー：

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

推進体制

保有するすべての情報資産の保護および適切な管理を行うため、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

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

中期計画

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

社外からの評価

【国内】

新・ダイバーシティ経営企業 100 選（平成 29 年度）

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



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」とらわれない柔軟な働き方を実現するため、在宅勤務制度の導入等、環境整備への取り組みが評価され、総務省が主催する平成30年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。



2021 年くるみん認定

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



健康経営優良法人 2021（大規模法人部門）

2021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2021（大規模法人部門）」に認定されました。



健康優良企業 金の認定

2021年1月：積極的な健康経営づくりの取り組み推進が高く評価され、2018年12月に健康企業宣言東京推進協議会より「健康優良企業 金の認定」を取得、その後2020年に引き続き、2021年においても更新認定されました。



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

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



2020 年度「SNAM サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定

2021年3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5年連続で選定されています。



【海外】

グローバル

FTSE Blossom Japan Index の構成銘柄に選定

2021年6月：FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



FTSE Blossom Japan Indexに関する詳細は[こちら](#)をご覧ください。

CDP

2021年12月：企業などによる環境管理への取り組みに関する情報を開示するイギリスの非営利団体CDPが実施する2020年度の調査において、気候変動「B-：マネジメントレベル」、水セキュリティ「B-：マネジメントレベル」の評価を取得しました。（A, A-, B, B-, C, C-, D, D- の8段階評価のうち）



EcoVadis

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

ベトナム

FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.

バクニン税務局より税務政策および法令遵守で表彰

2020年10月：2019年度の税務政策および法令順守の功績が評価され、バクニン税務局長より表彰されました。



ベトナム労働組合より労働模範活動と組合で表彰

2021年1月：優れた模範的労働活動と堅固な労働組合構築の実績が評価され、ベトナム労働組合より表彰されました。



バクニン労働組合より「従業員の待遇に対する努力」への謝意として表彰

2021年1月：2020年度、従業員に対する厚い待遇が評価され「従業員の待遇における努力」への謝意としてバクニン労働組合より表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (DANANG) CO., LTD.

労働安全局より優れた労働安全活動で表彰

2021年4月：2019年度における優れた労働安全活動の功績が認められ、労働安全局長より表彰されました。



ダナン市カムレ区・赤十字社より寄付貢献活動で表彰

2021年1月：貧困層やベトナム戦争の残留枯葉剤被害者への寄付貢献活動が評価され、カムレ区・赤十字社より「ゴールドハート」賞を表彰されました。

ダナン市カムレ区・人民委員会より赤十字活動の先進的模範として功労賞を表彰

2021年7月：2015～2020年の間、赤十字活動の先進的模範としての活動が評価され、カムレ区・人民委員長より表彰されました。



韓国

ESTEC CORPORATION

積極的な募金活動による隣人愛功労賞の表彰

2020年9月：積極的な募金活動が評価され、慶南社会福祉共同募金会より隣人愛功労賞を受賞しました。



【外部評価機関からの調査】

フォスターグループは、外部の評価機関から受領するCSR調査にも誠実に回答しています。2020年度は、SDGs、CSR、ESG、SRI関連調査など、計9件の調査に対応いたしました。中でも、当社のCSR取り組みのKPIに設定している東洋経済新報社「CSR企業ランキング」では、総合順位で255位（全1,614社中）という結果となりました。今後とも、外部の評価機関からの調査依頼に対し、真摯に対応していきます。



データ集

経済データ

201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会

リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト - 環境保護目的の総支出と総投資（種類別）

対象	環境保全コスト（事業活動に応じた分類）				
	分類	主な取組の内容	投資額 (単位：千円)	費用額 (単位：千円)	
日本 フォスター電機株式会社 (本社)	(1) 事業エリア内コスト		0	18,131	
	内 訳	(1)- 1 公害防止コスト	大気汚染および水質汚濁防止対策	0	1,894
		(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	2,114
		(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	14,122
	(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	9,685	
	(4) 研究開発コスト	研究開発等費用	0	1,554,511	
	(5) 社会活動コスト	緑化等費用	0	207	
	(6) 環境損傷対応コスト		0	0	
	合計			0	1,582,533

