FOSTER

Sound to Life



Sustainability Report 2022「日本語版」

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。

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、すばらしい「ビジョン」に近づき、全員がベクトルを合わせるために創造したものです。
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する価値観～

世界をリードする Sound to Life* ソリューションカンパニー

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

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

たゆまざる改善

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

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

多様性を受け入れ よりグローバルに

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

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

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

企業の社会的責任とESG経営の推進



代表取締役社長CEO
成川　敦

新型コロナウィルスの感染拡大により、世界の様相は一変しました。人々は行動を制限され、サプライチェーンは寸断され、結果として、人々の生活・経済に甚大な影響がありました。しかしながら、ワクチン接種の浸透や、世界各国政府の金融・経済政策などにより、経済活動は回復の動きを明確にしてきています。ロシアによるウクライナ侵攻などの地政学リスクの高まりにより、先行きの不透明感は増していますが、社員を大切にしているか、地域社会に貢献しているか、環境問題への対応は的確かなど、企業の社会的責任はこれまで以上に厳しく問われています。

創業 100 年を超える企業の多くは「売り手良し、買い手良し、世間（社会）良し」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、コロナ禍でも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。

中期事業計画の中で、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。COP26 における「1.5 度」目標への取り組み強化の動きに合わせ、2022 年 2 月には TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明し、同コンソーシアムへ参画すると共に、中長期 CO2 削減に向けたアクションプログラムを策定し、グローバルにカーボンニュートラルを推進する体制を整えました。昨年 6 月には、世界有数の評価機関である FTSE Russell 社により優れた ESG 活動を評価され、「FTSE Blossom Japan Index」に選定されています。

**"Be Happy 80%"：社内のリーダー研修で若手社員チームから提示された、全社で実現したい理想の姿。「80%の社員が 80%の幸せを感じる職場環境、企業体を実現します」100% としていない中に、他者を思う気持ちを込めています。*

企業活動の原点は社員であり、社員が幸福でない企業には ESG 経営はできないという根本原則に立ち、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、より多くの社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。

これまでに、経済産業省・日本健康会議の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」、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」等に選ばれました。社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。
ESG 経営宣言に基づき、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んでまいります。
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まいります。
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。

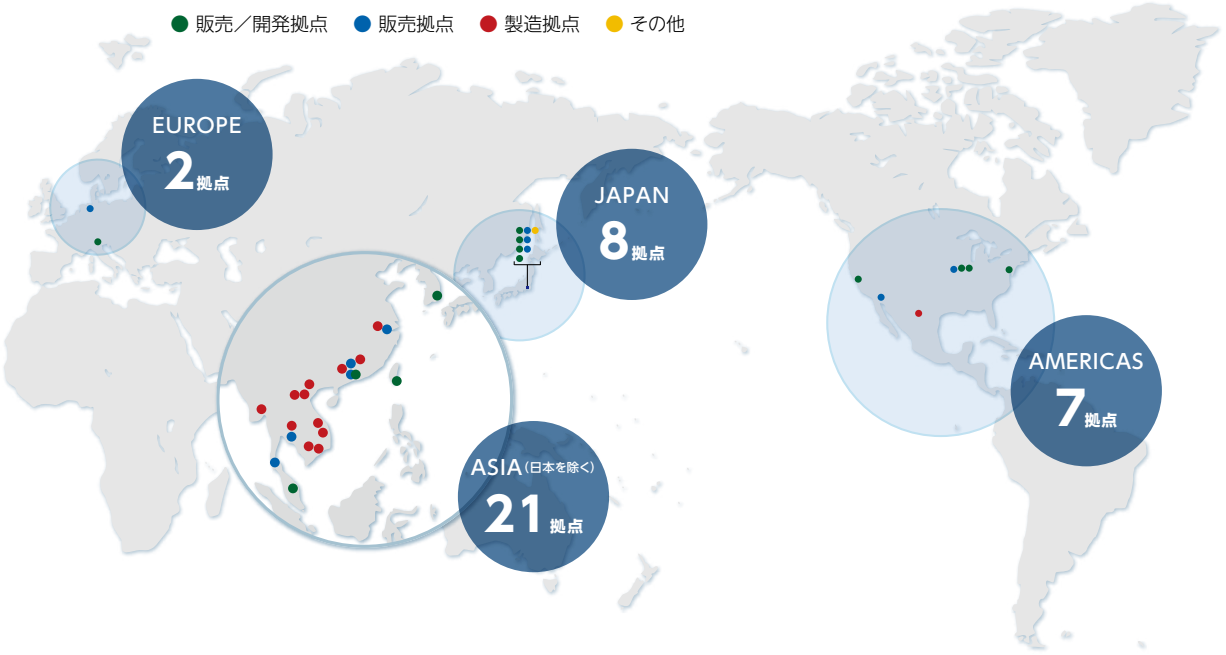
フォスターについて

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。車載用スピーカを始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、お客さま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さまざまな製品に採用され、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通して社会に貢献しています。

グループ会社

全世界12ヵ国・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 2022年3月期の連結業績

売上高	営業損失	経常損失	親会社株主に帰属する当期純損失
91,106百万円	△7,757百万円	△7,473百万円	△7,017百万円
（前年同期比6.9％増）	（前年同期は0.7百万円の利益）	（前年同期は219百万円の利益）	（前年同期は3,363百万円の損失）

セグメント別概況（連結）

スピーカ事業

売上高 69,676百万円 76.0%



モバイルオーディオ事業

売上高 14,227百万円 16.0%



その他事業

売上高 8,330百万円 8.0%



※上記には、セグメント間の内部売上を含みます。

会社情報

会社概要 (2022年3月31日現在)

商号	フォスター電機株式会社
英文商号	Foster Electric Company, Limited
創業	1949年6月20日
資本金	6,770,360,135円 東京証券取引所 プライム市場
本社	〒196−8550 東京都昭島市つつじが丘1−1−109 電話　042-546-2311(代表)
従業員	17,258名(中国・番禺の製造委託先を含む)
ホームページ	https://www.foster.co.jp/

役　員 (2022年6月24日現在)

取締役会長	吉 澤	博 三	上席執行役員	白 川	英 俊
代表取締役社長 CEO	成 川	敦	上席執行役員	田 中	達 人
専務取締役	呂	三 鉄	上席執行役員	高 原	泰 秀
常務取締役	岸	和 宏	上席執行役員 CFO	望 月	昭 人
取締役	三 浦	広 貴	上席執行役員	金 井	直 樹
社外取締役	松 本	実	上席執行役員	淺 田	裕 之
社外取締役	後 藤	康 浩	執行役員	長 澤	輝 重
社外取締役	中 条	薫	執行役員	作 田	雄 治
常勤監査役(社外)	木 本	聡 子	執行役員	呉	仁 龍
監査役	猪 熊	勉	執行役員	Nguyen Quan Hoang	
社外監査役	鈴 木	隆	執行役員	譚	貴 海
社外監査役	大 上 有 衣 子		執行役員	黄	永 忠

株式情報

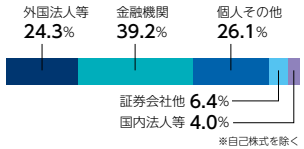
株式の状況 (2022年3月31日現在)

発行可能株式総数
80,000,000株

発行済株式の総数
25,000,000株

株主数
7,936名

所有者別分布状況



大株主の状況

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,617	20.6
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,097	4.9
株式会社みずほ銀行	1,016	4.5
株式会社三菱UFJ銀行	945	4.2
JPモルガン証券株式会社	665	2.9
みずほ信託銀行株式会社	405	1.8
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	361	1.6
MSIP CLIENT SECURITIES	345	1.5
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNY GCM CLIENT ACCOUNTS M LSCB RD	317	1.4
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	315	1.4

持株比率は自己株式(2,647,224株)を控除して計算しております。

社史

1949 西村茂廣と篠原弘明により「信濃音響研究所」を創業



1955 日本初のトランジスタラジオにG-205スピーカ搭載



1959 社名を「信濃音響株式会社」から「フォスター電機株式会社」に改称



1973 フォステクス株式会社設立

Fostex

1982 車載用スピーカ納入開始



1986 株式会社トネゲンと合併



1988 - 1989 中国番禺でヘッドホン、マイクロホン、スピーカの生産開始



1999 東京証券取引所市場第二部から第一部に指定



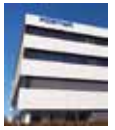
2006 ヘッドホン・ヘッドセットの需要増に応えるためベトナム生産を開始



2009
- 韓国ESTecコーポレーションを連結子会社化
- カスタムメイドヘッドホン“KOTORI”ウェブサイト販売開始



2012 本社機能を現在の昭島市つつじが丘に移転(本店移転は2013年)



2014-2017
- スター精密株式会社より小型音響部品事業を譲受
- SUZUKI KANSHI (THAILAND) CO., LTD.の株式を取得



2019 創業70周年

FOSTER 70th ANNIVERSARY

2020 吉澤博三が代表取締役会長CEOに就任
成川敦が代表取締役社長COOに就任



フォスターのESG経営とサステナビリティ

1949 年の創業以来、社是として「誠実」を、ビジョンとして「未来社会に音で貢献する」を、ミッションとして「音に関わる製品やソリューションを通して、世界中により快適な生活やコミュニケーションの喜びを提供し社会から期待される企業になる」を掲げ、一貫して社会から必要とされ、発展し続けるサステナブルな企業を目指してきました。



サステナビリティ担当役員　望月昭人

2021 年 3 月には、中期事業計画の策定と併せて「ESG 経営宣言」を制定し、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）を軸とした経営に取り組むフォスターの姿勢を社内外に発信しました。また、2022 年 4 月には、自社そして社会のサステナビリティ（中長期的な持続可能性）の追求に向け、推進体制を「ESG 推進部」から「サステナビリティ推進部」へと改組し、その機能を拡充しました。

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

また、持続可能な社会の実現に向け、「環境」に加えて「人権」に対する社会的関心・要請が高まりつつあります。日本はもとより、アジア・米州・欧州でグローバルに事業を展開するフォスターグループとしては、自社のみならずサプライチェーンをも含めた人権尊重の取り組みをより一層進め、年齢・性別・国籍・信条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職場の提供、そして社会の実現を目指してまいります。

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、フォスターグループが持つ「強み」である①知的資本、②人的資本、③製造資本、④社会関係資本、⑤自然資本といった非財務資本と、⑥財務資本をいかし、ESG 経営に基づいて社是に掲げる「誠実」な企業活動を推進することで、ステークホルダーの皆様の期待や要請に的確に応えながら、さらに企業価値を高め、自社のみならず社会のサステナビリティ（中長期的な持続可能性）に、より一層貢献してまいります。