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

201-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）

対象 ^{*1}	比率 (%) (男女同一比率)	
日本	107	
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. 及びグループ会社	102
	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	109
	ESTec CORPORATION 及びグループ会社	124
北米	100	
欧州	116	

※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 17 社とする。

202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合

対象 ^{*3}	地域コミュニティ ^{*2} から採用した上級管理職 ^{*1} の割合 (%)	
日本	100	
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. 及びグループ会社	78
	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	78
	ESTec CORPORATION 及びグループ会社	88
北米	100	
欧州	100	

※1 上級管理職：取締役を除く部長以上の管理職とする。

※2 地域コミュニティ：該当拠点が所属する国・地域とする。

※3 重要事業拠点：J-SOX に基づく内部統制のチェック対象である本社および海外拠点 17 社とする。

204-1 地元サプライヤーへの支出の割合

対象 ^{*1}	指標	割合 ^{*2} (%)
中国内全購入拠点	海外生産拠点（中国）における原材料・部材の現地調達割合	89
アセアン内全購入拠点	海外生産拠点（ベトナム・ミャンマー）における原材料・部材の現地調達割合	65

※1 地域・地元/重要事業拠点：フォスターの生産拠点がある上記地域とする。

※2 部材調達取引の内、対象拠点内の法人との取引金額の示した指標。

205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事務所

対象	事業の総数（拠点）	割合 (%)
国内外	国内外事業拠点	72

リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスクはなし。

205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修

対象	腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行ったものの総数と割合	
	ガバナンス組織メンバー	
	総数（人）	割合 (%)
日本	26	100
海外	81	88

環境データ

301-2 使用したリサイクル材料

対象		割合 (%)
海外	全調達拠点 (中国・ベトナム・ミャンマー)	8

※購入している全樹脂材料の内、リサイクル材料の割合

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	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	1,981	75,419	0	0	10,334	2,834
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	29,397	37,407	821	0	0	29,765
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	8,963	24,407	786	0	0	9,206
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	16,293	39,874	5,271	0	56,990	17,420
	FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.	12	2,006	0	0	0	31
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	9,691	13,676	3,880	11,955	0	10,032
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	4,173	8,239	5,031	13,168	0	4,491
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	977	2,989	110	4,961	0	1,077
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	17,212	29,571	14,356	47,765	0	18,321
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	6,460	4,132	2,998	0	0	6,531
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	690	2,778	0	0	76,331	1,639
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH 及びグループ会社	68	1,560	1,812	0	0	102
合計		95,917	242,058	35,065	77,849	133,321	101,449

※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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Scope1 (事業活動からの直接的な温室効果ガス排出) (単位：t-CO ₂)	2,198	2,403	2,431	2,155	2,549	2,381	1,745	1,290	1,026
Scope2 (事業活動でのエネルギー使用による間接的な温室効果ガス排出) (単位：t-CO ₂)	87,232	91,545	88,568	86,668	88,328	87,828	71,122	58,457	51,293
Scope1+2 total (単位：t-CO ₂)	89,430	93,948	90,999	88,823	90,877	90,209	72,868	59,747	52,319
売上高 (日本円) (億円)	1,436	1,660	1,891	1,910	1,611	1,849	1,403	1,073	852
売上高原単位 (日本円) (単位：t-CO ₂ /億円)	62.3	56.6	48.1	46.5	56.4	48.8	51.9	55.7	61.4