ESG 経営宣言について

2021 年 3 月にフォスターグループ ESG 経営宣言を制定しました。ESG 経営を推進するにあたり、すべての企業活動の原点である「社員」の「Be Happy 80%」（* P2 参照）を活動の基点としてウェルビーイングを向上させ、自社そして社会双方のサステナビリティ実現へ向けて当社の「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サステナビリティ推進

2006 年に CSR 憲章*1) の初版を発行し、2010 年にアメリカの電子工業会が定めた CSR 基準である EICC*2) を基本方針として採用することで、グローバルな汎用性・普遍性を追求し、内容を刷新しました。これに当社独自に制定した事項を追加し、ESG 経営の強化に努めています。さらに、国連グローバル・コンパクト、ISO14001、ISO45001 等に準じたサステナビリティ推進を実施しています。

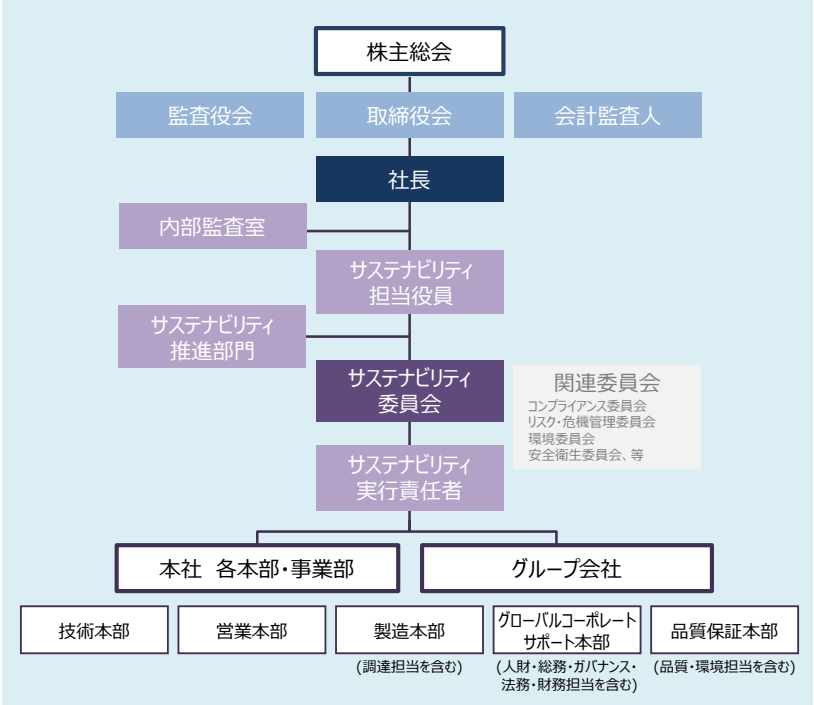
*1) 2022 年 3 月サステナビリティ憲章に改定

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

サステナビリティ推進体制

以下の「サステナビリティ推進体制」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、社長を委員長とし、実行委員長であるサステナビリティ担当役員出席のもと、TV 会議で本社・拠点のサステナビリティ責任者、実務担当者が出席し、グループ全体におけるサステナビリティ推進活動のモニタリングと連携活動を担っています。また、サステナビリティ委員会で決定した重要事項は、社内外の取締役が参加する取締役会で審議されています。

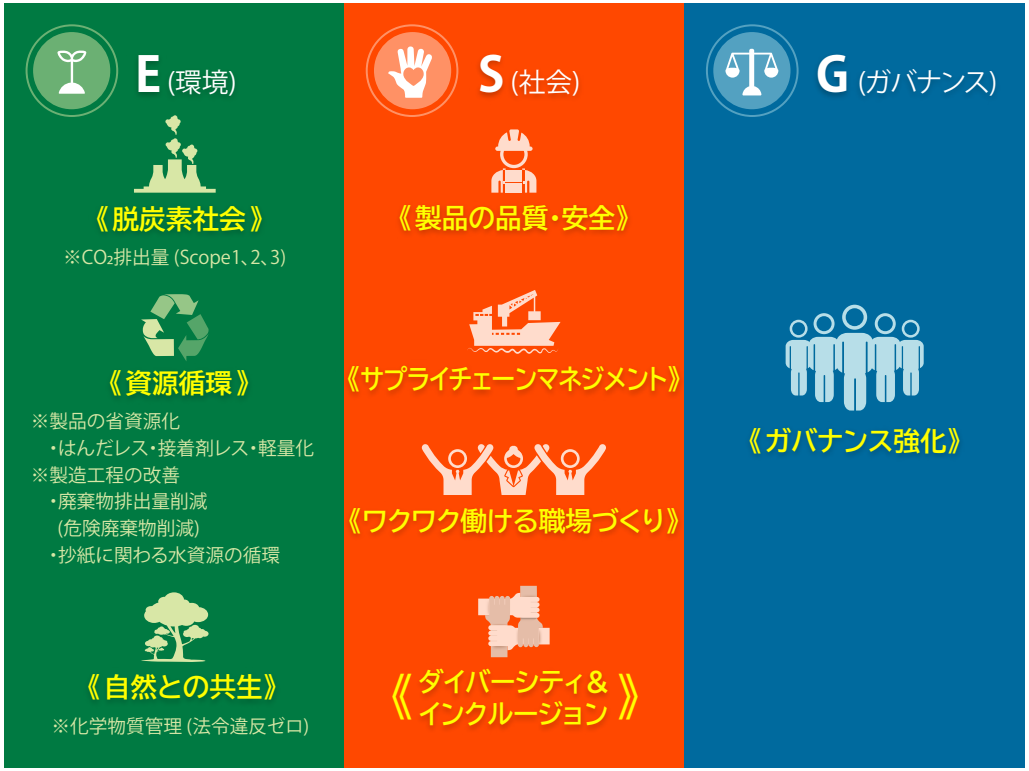


サステナビリティ憲章

2006 年に発行した CSR 憲章を改定し、2022 年 3 月にサステナビリティ憲章を新たに制定しました。今回の改定では、従来取り組んできた企業の社会的責任（CSR）だけでなく、自社そして社会双方のサステナビリティ（中長期的な持続可能性）を追求することを明確にしました。また、憲章細則ではサステナビリティの実現に向けて E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）の側面を重視した経営に取り組むため「ESG 経営宣言」で中長期的にありたい姿を宣言し、優先的に対処すべき課題である「マテリアリティ（重要課題）」を特定しています。

マテリアリティ（重要課題）

2021 年 3 月に改定マテリアリティを発行しました。マテリアリティの特定にあたり、ESG 経営宣言、また中期事業計画における中長期的視点で目指す姿からバックキャスティングし、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、調査機関を始めとするステークホルダーの皆様からの期待を反映し、リストアップしました。そして、ESG 各分野の担当・責任者から構成される ESG 推進タスクフォースで議論をし、サステナビリティ委員会、取締役会での承認を経て決定いたしました。



マテリアリティ（重要課題）の取り組みについて

*(1) CFRTP (Carbon Fiber Reinforced Thermo Plastics)：炭素繊維強化プラスチック
*(2) 環境対応スピーカ：軽量化、VOC 削減、はんだ低減、ドライプロセス採用等の環境配慮要素を一つでも含むスピーカ

ESG	マテリアリティ項目	目標（KPI）		2021 年度までの取組状況	本書	対応する SDGs
環境（E）	脱炭素社会	• Scope1&2 の総排出量	• 2025 年目標：2018 年度比 30%削減 • 2030 年目標：2018 年度比 50%削減	2018 年度比で 32%削減	13 ページ	
	資源循環	• 軽量化：車載用スピーカ従来品に対し、さらなる軽量化へ向けた要素技術開発	2025 年目標：100g 未満のスピーカに向けた要素技術を盛り込んだ開発品の製品化 • 2021 年度：13% • 2022 年度：14% • 2023 年度：16% • 2024 年度：18% • 2025 年度：20%	軽量化要素技術開発 • 120g 未満に向けた軽量化技術として振動板材料 CFRTP*(1) を盛り込んだ自主開発品の製品化達成	14 ページ	
		• 環境対応スピーカ *(2) の採用率の向上	車載用環境対応スピーカ *(2) の採用率（売上高比）：2025 年に 20%	• 14%（2022 年 3 月末現在）		
	自然との共生	• 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：2025 年現在に 100% • 2021 年度：40% • 2022 年度：60% • 2023 年度：80% • 2024 年度：100%	• 44.4%（2022 年 3 月末現在）	14 ページ	
社会（S）	品質（製品の安全性と信頼性）	• 社会的影響度の大きな事故（人命・財産・環境、などに重篤な影響をもたらす不具合）件数	0 件の継続	0 件	18 ページ	
	サプライチェーンマネジメント	• SAQ を配布したサプライヤーからの回収率	• 既存サプライヤー：93%以上 • 新規登録のサプライヤー：100%	93% 100%	16-17 ページ	
		• 紛争鉱物調査におけるサプライヤーからの回答回収率	• 既存サプライヤー：99%以上 • 新規登録のサプライヤー：100%	99% 100%	16-17 ページ	
	ワクワク働ける職場づくり	• 満足度調査項目平均偏差値（本社） • 社員一人当たりの総労働時間（本社） • 特定保健指導受診率（本社） • 定期健康診断受診率（本社） • 介護離職者（本社）	53.0 以上 月平均 153 時間以下 80% 100%維持 0%維持	2021 年度：50.7 151.9 時間 82.4%（健診事後措置面談受診者含む） 100%維持 0%維持	21-23 ページ	
	ダイバーシティ＆インクルージョン	• 女性管理職比率（本社） • 海外人財比率（本社） • 障がい者雇用率（本社） • 男性の育児休業取得率（本社） • 多様な人々が能力を発揮できる組織づくりを促す教育実施（本社）	2021 年度 15%、2025 年度 30% 2021 年度 20%、2025 年度 30% 法定雇用率 2.3% を上回る 100% 女性や外国人の活躍を阻害するアンコンシャスバイアスの排除や、SOGI・LGBT に関する理解を深めるための教育を実施する	13.2%（2022 年 3 月末現在） 9.8%（2022 年 3 月末現在） 2.3%（2021 年度平均） 57.1%（配偶者出産特別休暇取得率 100%） ①多様性を組織力に変えるための LGBT 講座（受講率 92%） ②アンコンシャス・バイアスとは（受講率 91%） ③職場のハラスメント防止の基礎知識（受講率 89%） ④メンタルタフネス度の基礎知識（受講率 87%） ⑤職場のメンタルヘルスマネジメント（受講率 86%）	20-21 ページ	
ガバナンス（G）	ガバナンス強化	• コーポレートガバナンスの充実	改訂コーポレートガバナンス・コード対応 100%	100%	27-29 ページ	
		• コンプライアンスの徹底	• コンプライアンス・テストおよびコンプライアンスアンケートの回答率 100% の維持 • 内部通報制度の周知率 100% • コンプライアンス研修の実施と満足度 5 段階中 4 以上の確保	100% 100% 平均で 4 以上を確保		
		• リスク危機管理の強化	• リスク・プロファイルの見直し　達成率：100% • 重要項目のモニタリングを実施し、各項目達成率：100%	100% 98%		

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

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

当社としてのSDGs対応

SDGs	活動実績	事業活動	社会貢献	社内	掲載ページ
1 貧困をなくそう	低所得世帯の方々への寄付活動、食料などを寄付		●		26ページ
3 すべての人に健康と福祉を	献血プログラムに参加		●		26ページ
	「健康ポイント制度」「健康増進に関するセミナー」を実施			●	22ページ
4 質の高い教育をみんなに	学生インターンの受け入れ		●		21ページ
5 ジェンダー平等を実現しよう	社内イントラネット上にダイバーシティに関する専用ウェブサイトを設置、女性活躍支援の情報を掲載			●	20ページ
6 安全な水とトイレを世界中に	水リスクへの対応	●			13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	●			13ページ
	環境負荷物質管理	●			13ページ
8 働きがいも経済成長も	働き方改革			●	21-22ページ
	所定労働時間の削減			●	21-22ページ
	副業の解禁			●	22ページ
	休暇・休職制度の充実			●	22ページ
	複線型のコース別人事制度			●	23ページ
	技術マイスター制度			●	23ページ

SDGs	活動実績	事業活動	社会貢献	社内	掲載ページ
10 人や国の不平等をなくそう	ダイバーシティ推進教育への取り組み グローバルな人財採用の推進			●	20-21ページ
12 つくる責任つかう責任	化学物質管理	●			13ページ
	再資源化の推進	●			13ページ
	環境配慮製品	●			14ページ
13 気候変動に具体的な対策を	CO_2 の排出量削減	●			11-13ページ
	クリーンエネルギー利用促進	●			13ページ
	環境配慮製品	●			14ページ
15 陸の豊かさも守ろう	植栽活動		●		15ページ
16 平和と公正をすべての人に	紛争鉱物への取り組み	●			17ページ
	ガバナンス体制			●	27-31ページ
17 パートナーシップで目標を達成しよう	CSR 調査および監査	●			16-17ページ
	責任ある調達活動	●			16-17ページ

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

国連グローバル・コンパクトについて

国連が推進する世界最大のサステナビリティ・イニシアティブである「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に、2017年1月より参加しています。
グローバルに活動する企業として、UNGCの掲げる「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗の防止」に関わる10の原則を支持し、コンプライアンス、ディーセントワーク、環境配慮やサステナビリティ調達などの活動を行います。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）会員としての活動

UNGC参加企業で構成されるGCNJの「人権教育分科会」、「環境経営分科会」、「WEPs分科会」、「サプライチェーン分科会」、「DRR（防災・減災）分科会」、「ESG分科会」、「SDGs分科会」、「レポーティング研究分科会」、「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（2022年7月現在）。分科会では、有識者の講演会によるサステナビリティ関連の最新動向や各社の事例を共有すると同時に、参加企業各社の幅広い業界における経験をもとに、さまざまな企業のサステナビリティ推進を支援する各種アウトプットの制作に取り組んでいます。また、分科会で得られた知見は当社のサステナビリティ活動に反映させています。

「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言について

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

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

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

TCFD 提言への対応

当社グループの TCFD の提言に沿った情報開示については、こちら（P11）をご参照ください。

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―

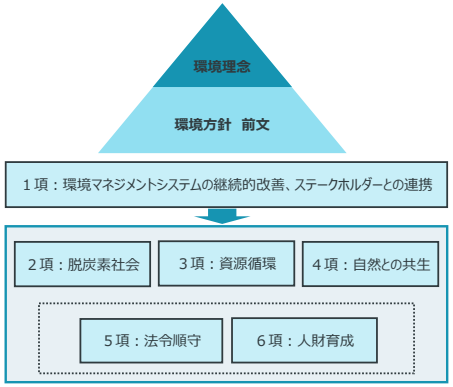
フォスターグループは、製品のライフサイクルにおいて、環境と調和するテクノロジーの追求により、「脱炭素社会」、「資源循環」、「自然との共生」を目指し、一人一人が、環境へのやさしさを優先して行動します。

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 CO_2 排出削減に取り組みます。
3. 「資源循環」の実現　グループ全体の活動及び製品開発において資源の有効活用を推進し、廃棄物削減に努めます。加えて製造工程における水資源の適正な使用に取り組みます。
4. 「自然との共生」の実現　生物多様性の保全に配慮した活動の推進、及び化学物質管理による汚染予防・環境負荷低減に努めます。
5. グループ全体の活動に関連する国内外の環境法規制、及びその他要求事項を順守します。
6. グループの活動に携わる人々への環境活動の啓蒙や従業員への教育を通じて、環境活動を実践できる人財を育成します。

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

環境への具体的な取り組み

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



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

中期環境目標 2025

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

	課題		2020 ～ 2025 年	2021 年度実績
環境方針 2 項	脱炭素社会	CO_2 排出量削減（Scope1,2,3）	Scope1,2　CO_2 総排出量を 2018 年度比 30% 削減	本書 7 ページ目 参照
			Scope3　CO_2 総排出量を 2018 年度比 3% 削減	
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	
		製造工程の改善	・廃棄物：危険廃棄物総発生量を 2018 年度比 5% 削減	
			・水使用量の削減（水リサイクルの推進と改善）	
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	
		生物多様性保全	・生物多様性方針、中期活動計画の策定	
		ステークホルダーとのパートナーシップ	・サプライヤーとの協働体制づくりと協働活動の実施	

※中長期 CO_2 削減目標については TCFD に基づく情報開示「4. 目標と指標」（P12）をご覧ください

TCFD に基づく情報開示

2022 年 2 月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD*）」（*P9 参照）による提言に賛同を表明しました。気候変動におけるリスクと機会を把握した上で、社内外の知見をいかしながら引き続き有効な対策を推進すると共に、持続可能な社会の実現に向けて貢献してまいります。

1. ガバナンス

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

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

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

関連ページへのリンク：フォスターグループの ESG 経営「サステナビリティ推進体制」(P6)

2. 戦略

TCFD 提言が提唱するフレームワークに基づいて、2030 年時点の外部環境の変化を検討し、気候変動が当社に与える影響を分析しました。

リスク・機会の分析にあたっては 1.5℃と 4℃シナリオを採用し、移行リスクに関しては気候変動の緩和に向け、政策や市場がどのように移行するかを分析。物理的リスクに関しては気候変動に伴う気象災害の頻度や影響がどのように変化するかも分析しました。

特定したリスクおよび機会の対応については中期事業計画へ展開すると共に、今後は自社への財務的な影響についても検討を進めていきます。また、今年度は一部のインパクトの大きい車載関連事業を対象に分析を行っていますが、対象外となった事業も含めて、引き続き分析を進めます。

気候変動リスクと機会に関する事業影響

気候関連リスク／機会		事業活動に与える影響	評価
移行リスク	政策／規制	・気候変動関連規制への対応による事業コストの増加（炭素税、省エネ・再エネ対応の追加設備投資、グリーン電力証書購入など） ・リサイクル、再生材料の利用に関する規制が強化された場合の対応コストの増加	大
	技術	・脱炭素社会に向けた技術開発の遅れによる市場シェア低下が生じるリスク	大
	市場	・取引先からの環境対応要請に応えられなかった場合の影響（再エネ導入、リサイクル材の使用など） ・拡大が見込まれる電気自動車の市場への新規参入企業増加による競争激化	大
	評判	・気候変動への取り組み不十分による事業機会減少 ・顧客および評価機関からの ESG 評価の低下による企業価値低下のリスク	大
物理的リスク	急性	・異常気象を原因とする罹災により発生した工場操業停止やサプライチェーンの寸断	中
	慢性	・エアコンなどのエネルギー使用の増加 ・水資源の枯渇・取水制限 ・海面上昇による工場浸水のリスク	小
機会	資源の有効性	・地産地消の体制推進による CO_2 削減 ・循環型社会に対応したものづくりによる販売機会拡大	中
	エネルギー源	・省エネルギー設備、技術の導入によるエネルギーコスト削減	大
	製品／サービス	・低炭素製品の技術開発推進による販売機会の拡大 ・電気自動車関連の市場拡大による ADAS 対応製品の需要増（音、振動による警告機能の開発）	中

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

[使用したシナリオ]
移行リスク：International Energy Agency (IEA)(※1)
・World Energy Outlook 2021：SDS(※2)、STEPS(※3)
・Net Zero Emissions by 2050 Scenario(※4)

物理的リスク：Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)(※5)
・第 6 次報告書：SSP1-1.9、SSP5-8.5(※6)

※ 1. IEA/International Energy Agency：国際エネルギー機関
※ 2. SDS/Sustainable Development Scenario：持続可能な開発シナリオ
※ 3. STEPS/Stated Policies Scenario：公表政策シナリオ
※ 4. NZE/Net Zero Emissions by 2050 Scenario：2050 年ネットゼロ排出シナリオ
※ 5. IPCC/Intergovernmental Panel on Climate Change：気候変動に関する政府間パネル
※ 6. SSP/Shared socioeconomic pathways：共通社会経済経路

3. リスク管理

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

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

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

4. 目標と指標

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

① 2030 年中期削減目標

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

② 2050 年長期削減目標

・2050 年までにカーボンニュートラルの実現を目指す

今回、この目標を達成すべく、CO2 削減アクションプログラム【Ver.2022】を策定しました。当社グループ全体において本社、拠点が一体となり、CO2 削減活動を加速させていきます。

関連ページへのリンク：マテリアリティ（重要課題）の取り組みについて (P7)

③具体的な削減施策

1. 自社による省電力化（地道活動／革新的活動）
   【地道活動】
   具体的施策：
   ・運用改善：運用、メンテナンス、保温・断熱改善、等
   ・省エネ設備の導入：各設備の改造・更新
   【革新的活動】
   活動内容：
   ・新しい製造方法・設計仕様の研究・導入
   具体的施策：
   ・次世代スピーカプロジェクトによる革新的技術開発、等
2. 再生可能エネルギー電力の調達
   ・費用対効果を検証の上、電力会社からの購入電力を再エネ 100%メニューに切替
3. 自社による再生エネルギー発電
   ・自社太陽光発電設備の導入
   ・オフサイトコーポレート PPA 導入
4. グリーン電力証書購入によるオフセット（不足分）