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 11 拠点
算定に使用した基準：環境省、経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」、GHG Protocol「Corporate Standard」、
「Corporate Value Chain (Scope 3) Standard」、 「Scope 2 Guidance」、 「Scope 3 Calculation Guidance」
CO₂ 換算係数 (電力)：日本：環境省、電気事業者別二酸化炭素排出係数 (2020) に基づく 2018 年の係数
海外：IEA Emissions Factors 2020 に基づく 2018 年度の係数
CO₂ 換算係数 (燃料)：日本/海外：環境省、経済産業省発行「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に基づく係数
地球温暖化係数：IPCC 第 5 次報告書 (AR5) 100 年の値を使用
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。

		単位	2020
温室効果ガス	二酸化炭素 (CO ₂)	t-CO ₂	52,547
	メタン (CH ₄)	t-CO ₂	0.022
	一酸化二窒素 (N ₂ O)	t-CO ₂	0.045

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	186,672
	2. 資本財	371
	3. Scope1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー活動	6,764
	4. 輸送、配送 (上流)	16,640
	5. 事業から出る廃棄物	2,189
	6. 出張	352
	7. 雇用者の通勤	3,562
下流部門	9. 輸送、配送 (下流)	2,237
	11. 販売した製品の使用	155,887
	12. 販売した製品の廃棄	9,095
合計	383,769	

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 11 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	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	7,635	7,253	382
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	425,327	340,262	85,065
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	45,719	36,575	9,144
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	148,908	119,126	29,782
	FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.	120	114	6
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	66,625	53,300	13,325
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	35,812	28,650	7,162
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	4,169	3,335	834
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	68,771	55,017	13,754
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	95,629	76,503	19,126
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	1,586	1,269	317
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH 及びグループ会社	12	11	1
合計	900,313	721,415	178,898	

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	900,313	721,415	178,898
合計	900,313	721,415	178,898

306-2 種類別および処分方法別の廃棄物

対象	有害廃棄物（単位：ton）			
	廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量	
日本	フォスター電機株式会社（本社）	0.66	0.00	0.66
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	70.30	0.00	70.30
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	19.17	0.00	19.17
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	42.40	0.00	42.40
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	33.56	5.88	27.68
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	54.66	0.27	54.39
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	9.12	0.00	9.12
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	79.04	54.49	24.55
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	14.94	0.00	14.94
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	0.00	0.00	0.00
合計	323.85	60.64	263.21	

対象	非有害廃棄物（単位：ton）			
	廃棄物発生量	リサイクル量	最終処分量	
日本	フォスター電機株式会社（本社）	58.90	54.00	4.90
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	741.00	679.00	62.00
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	109.82	0.00	109.82
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	269.77	219.85	49.92
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	499.98	355.05	144.93
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	136.09	89.11	46.98
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	38.19	25.70	12.49
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	977.71	609.61	368.10
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	161.12	16.50	144.62
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	397.22	239.72	157.50
合計	3,389.80	2,288.54	1,101.26	

308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー

環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの割合

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

※全サプライヤーに環境規程を配布、更新し、環境関連資料を入手している



社会データ

401-1 従業員の新規雇用と離職

対象	新規雇用者数 (人)						
	男女別			年齢別			
	男性	女性	合計	30歳未満	30歳～50歳	50歳超	合計
日本	全国内拠点: フォスター電機株式会社 (本社)、フォスター運輸株式会社、フォスター電子株式会社						
	25	8	33	20	11	2	33
海外	全海外拠点						
	1,252	5,236	6,488	4,620	1,835	33	6,488

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						
	31	9	40	8	13	19	40
海外	全海外拠点						
	1,924	5,754	7,678	4,536	3,040	102	7,678

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)
	営業手当 (営業員のみ)、定年退職金
海外	重要事業拠点 11 社
	生命保険、医療保険、定年退職金、身体障害および病気補償、育児休暇、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 17 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					
	507	159	666	3	9	12
海外	全海外拠点					
	3,169	13,464	16,633	171	994	1,165

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					
	3	4	7	100	100	100
海外	全海外拠点					
	170	859	1,029	99	92	93