④具体的なKPI

・各拠点毎の「電力使用量÷売上高」を省電力化活動の KPI として設定
・2020 年度の実績よりも 38% 少ない電力消費量で、同じ売上高を計上できる体制を各拠点において 2024 年末までに築くことを目標化。Scope1、2 の 2025 年度中間ラップ目標（2018 年度比 30%削減）をクリアし、2030 年度目標（2018 年度比 50%削減）の確実な達成を目指します。

環境マネジメント体制と ISO14001 認証

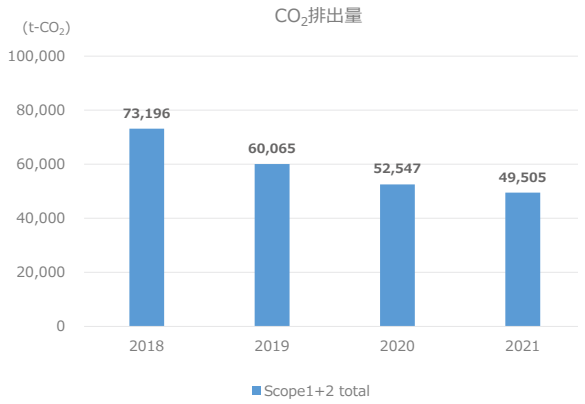
本社およびすべての海外製造拠点で ISO14001 の認証を取得し、フォスターグループの環境理念と中期環境目標を展開しています。

本社では、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。適用範囲をフォスター電機株式会社本社（東京都昭島市つつじが丘一丁目 1 番 109 号）および、静岡オフィス（静岡県静岡市駿河区登呂六丁目 12 番 2 号）に拡大し、環境マネジメントシステムを維持しています。また、ステークホルダーのご要望に応じて、ISO14001 認定証を提示しています。

環境活動実績

CO_2排出量削減について（Scope1、2）

2021 年度におけるフォスターグループ全体の CO_2 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 6% 減少、2018 年度比 32% 減少となりました。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、「脱炭素化を目指す世界の最前線に日本から参加する」に賛同し「気候変動イニシアティブ」に参加しています。

URL: https://japanclimate.org/

製品含有化学物質の管理

製品に含まれる化学物質による環境への影響をできる限り少なくするため、RoHS 指令、REACH 規制を始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、さらなる電力使用を抑制しています。本社ではグループに先駆けてクリーンエネルギー電力を調達し、気候変動対策に積極的に取り組むことを強力に推進しています。また、ESG 活動の一環としてカフェテリアで販売している飲料にはリユースカップ（使い捨てプラスチックカップ・紙カップを廃止）を使用しており、その活動は環境省のリユースビジネス特別番組の中でケーブルテレビを通じて紹介されました。



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開発・量産導入の動きを加速しています。
【軽量化】CAE 解析を用いての最適化設計により、樹脂部品や金属部品の最適化、新材料として熱可塑性炭素繊維強化樹脂を検討するなど、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 の製品重量を、2025 年には 100g 以下とすることを目標に、軽量化要素技術開発を継続しています。
【VOC 低減】生産現場環境、車室内環境の VOC 低減に配慮した取り組みとして、部品結合に使用している有機溶剤タイプの接着剤を削減し、溶剤レス接着剤の開発・量産採用を推進しています。超音波溶着など接着剤以外の結合方法の開発にも力を入れています。
【CO2 排出量削減】スピーカ製造における消費電力を減らし、CO2 排出量を削減するための設計開発活動を実施しています。部品結合の改善や変更を行い、乾燥炉の使用を段階的に減らし、中期 CO2 排出量削減目標の達成に向けて開発対応しています。

※中期目標として、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 30%（売上高比率）とし、開発・導入を継続します。
2021 年実績 14%
2025 年目標 20% 以上
2030 年目標 30% 以上


軽量化技術採用スピーカ

アクチュエータ

CASE* や VR/AR 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などの開発に取り組み、実用化しました。有害な溶剤を含まない接着剤の使用率 100% を継続します。



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

ヘッドホン＆ヘッドセット

ヘッドホン・ヘッドセットにおいても、製品設計、工程設計への環境配慮を積極的に取り入れています。製品での環境負荷物質の削減には各国の法的要求、RoHS2 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関しては、VOC の低減に配慮するために、新規設定マイクロスピーカに対してトルエン不使用の接着剤を導入することで、環境にやさしい商品づくりに取り組んでいます。
（溶剤系接着剤を使用してる部位の置き換えが対象）

【トルエン不使用製品開発目標と実績】
- 2025 年まで「トルエン不使用製品」を 100%とする。
- 2021 年度実績「トルエン不使用製品」の比率：44%

【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、役員および部門長、グループリーダを対象に、「企業価値につながる脱炭素経営について講演会を実施し（ウェブで開催）、当社で取り組むべき課題について考える機会としました。



環境講演会

その他の活動

身近な自然の写真投稿や環境標語の募集などを行い、身近な自然に親しみ、さまざまな立場で環境への取り組みを考えるきっかけとしました。

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、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ありましたが、参加者は年間 113 名（参加率 22.3%）と、前年度比 +75% も増え、ごみの総重量は 37Kg に増加しました。今期は昭島市「市内クリーン運動」にも参加します。





ミニクリーン活動

環境月間（海外拠点）

中国

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







市内清掃活動

ベトナム

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



社内教育



植栽活動



市内清掃活動

ミャンマー

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コンテストを行いました。



市内清掃活動



植栽活動



環境コンテスト

社会

サプライチェーン上のサステナビリティ推進

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

60 社を超えるお客さまからのさまざまなサステナビリティ関連の要請に応えています。当社の製造拠点では 2021 年 4 月から 2022 年 3 月まで、2 社のお客さまより計 2 回の CSR 実地監査を受けました。また、この 1 年間で、19 社のお客さまより計 38 件のサステナビリティ関連調査に対応しました。その過程を通じて認識した課題を整理・改善し、当社のサステナビリティへの取り組みをさらに向上させてまいります。
今後とも、サステナビリティに配慮したものづくりを推進し、誠意を持って対応していきたいと考えています。

サステナビリティにおける内部監査

サステナビリティへの取り組み状況を確認し、健全な推進体制を維持するために、サステナビリティにおける内部監査を実施しています。監査の対象拠点において、2021 年 4 月から 2022 年 3 月まで計 23 回のサステナビリティ関連の内部監査を実施しました。監査の基準およびガイドラインは現地法規を基本とし、RBA 行動規範、RBA-VAP（Validated Assessment Program）、ISO14001、ISO45001、SA8000、さらに顧客基準も取り入れています。

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、これに基づいて、公正で健全な関係づくりを行っています。

資材調達基本方針

「すべてのお取引先様に対して誠実に対応いたします」

1、法令順守
事業活動国、地域における法令・規則を遵守し、社会倫理に従って購買業務を行います。法令・社会倫理に反する贈答・接待は一切お受けしません。

2、公正・公平
全ての企業に対して門戸開放と公平な機会を提供し、合理的な基準に基づいて、公正にお取引先様を評価、選定します。

3、サステナブル調達
フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範に基づき、クリーン且つグリーンな調達を推進します。

4、パートナーシップ
お取引先様との相互理解の深化と信頼関係の構築に努めます。

5、機密保護
取引上、知り得た機密情報については、厳格な管理を実施します。

クリーン調達

社内規定「フォスターグループ社員行動規範」において、顧客・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・収受を禁止しています。具体的には、金銭・商品券類の授受、贈答品の受け取り、物品の贈答、接待、被接待等、取引に対する厳格なルールを設けています。

責任者・体制

調達部門は製造本部に属し、本部長（執行役員）を責任者として活動しています。各製造拠点には調達部門が設置されています。サステナビリティ活動の全社的な推進を行い、各製造拠点と連携しながら強化に取り組んでいます。サステナビリティ委員会（毎月開催）、全拠点の調達部門責任者にて行われる推進会議（毎年 2 回開催）、お取引先様および当社社長以下関係役員が出席するサプライヤープロキュアメントカンファレンス（隔年開催）にて、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サステナビリティに取り組まれている企業と取引を行うように努めています。
調達部門におけるサステナビリティの推進を経営重要方針と定め、定期的にマネジメントレビューを行っています。お取引先様には「CSR 自主アセスメント」を実施し、CSR に関する項目を含む取引基本契約書を締結しています。さらに、品質（ISO、VDA、IATF）、環境（有害物質マネジメント、ISO14001）、CSR（取り組み状況）の定期監査、納期、サービス等の評価と共に、「CSR 自主アセスメント」の結果に対して CSR 監査、是正依頼を実施し、改善を図っています。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

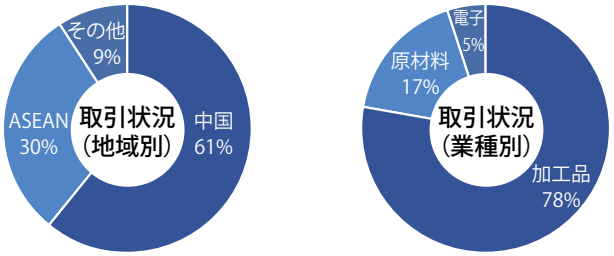
調達部門ではサステナビリティ業務を含む必要な幅広いスキル習得のため、多岐にわたる項目をプログラムした教育訓練計画を実施しています。2021 年は、サステナビリティ全般、法務（契約、知財）、環境（規制物質管理、環境測定、ISO14001）、品質（ISO、VDA、IATF）、QMS、EMS（監査員研修）、下請法、製品技術、原材料部材等、92 科目を延べ 576 人がオンラインで受講しました。これらの研修により、現場での問題解決能力の向上を目指しています。海外拠点向けにも同様に TV 会議、LMS を利用した研修を実施し、調達業務における社会的責任を果たす人財育成を行っています。また、2021 年には全仕入先約 257 社、400 名様にリモート形式で環境説明会を開催し、追加された管理物質や規制条件、時期等の周知徹底を行いました。

サステナブル調達

サステナブルな調達活動を推進するため、2016 年フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範を制定し、その推進を行っています。まず、社内の関連規定、文書の整備を行い、2018 年からは仕入先への依頼、行動規範同意書、自主アセスメントと是正依頼の実施を行いました。2020 年は、約 250 社に自主アセスメントを実施し、必要に応じて是正依頼、現場監査を行い、健全なサプライチェーンを構築しています。今後は、仕入先と協調して解決すべき課題を想定し、取り組みを構築していきます。

お取引先様の概要

約 300 社の企業と取引を行っています。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サステナビリティに取り組み 、グループ各社およびお取引先様と共に、責任ある調達活動を推進しています。