※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。

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 (%)				
		定着率 (%)				
		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					
	7	5	12	100	100	100
海外	全海外拠点					
	165	892	1,057	81	61	63

403-9 労働関連の傷害

対象	区分	i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合						
		死亡者数 (人)			割合 ^{※1}			
		2018年度	2019年度	2020年度	2018年度	2019年度	2020年度	
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	a. すべての従業員について	0	0	0	0.00	0.00	0.00
		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	0	0	0	0.00	0.00	0.00
海外	全海外拠点	a. すべての従業員について	0	0	1	0.00	0.00	0.03
		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	0	0	0	0.00	0.00	0.00
iv. 労働関連の傷害の主な種類:					通勤中の交通事故			

対象	区分	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)						
		傷害者数 (人)			割合 ^{※2}			
		2018年度	2019年度	2020年度	2018年度	2019年度	2020年度	
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	a. すべての従業員について	0	0	1	0.00	0.00	0.82
		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	0	0	0	0.00	0.00	0.00
海外	全海外拠点	a. すべての従業員について	0	1	0	0.00	0.02	0.00
		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	0	0	0	0.00	0.00	0.00
iv. 労働関連の傷害の主な種類:					骨折			

対象	区分	iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合						
		傷害者数 (人)			割合 ^{※3}			
		2018年度	2019年度	2020年度	2018年度	2019年度	2020年度	
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	a. すべての従業員について	0	1	0	0.00	0.79	0.00
		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	2	0	0	1.61	0.00	0.00
海外	全海外拠点	a. すべての従業員について	0	46	28	0.00	1.02	0.74
		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	84	0	2	1.58	0.00	2.13
iv. 労働関連の傷害の主な種類：			腰痛・切傷・捻挫・打撲・骨折	骨折・切傷・打撲・捻挫など	骨折・切傷・打撲・捻挫など			

対象	区分	v. 労働時間 (時間)			
		2018年度	2019年度	2020年度	
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	a. すべての従業員について	1,244,382	1,268,573	1,213,116
		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		86,077	96,217
海外	全海外拠点	a. すべての従業員について	53,053,768	45,128,065	37,869,378
		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		470,658	938,802

- ※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	区分	a. すべての従業員について					
		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)		
		2018年度	2019年度	2020年度	2018年度	2019年度	2020年度
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	0	0
		0	0	0	0	0	0
海外	全海外拠点	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類：							

対象	区分	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)		
		2018年度	2019年度	2020年度	2018年度	2019年度	2020年度
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	0	0
		0	0	0	0	0	0
海外	全海外拠点	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類：							

404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間

対象	区分	平均研修時間 (時間)					
		男性	女性	男女合計	管理職	一般	管理・一般合計
日本	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	11	13	11	11	11	11
		22	16	17	37	17	17
海外	全海外拠点						

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	区分	割合 (%)					
		男性	女性	男女合計	管理職	一般	管理・一般合計
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	86	79	84	94	82	84
		63	55	56	82	55	56
海外	全海外拠点						

405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

ガバナンス組織 (性別、年齢別)

対象	区分	比率 (%)				
		男性	女性	30歳未満	30歳~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	91	9	0	3	97
		93	7	0	26	74
海外	全海外拠点					

従業員 (性別、年齢別)

対象	区分	比率 (%)				
		男性	女性	30歳未満	30歳~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	76	24	9	48	43
		19	81	35	62	2
海外	全海外拠点					

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率

対象 ^{※1}	比率 (%) ^{※2}	
	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 17 社	100	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海外拠点 17 社とする。
 ※2 女性を 100 とした場合の男性の比率

女性の報酬総額の対男性比率

対象 ^{※1}	比率 (%) ^{※2}	
	管理職	一般
日本 フォスター電機株式会社 (本社)	107	114
海外 重要事業拠点 17 社	107	133

※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 17 社とする。
 ※2 女性を 100 とした場合の男性の比率