購入先選定と評価

購入先選定時にサステナビリティ活動を実施していることを取引条件としています。新規のお取引先様には、「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」に賛同いただいてから CSR 自主アセスメントを実施し、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、当社にとって重要な原材料や代替ができない品目を購入しているお取引先様を中心に前年度の購入金額の 80% を目安として重要サプライヤーと特定し、CSR 自主アセスメントを実施しています。そして、その評価結果に応じて監査、是正、改善に向けた指導、啓発活動を行っています。

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サステナビリティ行動規範」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およ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

2018 年度より、人権・労働、安全、環境、コンプライアンス、情報セキュリティに関する取り組み状況について、CSR 自主アセスメントをお取引先様に開始しています。自主アセスメントの結果に基づき、必要に応じてお取引先様を訪問し、現場確認やヒヤリングを実施しています。2021 年度は約 250 社に実施した自主アセスメントの結果、是正が必要な 6 社に対して監査を行い、内 2 社に関しては、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、課題が見られた場合は早急に是正処置を講じ、健全なサプライチェーンを構築していきます。

業界連携（エンゲージメント）

2016 年度からは国連グローバルコンパクト（UNGC）のネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワークジャパン（GCNJ）に加盟し、サプライチェーン分科会活動に参加しています。業界の垣根を超えたグローバルサプライチェーン全体の最新動向や、産業別、会社毎のサステナビリティ調達に対する実務上の課題を協議し、その解決のための成果物の創出、主に CSR 自主アセスメントの検討、改版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および、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.ungcjn.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サステナビリティに取り組むため、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を推進します。

デューディリジェンスの取り組み

お取引先様に当社の方針を伝え、ご協力いただきながら社会的責任を果たすため、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、精錬所に至るすべ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・レポーティング・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

2021 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%の回答を入手しました。回収した（CMRT）に基づいてリスク分析と評価を実施し、リスクに応じてお取引先様にさらなる調査をお願いしました。当社で特定した精錬所のうち、コンフォーマントスメルター（RMI）の監査に合格しているスメルターは全体の 80%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きます。

紛争鉱物に対する方針

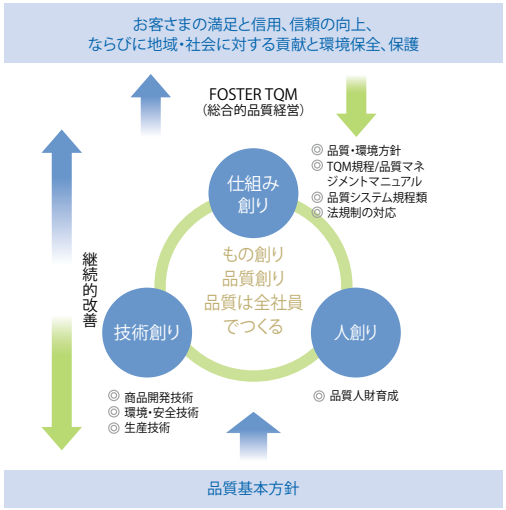
https://www.foster.co.jp/procurement/csr.html#anc01

品質と安全性の確保

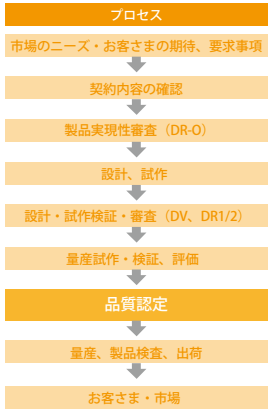
FOSTER TQM（Total Quality Management）に基づく品質保証活動を推進・展開しています。

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、お客さま指向、お客さま重視の理念を掲げ、品質保証、品質管理の活動を発展させてまいりました。

▲ 1975 年 TQC 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、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、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。

品質意識の醸成と品質人財の育成

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

■海外拠点を巻き込んだ品質イベントの実施



・品質改善事例展示会

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

・品質講演会

他社から講師を招き、品質に関したストーリー性を持ったテーマを選定、自社の事例や問題点を講師と共有したうえで、活動内容や仕組みの比較、ディスカッションを通じて社員の品質に対する意識の幅を広げる活動を推進しています。

・グローバル QC サークル大会

品質改善をテーマとして、海外拠点にて合計 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は、その活動の成果について全社大会にて発表を行っています。

■品質スペシャリストの育成

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

GQM（グローバルクオリティミーティング）の実施

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

顧客満足

フォスターグループ営業部

方針

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。）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、今どのような製品が必要とされているのかを知り、営業・技術を横断したプロジェクトを推進する体制をとっています。また、国内のみならず海外市場においても、それぞれの国・地域のニーズを把握し、地域限定の製品を実現いたします。

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。

社員のウェルビーイング向上への取り組み

ワークライフバランスや多様な働き方によって社員一人ひとりが心身共に健康で意欲的に働けるように、ダイバーシティ、労務、人財開発、安全衛生などさまざまな側面から社員のウェルビーイング向上に取り組んでいます。

人権保護

方針

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

社員の人間性尊重

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

人権尊重・差別禁止

出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、年齢、各種障がい、趣味、学歴、肌の色、性的指向、性同一性障害、妊娠、政治的信条、組合への加入、配偶者の有無、出身地域等に基づく非合理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」や各国の関連法規制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。

1. ダイバーシティ

方針

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社員が、それぞれのライフイベントに合わせ、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＞

子育て世代の社員や介護をしながら働く社員が安心して働ける環境づくりを促進するため、仕事と育児・介護の両立支援制度拡充に取り組んできました。2018 年 4 月より、育児休業は最長 3 年まで、介護休業は最長 183 日まで、休業期間を延長しました。「子の看護休暇」についても法令上のものに加え、中学校までの子を養育する社員にまで取得要件を拡大しました。また、企業主導型保育所と共同利用協定を締結し、入園の申し込みを先行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＞

女性社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ウェブサイトを設置し、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行っています。2021 年度はアンコンシャスバイアスを学ぶ研修（eラーニング）を 90%以上の社員が受講しました。

＜ LGBT（性的マイノリティ）に対する取り組み＞

現在、人事およびサステナビリティ推進部門内において 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。2021 年度は多様性を組織力に変えるための LGBT 研修（eラーニング）を 90%以上の社員が受講し、LGBT についての理解を深めました。

＜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始め、ESG を学ぶプログラム、スピーカの組み立てを体験できるプログラム、新商品の企画を行う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。2021 年度は新型コロナウイルス感染防止対策としてオンラインによるインターンシップ受け入れを実施し、93 名の方に参加いただきました。

＜グローバルな人財採用＞

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社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 30%とする。
・本社海外人財比率（本社）：2025 年までに 30%とする。
・障がい者雇用率（本社）：法定雇用率を上回る雇用を維持する。
・介護離職者（本社）：0%の維持および介護休暇制度の拡充を図る。

2. 労務（労働慣行とディーセントワーク）

方針

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

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社員への適用および在宅勤務制度の本格導入を実現しました。在宅勤務制度については、対象者に制限をかけず、誰でも利用できる制度として実施しており、2018 年にテレワークの導入・活用を進める企業として総務省が主催する「テレワーク先駆者百選」に選定されました。2020 年度は創業 70 周年を機に一日の所定労働時間を 15 分削減して 7 時間 30 分にすると共に、コアタイムのないフレックスタイム制度を全社員に適用しました。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環境の整備に取り組んできました。2021 年度は、社員が居住地を選択する自由度を高めるため、距離による制約を撤廃しました。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に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 10 名以上の社員が副業を行っています。

＜休暇・休職制度の充実＞

ボランティア休暇制度や、就学を希望する社員・配偶者の海外転勤に同行を希望する社員に対する休職制度に加えて、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 日に引き上げると共に、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＞

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

社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」を行っています。2021 年度は、女性特有の健康課題に関するオンラインセミナーやメンタルヘルスに関する基礎知識の習得のための研修（eラーニング）を実施し、80%以上の社員が受講しました。

当社の健康増進に対する取り組みが評価され、2018 年 12 月に健康企業宣言東京推進協議会より「健康優良企業　金の認定」を取得しました。（2022 年 1 月 1 日認定更新）また、2022 年 3 月には経済産業省より「健康経営優良法人 2022（大規模法人部門）」に認定されました。

健康優良企業
認定　協会第10号 (3)

2022
健康経営優良法人
Health and productivity

今後の計画

2022 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
- 特定保健指導受診率（本社）：80%達成

3. 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、全世界の社員に配布すると共に、ワークショップや各種教育プログラムを継続的に実施しています。
- 2049 年の創立 100 周年を見据えた長期的な経営人財育成戦略の一環として、次代あるいは次々代を担う強い改革マインドにあふれた人財をグローバルに育成するため Global Leadership Development Program（GLDP）を推進しています。GLDP は、全世界のフォスターグループ人財の中から、階層や経験値の異なる 3 つのタレントプール① Next Leaders ② Future Leaders ③ Rising Suns を選抜し、各プールにふさわしい能力開発を順次実施するプログラムです。
- 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さまざまな場を通じて、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、社員のグローバルマインド醸成・強化を図っています。また、若手社員向けの海外研修制度 Global-eye Program 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、社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

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

4. 安全衛生

方針

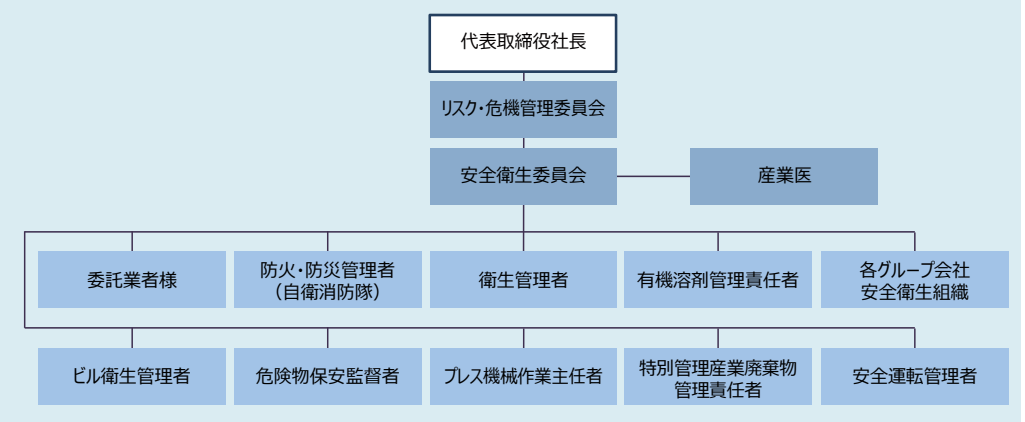
「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努める」という規範を掲げています。この規範をもとに、安全衛生を統括する安全衛生委員会と、各拠点の安全衛生管理組織が中心となり是正活動を推進しています。