410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員

対象	保安要員		
	人数 (人)	受講者数 (人)	割合 (%)
日本 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	3	3	100
海外 全海外拠点	162	159	98

※上記計算には第三者組織の従業員が含まれる。

412-2 人権方針や手順に関する従業員研修

対象	従業員研修	
	総時間数 (時間)	従業員割合 (%)
日本 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	115	88
海外 全海外拠点	103,678	96

414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー

フォスター新規サプライヤー CSR 調達基準同意率

対象	割合 (%)
国内外 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、コーポレートサイト 掲載場所
組織の プロフィール	102-1	組織の名称	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-3	本社の所在地	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-4	事業所の所在地	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-5	所有形態および法人格	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-6	参入市場	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-7	組織の規模	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書
	102-9	サプライチェーン	- ▶ 有価証券報告書
	102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	- ▶ 有価証券報告書
	102-11	予防原則または予防的アプローチ	P10~13 P14~24 P25~29 - 環境 社会 ガバナンス ▶ 有価証券報告書
	102-12	外部イニシアティブ	P5~9 P8 フォスターグループの ESG 経営 国連グローバル・コンパクト
	102-13	団体の会員資格	P8 国連グローバル・コンパクト
戦略	102-14	上級意思決定者の声明	P2 トップメッセージ
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P2 - トップメッセージ ▶ 有価証券報告書
倫理と誠実性	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P1 - 企業理念 ▶ 企業行動要綱 ▶ 社員行動規範
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P25~29 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	P25~29 - ガバナンス ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P5~9 フォスターグループの ESG 経営
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P5~9 フォスターグループの ESG 経営
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	- ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	- ▶ 有価証券報告書
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	- ▶ 有価証券報告書
	102-25	利益相反	- ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン

一般開示項目	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト 掲載場所	
ガバナンス	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P10~13 P14~24 P25~29 - 環境 社会 ガバナンス ▶ 有価証券報告書	
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-33	重大な懸念事項の伝達	P25~29 ガバナンス	
	102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	- 該当なし	
	102-35	報酬方針	- ▶ 有価証券報告書	
	102-36	報酬の決定プロセス	- ▶ 有価証券報告書	
	102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	- ▶ 有価証券報告書	
	102-38	年間報酬総額の比率	- ▶ 有価証券報告書	
	102-39	年間報酬総額比率の増加率	- ▶ 有価証券報告書	
	ステーク ホルダー・ エンゲージメント	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	- ▶ 株主総会 ▶ 決算説明会 『社外からの評価』
		102-41	団体交渉協定	- ▶ 有価証券報告書
102-42		ステークホルダーの特定および選定	P5~9 P25~29 フォスターグループの ESG 経営 ガバナンス	
102-43		ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P5~9 P25~29 フォスターグループの ESG 経営 ガバナンス	
102-44	提起された重要な項目および懸念	P5~9 フォスターグループの ESG 経営		
報告実務	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	P3~4 - 会社概要・財務情報 ▶ 有価証券報告書	
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-47	マテリアルな項目のリスト	P5~9 フォスターグループの ESG 経営	
	102-48	情報の再記述	- 再記述なし	
	102-49	報告における変更	- 重要な変更なし	
	102-50	報告期間	P40 サステナビリティに関する情報の提供について	
	102-51	前回発行した報告書の日付	P40 サステナビリティに関する情報の提供について	
	102-52	報告サイクル	P40 サステナビリティに関する情報の提供について	
	102-53	報告書に関する質問の窓口	P40 サステナビリティに関する情報の提供について	

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

マネジメント手法	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 103 : マネジメント手法	103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P5~9	『フォスターグループの ESG 経営』
	103-2	マネジメント手法とその要素	P5~9 P10~13 P14~24 P25~29	『フォスターグループの ESG 経営』 『環境』 『社会』 『ガバナンス』
	103-3	マネジメント手法の評価	P5~9 P10~13 P14~24 P25~29	『フォスターグループの ESG 経営』 『環境』 『社会』 『ガバナンス』

経済	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 201 : 経済パフォーマンス	201-1	創出、分配した直接的経済価値	-	▶ 有価証券報告書
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P31~36	データ集
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	-	▶ 有価証券報告書
	201-4	政府から受けた資金援助	-	201-4-a、201-4-b ii. 補助金 雇用調整助成金ほか、日本、米国および中国拠点で受け取った補助金の総額:735 百万円 (日本:157 百万円、米国:157 百万円、中国:420 百万円)
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)	P31~36	データ集
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	P31~36	データ集
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト	203-1	インフラ投資および支援サービス	P23~24	『社会貢献活動』
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-	該当なし
GRI 204 : 調達慣行	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	P31~36	データ集
GRI 205 : 腐敗防止	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P31~36	データ集
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P31~36	データ集
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-	該当なし
GRI 206 : 反競争的行為	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	-	該当なし

環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 207 : 税務	207-1	税務に関する取り組み	-	なし (機密保持上の制約)
	207-2	税務統制、管理、リスク管理	-	なし (機密保持上の制約)
	207-3	ステークホルダー・エンゲージメントおよび税務に関する懸念事項の管理	-	なし (機密保持上の制約)
	207-4	国別報告書	-	なし (機密保持上の制約)
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	P31~36	データ集
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-	なし (情報が入手困難)
GRI 302 : エネルギー	302-1	組織内のエネルギー消費量	P31~36	データ集
	302-2	組織外のエネルギー消費量	-	なし (情報が入手困難)
	302-3	エネルギー原単位	P31~36	データ集
	302-4	エネルギー消費量の削減	P31~36	データ集
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P12 P31~36	『環境配慮製品』 データ集
GRI 303 : 水	303-1	共有資源としての水との相互作用	P11	『環境活動実績』
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	P11	『環境活動実績』
	303-3	取水	P31~36	データ集
	303-4	排水	P31~36	データ集
	303-5	水消費	P31~36	データ集
GRI 304 : 生物多様性	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-	該当なし
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	-	なし (情報が入手困難)
	304-3	生息地の保護・復元	-	該当なし
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-	なし (情報が入手困難)
GRI 305 : 大気への排出	305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	P31~36	データ集
	305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	P31~36	データ集
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 3)	P31~36	データ集
	305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	P31~36	データ集
	305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	P31~36	データ集
	305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	-	該当なし
	305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	-	該当なし
GRI 306 : 排水および廃棄物	306-1	排水の水質および排出先	P31~36	データ集
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	P31~36	データ集
	306-3	重大な漏出	-	該当なし
	306-4	有害廃棄物の輸送	-	該当なし
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	-	なし (情報が入手困難)



環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 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	P31~36	データ集
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	-	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置」はなし

社会	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 401 : 雇用	401-1	従業員の新規雇用と離職	P31~36	データ集
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	P31~36	データ集
	401-3	育児休暇	P31~36	データ集
GRI 402 : 労使関係	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-	通知に関してはその国・地域の法律に準じて行っている。
GRI 403 : 労働安全衛生	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P21~22	『安全衛生』
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	P21~22	『安全衛生』
	403-3	労働衛生サービス	P21~22	『安全衛生』
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P21~22	『安全衛生』
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P21~22	『安全衛生』
	403-6	労働者の健康増進	P21~22	『安全衛生』
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	P21~22	『安全衛生』
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	P21~22	『安全衛生』
	403-9	労働関連の傷害	P21~22 P31~36	『安全衛生』 データ集
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	P21~22 P31~36	『安全衛生』 データ集
GRI 404 : 研修と教育	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P31~36	データ集
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P20~21	『人材開発』
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P31~36	データ集
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P31~36	データ集
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	P31~36	データ集
GRI 406 : 被差別	406-1	差別事例と実施した救済措置	-	該当なし
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	-	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー」はなし