「行動規範」抜粋

1. 業務上の安全・衛生・緊急事態に関する法令等を理解し、これを順守します。また、緊急事態の影響を最小化するために、対応策等を準備します。
2. 職場の安全環境に対するリスクは、予防措置、職場の安全対策、継続的な訓練や施設内の掲示等の適切な管理手段を通じて管理します。
3. 労働災害・職業的疾病に関し、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

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



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、すべての社員を対象として労働安全衛生課題に取り組んでいます。本年は、昨年に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。それには、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ラーニング形式の配信、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、全社員の健康増進活動が含まれます。社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 2022 年 1 月 1 日付にて更新認定されました。

新型コロナウィルス感染症対策

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）基本対策とワクチン接種の推進、検査の実施により感染拡大防止を徹底。今後も、安心・安全な生産体制を維持します。本社を中心とした開発拠点においては、在宅勤務体制との両立、ワクチン接種を勤務時間として取り扱う運用、食事中の会話禁止を継続し、感染リスクの低減を図りながら、開発への 影響を発生しない、させない取り組みを続けます。



自転車の安全利用

日本交通技術管理協会から、自転車の安全利用や交通事故防止活動が評価され、模範となる活動を行っているとして平成 29 年 2 月に「全国自転車安全利用モデル企業」に認定され、本年も継続しての取り組みにより認定更新となりました。



「自転車安全利用モデル企業」の楯

海外拠点の取り組み

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。

2019 年ベトナム BAC NINH 工場、中国 PANYU 工場、中国 HEYUAN 工場にて、ISO45001 の認証を取得、現在も更新を継続。2022 年には、ベトナム BINH DUONG 工場も取得いたしました。

今後の計画

海外工場の被災を想定したグローバル BCP 体制の検証と防火体制の管理強化、新型コロナウイルス感染症などあらゆるリスクに柔軟に対応できる体制造りを推進し、引き続き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

「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今年も中止となりました。

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。福祉の分野では、社会福祉協議会への寄付を続けて、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。



また、ウクライナでは各地で激化した戦闘により一般市民の死傷者やインフラ被害が発生しています。多くの市民が周辺国へ避難をしている状況を支援すべく、日本赤十字社の「ウクライナ人道危機救援金」の活動に、社員募金を募り支援を行いました。

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

2021 年 6 月：広東省の貧困撲滅デーに社員から寄付をしました。




2021 年 7 月：当社社員の有志が、広州市番禺区の文化センターで行われた献血プログラムに参加しました。



2021 年 8 月：当社社員の有志が、河源市中央献血ステーションで行われた献血プログラムに参加しました。




2022 年 3 月：病気を患わっている社員や、元社員が他界し、経済的に困難な状況にある家族へ御見舞い金を贈りました。




韓国

2021 年 9 月、2022 年 1 月：韓国のグループ会社・ESTec コーポレーションの役職員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て同地域で支援が必要な人々への基金として寄付されました。




2021 年 4 月：地域社会のセーフティネット強化のための希望分かち合い募金に賛同し、大韓赤十字社慶南支社に寄付金を募りました。



ベトナム

2022 年 1 月：ダナン市カムレ地区やホアバン地区の、経済的に困難な状況にある地域の人々に寄付しました。






米国

2021 年 12 月：難病を抱える子ども達の夢を叶えるための活動をしているミシガン州の「Make a Wish 基金」へ、毎年募金をしています。



ガバナンス

コーポレートガバナンス

方針

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

コーポレートガバナンス体制

取締役会

取締役会を月１回定時にこれを開催することを原則とし、その他必要に応じて臨時に開催して、経営方針、経営戦略に係る重要案件および重要な業務執行を審議・決定すると共に、独立した客観的な立場から経営陣を監督しています。

常務会

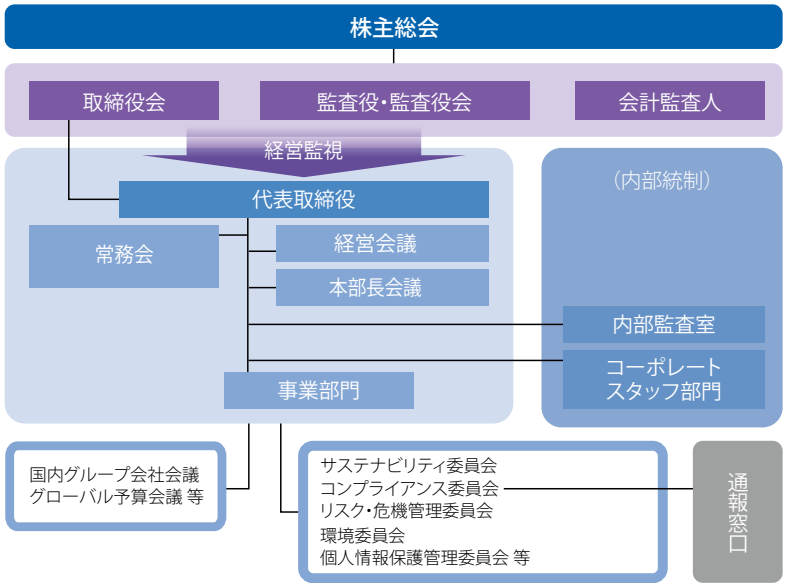
代表取締役・役付取締役・業務執行取締役・上席執行役員・常勤監査役等によって構成される常務会では、業務執行のための意思決定を行うにあたり、十分な討議を行っています。

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、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会メンバーは、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、構成員は計６名）されています。報酬諮問委員会メンバーは、独立役員を含む代表取締役以下、役付取締役、社外取締役で構成（現在、構成員は計５名、常勤監査役も同席）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/governance/pdf/corporate_governance_guidelines.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、国際ルールおよびその精神・趣旨ならびに企業倫理を順守すると共に、社会的良識をもって行動することを謳った企業行動要綱を制定しています。

■フォスターグループ企業行動要綱：
https://www.foster.co.jp/csr/governance/pdf/corporate_action_guideline.pdf

コンプライアンス

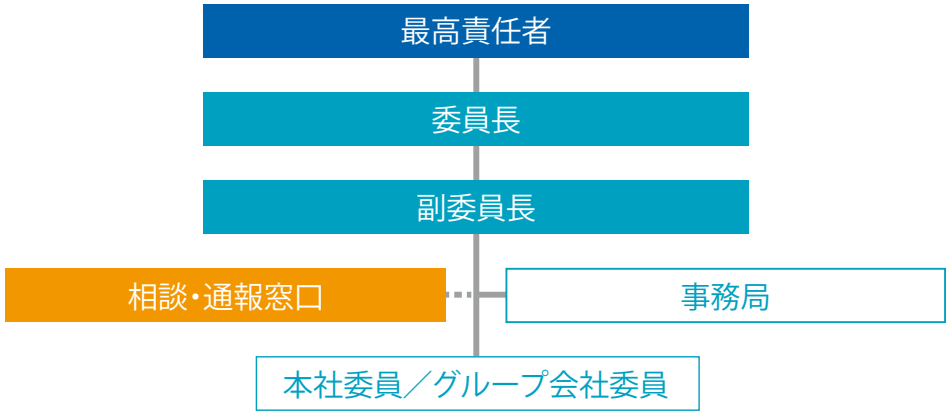
方針

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

コンプライアンス体制

コンプライアンス・プログラムを推進する上で自浄作用となる内部通報制度を重要視しています。運用としては、24 時間メール受付を開放している顧問弁護士、社内において独立性の高い内部監査室および人事担当者を窓口とする「コンプライアンスホットライン」および「ハラスメントヘルプライン」を設け、国内外で発生するコンプライアンス違反などの内部通報窓口として機能させています。通報・相談窓口は、全グループの社員・役員の他、その家族および取引先の社員も利用できるよう、広く門戸を開放しています。また、内部通報制度の周知徹底のために、社員向けの「コンプライアンスホットライン」「ハラスメントヘルプライン」説明会を実施しています。
なお、内部通報者の保護には十分留意し、不当な扱いやトラブルに巻き込まれることがないよう、内部通報取扱規程等の社内規程にて、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。
2021 年度は、「フォスターグループ社員行動規範」を始めコンプライアンス全般に関するコンプライアンス・テストおよびコンプライアンス・アンケートを実施しました。また、全社員を対象として、契約、下請法、秘密管理および輸出管理に係るコンプライアンス研修をウェブ開催するなど、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、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、「フォワードルッキングなリスク・危機管理に向けての態勢作り」を運営の基本方針として、「RCM（リスクコントロールマトリックス）フレームワーク」の高度化及び情報管理・共有体制の強化を図っています。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント体制の基礎として「リスク・危機管理規程」を定め、代表取締役社長を委員長とするリスク・危機管理委員会を設置し、チェックリストを用いてフォスターグループ全体に対してリスクの抽出・分析および分析結果に基づく対策を講ずるよう運営を進めています。
また、事件・事故が発生した場合は、被害を最小化し、可能な限り短時間で原状回復すること、また再発防止を目的として、リスク・危機管理委員会のメンバーを中心とする危機対策本部を設置する等、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、3 か月毎に開催される定期の委員会を通して、対応状況を具体的にモニタリングすることとしています。また、リスク評価の結果を経営方針策定のためのインプット情報として提供しています。委員会は、当該委員会の運営状況、直面するリスクおよび対応状況を適宜取締役会に報告し、取締役会は社外役員の専門的な知見による助言・指導を含めリスク管理への監督機能を発揮しています。なお、2021 年度は、重要なリスク項目として、サプライヤーの事業継続性の管理、海上運賃の高騰、BCP 体制の構築および情報セキュリティ管理体制の見直し等のモニタリングを実施しました。

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

今後の計画

定期のリスク・危機管理委員会による重要なリスク項目のモニタリングに加えて、不確実性が高まる中、引き続き週次のリスク・危機管理委員会を開催し、トップリスクを随時更新して即応体制を強化します。また、当該委員会運営においては、フォワードルッキングなリスクコミュニケーションを実施し、リスク分析力を高め、RCM の最適化と残存リスクの洗い出し等フレームワークの高度化を含め、リスク管理体制の強化を図っていきます。