社会	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト掲載場所	
GRI 408 : 児童労働	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし
GRI 409 : 強制労働	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし
GRI 410 : 保安慣行	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	P31~36	データ集
GRI 411 : 先住民族の権利	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-	該当なし
GRI 412 : 人権アセスメント	412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	-	なし（情報が入手困難）
	412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P31~36	データ集
	412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-	なし（情報が入手困難）
GRI 413 : 地域コミュニティ	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P23~24	『社会貢献活動』
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-	該当なし
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P31~36	データ集
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	-	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置」はなし
GRI 415 : 公共政策	415-1	政治献金	-	該当なし
GRI 416 : 顧客の安全衛生	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	-	なし（情報が入手困難）
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	-	なし（情報が入手困難）
GRI 417 : マーケティングとラベリング	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	-	なし（情報が入手困難）
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	-	なし（情報が入手困難）
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	-	該当なし
GRI 418 : 顧客プライバシー	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	P31~36	データ集
GRI 419 : 社会経済面のコンプライアンス	419-1	社会経済分野の法規制違反	-	該当なし



サステナビリティに関する情報の提供について

開示に対する考え方

フォスターグループのサステナビリティに関する情報の提供は、フォスターグループの透明性を高めること、ならびにステークホルダーの皆様がフォスターグループの持続的な発展に向けた取り組みとその成果について伝えることを目的としています。情報の提供においては、GRI（Global Reporting Initiative）など国際的な報告書の基準やガイドラインに準拠します。国連グローバル・コンパクトの10原則やRBA（Responsible Business Alliance）等、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 2021 の報告内容

- 本レポートについて
「Sustainability Report 2021」は、フォスターグループの2020年度におけるESG（環境・社会・ガバナンス）に関する活動を、ステークホルダーの皆様がわかりやすく報告することを目的に作成しました。活動内容につきまして、皆様とのコミュニケーションを通して貴重なご意見をいただきながら、企業の社会的責任を着実に果たしていきたいと考えています。フォスターグループの目指すCSRにつきまして、本レポートが皆様のご理解をいただきお役に立つことができれば幸いです。
 - 報告の対象
特段の断りがない限り、原則としてフォスターグループを対象とします（フォスター電機株式会社および国内・海外連結子会社）。
 - 報告の対象期間
報告対象期間：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）。一部にその期間以外の取り組みや、2021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：2021年7月
 - 国連グローバル・コンパクトへの報告
国連グローバル・コンパクトの署名企業として、本レポートを4分野10原則に対する「Communication on Progress（COP）」としてステークホルダーの皆様に公表しています。
- 

国連グローバル・コンパクトの原則の実践状況および国連の様々な目標の支持について、この**コミュニケーション・オン・プログレス**を通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。
- コーポレートウェブサイトにおけるサステナビリティ情報の提供
<https://www.foster.co.jp/csr/index.html>
 - お問い合わせ先
フォスター電機株式会社 TEL：042-546-2311 FAX：042-546-2317

FOSTER ELECTRIC CO., LTD.

フォスター電機株式会社

〒 196-8550 東京都昭島市つつじが丘一丁目 1 番 109 号

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

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

1-1-109 Tsutsujigaoka, Akishima City, Tokyo, 196-8550, Japan

Phone : +81-(0)42-546-2311 Fax : +81-(0)42-546-2317

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

表紙のイラストは車載関連ビジネスを中心に、音と振動の技術を通じたソリューションを提供する戦略パートナーとしてグローバルに展開する当社をイメージしています。下半球は当社のスピーカ、上半球では2021年3月に発行されたESG経営宣言のBe Happy 80%を基点とし、当社が目指す「ワクワク働ける職場」「脱炭素社会」「自然との共生」等をテーマとしています。周りにはスピーカやヘッドホン、振動アクチュエータ等当社が扱う音響・振動製品に関連する技術のアイコンが散りばめられています。

July 2021 Edited in Japan

Sustainability Report 2021 「日本語版」