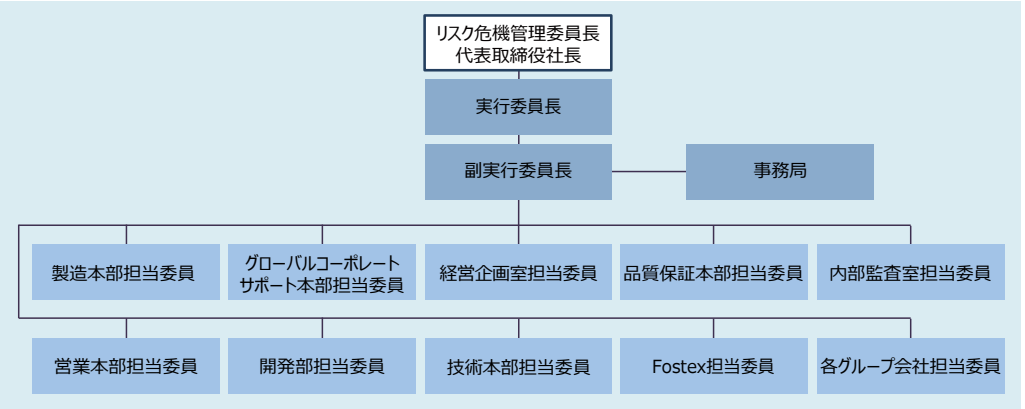
事業継続計画（BCP）

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、お客さまにご迷惑をかけないことを最優先に、再発を防止することを目的として活動しています。

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、社員とその家族の安否確認を行い迅速に初動対応実施することを目的とする、通信端末を利用した安否確認システムを導入しています。

防災活動

本社は、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ています。今後も、地域に必要とされる企業を目指します。また、10 月には日本の首都圏直下型地震を想定した、本社対策本部の初動対応訓練を実施しました。この訓練を通じて確認した問題点を改善し、事業継続計画の充実を図っています。



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

新型コロナウィルス対策強化

海外製造拠点においては、検温・手洗い・除菌・マスク着用の基本対策を継続し、ワクチン接種の推進、検査の実施により、感染拡大防止を徹底。今後も、安心・安全な生産体制を維持・継続します。




新型コロナウイルス対策の様子（ミャンマー・ベトナム）

海外拠点における各種防災訓練

海外の各拠点に BCP 担当を配置しています。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。




避難訓練・消火訓練の様子（中国）



防災設備講習の様子（ミャンマー）

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に、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、事業戦略および持続可能な開発戦略に沿って、税務コンプライアンスの維持・向上に努め、適切に税務申告および納税を行っています。

ガバナンス

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

関係会社間の取引

関係会社間取引における価格については、独立企業間価格の原則に基づいて設定しています。

税務当局との関係

税務当局に対する情報開示等については、誠意をもって対応し、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。
攻撃的タックスプランニング等に対処する BEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）1.0 に係る OECD の取り組みを理解し、文書化義務などについては適切に対応しています。また、最低税率制度など新たな課税ルール導入を各国に求める BEPS2.0 を踏まえた税制改正の動きなどについても注視し、適切に対応していきます。

情報セキュリティおよび個人情報保護

方針

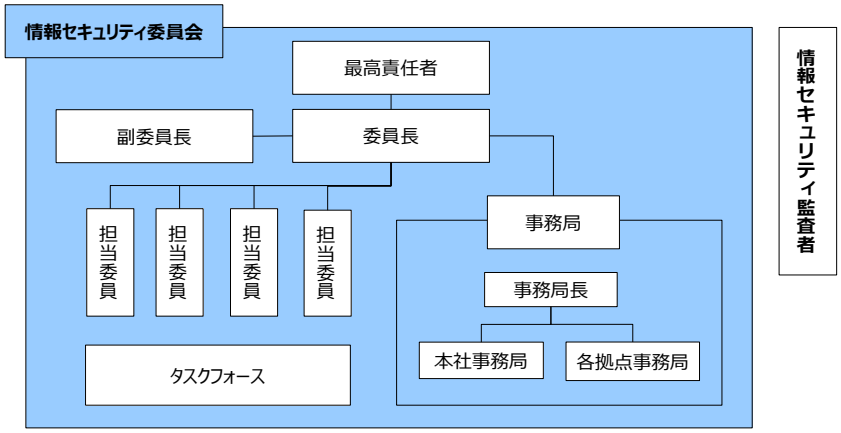
掲げる社是「誠実」のもと、顧客、取引先ならびに株主、社員等ステークホルダーからの信頼を確保することが重要であり、情報資産に対する適切な管理が重要な経営課題であると認識しています。
当社グループが保有する情報資産を適切に保護し、取り扱うため、情報セキュリティポリシーを以下の通り定めます。

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

■情報セキュリティポリシー：
http://www.foster.co.jp/security/index.html

推進体制

保有するすべての情報資産の保護および適切な管理を行うため、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・改ざんなどの事故を未然に防止するため、日々変動するセキュリティ脅威に対し、組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置の観点から適切な対策を実施します。

中期計画

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

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

2021 年くるみん認定
2021 年 1 月：次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て世代の社員が安心して働ける環境づくりを推進するため、仕事と育児の両立支援制度拡充に取り組んできました。こうした取り組みにより、2014 年に続き 2021 年 1 月にも、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 2022（大規模法人部門）
2022 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 2022（大規模法人部門）」に認定されました。認定は 2020 年、2021 年に続き 3 度目となります。（2019 年はホワイト 500 の認定を取得）

健康優良企業　金の認定
2022 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 2021 年に続き、2022 年においても更新認定されました。

S&P カーボンエフィシェント指数の構成銘柄に選定
2018年より年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が運用を開始したESG指数・S&Pカーボンエフィシェント指数（CO_2 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。

2021 年度 SOMPO サステナビリティ・インデックスの構成銘柄に選定
2022 年 3 月：SOMPO アセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPO サステナビリティ・インデックス」（調査会社による ESG 評価を重視して投資銘柄を選定）に、6 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：当社での E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に関する優れた取り組みが評価され、グローバルなインデックスプロバイダーである FTSE Russell 社の ESG 投資指数「FTSE Blossom Japan Index」構成銘柄に初選定されました。本インデックスは、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ています。
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 2021 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、サプライヤー企業としての「環境」「労働慣行」「公正取引」「持続可能な調達」における調査で、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 (VIETNAM) CO., LTD.

ビンズオン省保険庁より「優れた保険制度」の普及と運用で表彰
2021 年 6 月：社会保険、健康保険、雇用保険などにおける優れた保険制度の普及と運用の実績が評価され、ビンズオン省保険庁より表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.

バクニン人民委員会より功労賞を受賞
2021 年 7 月：国家予算への功績が認められ、バクニン人民委員会より功労賞を受賞しました。



バクニン労働組合より社員の待遇に対する努力への謝意として表彰
2022 年 1 月：社員に対する厚い待遇が評価され、バクニン労働組合より表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (DANANG) CO., LTD.

ダナン工業地区の労働組合連盟より積極的な労働運動や強固な労働組合で表彰
2022 年 2 月：積極的な労働運動や強固な労働組合を構築する活動が評価され、ダナン工業地区の労働組合連盟より表彰されました。



FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.

クワンガイ工業団地理事会より功労賞を受賞
2021 年 5 月：ズンクワット経済区への貢献の功績が認められ、クワンガイ工業団地理事会より功労賞を授与されました。



クワンガイ省労働組合より社員の労働運動における功績で表彰
2021 年 12 月：社員による優れた労働運動や強固な労働組合を構築する活動が評価され、クアンガイ省労働組合より表彰されました。



【外部評価機関からの調査】

外部の評価機関から受領する CSR・ESG 調査にも誠実に回答しています。
2021 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、国内企業の社会的責任（CSR）をベースとしたサステナビリティの取り組みと財務の両面から「信頼される会社」を格付けする東洋経済新報社「CSR 企業ランキング」では、総合順位で 276 位（全 1,631 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、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	28,599
		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	6,971
			（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	3,479
			（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	18,149
		（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	12,486
		（4）研究開発コスト	研究開発等費用		0	1,597,994
		（5）社会活動コスト		緑化等費用	0	342
		（6）環境損傷対応コスト			0	0
		合計			0	1,639,421

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

202-1　地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）

対象※1		比率（%）（男女同一比率）
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	108
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社	113
	FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD. およびグループ会社	N/A
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社	119
	ESTec CORPORATION およびグループ会社	118
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社	114
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社	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 9 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	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	100
アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社	76
	FOSTER ELECTRIC (SINGAPORE) PTE. LTD. およびグループ会社	100
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社	72
	ESTec CORPORATION およびグループ会社	90
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社	100
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社	100

※1　上級管理職：取締役を除く部長以上の管理職とする。
※2　地域コミュニティ：該当拠点が所属する国・地域とする。
※3　重要事業拠点：J-SOX に基づく内部統制のチェック対象である本社および海外拠点 9 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	90
ASEAN 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	70

※1　地域・地元／重要事業拠点：フォスターの生産拠点がある上記地域とする。
※2　部材調達取引の内、対象拠点内の法人との取引金額の示した指標。

205-1　腐敗に関するリスク評価を行っている事務所

対象		事業の総数（拠点）	割合（%）
国内外	国内外事業拠点	13	72

リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスクはなし。

205-2　腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修

対象		腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行ったものの総数と割合	
		ガバナンス組織メンバー	
		総数（人）	割合（%）
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	27	100
海外	全海外拠点	88	81

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）	7

※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)	灯油 (liter)"	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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	2,594	6,532	38,049	0	0	0	10,813	3,160
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	27,870	0	33,453	917	0	0	0	28,201
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	4,105	0	12,988	0	0	0	0	4,230
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	16,966	0	39,326	0	0	56,248	0	18,085
	FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.	12	0	1,101	5,879	0	0	0	22
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	8,896	0	8,092	3,880	13,291	0	0	9,202
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	4,573	0	4,567	3,598	13,520	0	0	4,846
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	2,048	0	4,254	75	3,929	0	0	2,145
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	17,062	0	29,951	11,010	57,464	0	0	18,276
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	6,909	3,024	4,595	2,878	0	0	0	7,014
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	735	0	1,236	0	57	95,486	0	1,902
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社	57	0	1,274	1,905	0	0	0	89
合計		91,826	9,556	178,885	30,142	88,261	151,734	10,813	97,172

※単位発熱量（燃料）：日本／海外：環境省、経済産業省発行「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に基づく係数
※ 2021 年度より拠点の算定範囲を変更しています。

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		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
Scope1（事業活動からの直接的温暖化ガス排出）	（単位：t-CO_2）	1,953	1,501	1,214	1,152
Scope2（事業活動でのエネルギー使用による間接的温暖化ガス排出）	（単位：t-CO_2）	71,243	58,564	51,333	48,354
Scope1+2 total	（単位：t-CO_2）	73,196	60,065	52,547	49,505
売上高（日本円）	（億円）	1,205	876	674	594
売上高原単位（日本円）	（単位：t-CO_2/ 億円）	60.7	68.6	78.0	83.3

算定範囲　日本：フォスター電機株式会社（本社、静岡オフィス、大阪オフィス、伊賀物流センター）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社
　　海外：海外工場 9 拠点とオフィス 2 拠点
CO_2 換算係数（電力）　日本：環境省、電気事業者別二酸化炭素排出係数（2020）に基づく 2018 年の係数
　　海外：IEA, CO2 Emissions Factors（2020）に基づく 2018 年度の係数
CO_2 換算係数（燃料）　日本／海外：環境省、経済産業省発行「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に基づく係数
地球温暖化係数　IPCC 第 5 次報告書（AR5）100 年の値を使用
Science Based Targets の 1.5℃目標を基に、2030 年までに 2018 年度比 50%削減に向けた中期目標を設定しています。
売上高　連結売上高から ESTec CORPORATION を除いた金額
※拠点の算定範囲および売上高・売上高原単位に関しては、目標・データの見直しにより 2018 年度より実績を修正しています。

温室効果ガス	排出量（単位：t-CO_2）
	2021 年度
二酸化炭素（CO_2）	49,505
メタン（CH_4）	0.023
一酸化二窒素（N_2O）	0.048

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）	
		2020 年度	2021 年度
上流部門	1. 購入した製品サービス	186,672	138,699
	2. 資本財	371	3,914
	3. Scope1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー活動	6,764	6,460
	4. 輸送、配送（上流）	16,640	20,597
	5. 事業から出る廃棄物	2,189	1,251
	6. 出張	352	321
	7. 雇用者の通勤	3,562	3,066
下流部門	9. 輸送、配送（下流）	2,237	2,809
	11. 販売した製品の使用	155,887	160,565
	12. 販売した製品の廃棄	9,095	2,843
合計		383,769	340,525

算定範囲　日本：フォスター電機株式会社 (本社、静岡オフィス、大阪オフィス、伊賀物流センター)、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社
　　海外：海外工場 9 拠点とオフィス 2 拠点
※算定方法の見直しに伴い、2020 年度より実績を修正しています。

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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	8,828	8,387	441
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	431,981	345,585	86,396
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	26,601	21,281	5,320
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	147,210	117,768	29,442
	FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.	118	112	6
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	58,050	46,440	11,610
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	46,212	36,970	9,242
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	37,730	30,184	7,546
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	87,747	70,198	17,549
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	108,245	86,596	21,649
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	1,741	1,393	348
欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社	12	11	1
合計		954,475	764,924	189,551

※ 2021 年度より拠点の算定範囲を変更しています。

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	954,475	764,924	189,551
合計	954,475	764,924	189,551

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）	0.65	0.00	0.65
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	61.50	0.00	61.50
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	8.58	0.00	8.58
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	50.61	0.00	50.61
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	15.83	4.67	11.16
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	52.03	0.07	51.96
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	7.03	0.00	7.03
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	71.05	48.50	22.55
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	6.01	0.00	6.01
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	0.00	0.00	0.00
合計		273.29	53.24	220.05

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）	40.08	35.29	4.79
アジア	GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)	626.00	576.00	50.00
	FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.	77.99	32.55	45.44
	FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.	271.53	221.80	49.73
	FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.	322.18	214.46	107.72
	FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.	120.96	77.67	43.29
	FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.	64.14	13.77	50.37
	FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.	1,161.30	756.10	405.20
	FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.	184.24	18.00	166.24
北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)	477.17	273.71	203.46
合計		3,345.59	2,219.35	1,126.24

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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	12	6	18	8	7	3	18
海外	全海外拠点	2,037	5,757	7,794	5,172	2,571	51	7,794
合計		2,049	5,763	7,812	5,180	2,578	54	7,812

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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	22	4	26	3	18	5	26
海外	全海外拠点	1,945	7,484	9,429	5,134	4,151	144	9,429
合計		1,967	7,488	9,455	5,137	4,169	149	9,455

対象		新規雇用者数※1（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）	2	4	3	13	2	1	3

対象		離職者比率※2（%）						
		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）	4	2	3	5	5	0	3

※ 1　対象期間年度初月の従業員における「対象期間の新規雇用者数」の比率を算出。
※ 2　対象期間年度初月の従業員における「対象期間の自己都合による離職者数」の比率を算出。

401-2　正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当

対象※1		内容
日本	フォスター電機株式会社（本社）	定年退職金
海外	重要事業拠点 9 社	生命保険、身体障がいおよび病気補償、医療保険、育児休暇、定年退職金など

※ 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 9 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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	445	150	595	6	9	15
海外	全海外拠点	2,974	12,727	15,701	103	863	966
合計		3,419	12,877	16,296	109	872	981

※ 1　対象期間中に育児休暇の権利を有していた従業員数。
※ 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。

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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	5	1	6	100	100	100
海外	全海外拠点	102	788	890	99	94	95
合計		107	789	896	99	94	95

対象		前報告期間中に育児休暇から復職した従業員で復職後、12 か月の時点で在籍している従業員の総数（人）			前報告期間中に育児休暇から復職した従業員の 12 か月後の定着率（%）		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計
日本	全国内拠点:フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	3	3	6	100	75	86
海外	全海外拠点	143	654	797	91	74	76
合計		146	657	803	91	74	76

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※2		
			2019年度	2020年度	2021年度※1	2019年度	2020年度	2021年度
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、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	1	0	0.00	0.03	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
合計		a. すべての従業員について	0	1	0	0.00	0.03	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：				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※3		
			2019年度	2020年度	2021年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、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	0.82	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	1	0	0	0.02	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
合計		a. すべての従業員について	1	1	0	0.00	0.03	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※4		
			2019年度	2020年度	2021年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	a. すべての従業員について	1	0	0	0.79	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	46	28	43	1.02	0.74	1.48
		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	2	3	0.00	2.13	3.54
合計		a. すべての従業員について	47	28	43	1.01	0.72	1.42
		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	2	3	0.00	1.93	3.21
iv. 労働関連の傷害の主な種類：			骨折、切傷、打撲、捻挫 など	骨折、切傷、打撲、捻挫 など	切傷、打撲、捻挫、火傷 など			

対象		区分	v. 労働時間（時間）		
			2019年度	2020年度	2021年度
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	a. すべての従業員について	1,268,573	1, 213, 116	1,122,304
		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	89,321
海外	全海外拠点	a. すべての従業員について	45,128,065	37,869,378	29,123,722
		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	846,306
合計		a. すべての従業員について	46,396,637	39,082,494	30,246,026
		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	556,734	1,035,019	935,627

※1 2021 年度集計より、通勤途中による傷害は除外

※2 労働関連の傷害による死亡者の割合 = $\frac{\text{労働関連の傷害による死亡者数 x1,000,000}}{\text{労働時間数}}$

※3 重大結果に繋がる労働関連の傷害者の割合（死亡者を除く） = $\frac{\text{重大結果に繋がる労働関連の傷害者数（死亡者を除く）x1,000,000}}{\text{労働時間数}}$

※4 記録対象となる労働関連の傷害者の割合 = $\frac{\text{記録対象となる労働関連の傷害者数 x1,000,000}}{\text{労働時間数}}$

403-10　労働関連の疾病・体調不良

対象		a. すべての従業員について					
		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）		
		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	0	0	0	0	0	0
海外	全海外拠点	0	0	0	0	0	0
合計		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		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）		
		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	0	0	0	0	0	0
海外	全海外拠点	0	0	0	0	0	0
合計		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		平均研修時間（時間）					
		男性	女性	合計	管理職	一般	合計
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	10	9	10	9	10	10
海外	全海外拠点	17	17	17	37	16	17
合計		16	17	17	31	16	17

404-3　業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合

対象		割合（%）					
		男性	女性	合計	管理職	一般	合計
日本	全国内拠点：フォスター電機株式会社（本社）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	89	76	86	98	83	86
海外	全海外拠点	67	48	58	95	51	52
合計		70	49	53	95	52	53

405-1　ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

ガバナンス組織（性別、年齢別）

対象		比率（%）				
		男性	女性	30 歳未満	30 ～ 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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	85	15	0	3	97
海外	全海外拠点	90	10	0	32	68
合計		88	12	0	24	76

従業員（性別、年齢別）

対象		比率（%）				
		男性	女性	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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	75	25	9	48	43
海外	全海外拠点	19	81	37	61	2
合計		21	79	36	60	4

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 9 社	100	100
合計		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 9 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	116
海外	重要事業拠点 9 社	102	100
合計		103	103

※ 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 9 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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	4	4	100
海外	全海外拠点	155	152	98
合計		159	156	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）、フォスタービジネスサービス株式会社、フォスター電子株式会社	1,121	89
海外	全海外拠点	65,473	95
合計		66,594	95

414-1　社会的基準により選定した新規サプライヤー

新規サプライヤーのサステナビリティ調達基準への同意率

対象		割合（%）
国内外	全調達拠点	100

※フォスターグループサステナビリティ行動規範に基づく考え方に賛同した新規サプライヤーの割合

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	P10~15 P16~26 P27~31 –	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	P9 P5~9 P13	国連グローバル・コンパクト 『気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言について』 『社外とのコミュニケーション』
	102-13	団体の会員資格	P9	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	P27~31	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	P27~31 –	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

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	102-25	利益相反	–	▸ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P5~9	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合的知見	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	P10~15 P16~26 P27~31 –	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	P27~31	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	– – P32	▸ 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 P27~31	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 P27~31	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	P43	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	P43	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	P43	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	P43	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	P43	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	P40~42	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 P10~15 P16~26 P27~31	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 P10~15 P16~26 P27~31	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	P33~39	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 雇用調整助成金他、日本、米国、中国および韓国拠点で受け取った補助金の総額：351 百万円（日本：102 百万円、米国：91 百万円、中国：149 百万円、韓国：6 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）	P33~39	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	P33~39	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	P25~26	『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	P33~39	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	P33~39	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	P33~39	データ集
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	–	該当なし
GRI 206：反競争的行為	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	–	該当なし
GRI 207：税務	207-1	税務に関する取り組み	–	なし（機密保持上の制約）
	207-2	税務統制、管理、リスク管理	–	なし（機密保持上の制約）
	207-3	ステークホルダー・エンゲージメントおよび税務に関する懸念事項の管理	–	なし（機密保持上の制約）
	207-4	国別報告書	–	なし（機密保持上の制約）

環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト 掲載場所	
GRI 301：原材料	301-1	使用原材料の重量または体積	–	なし（情報が入手困難）
	301-2	使用したリサイクル材料	P33~39	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	P33~39	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	P33~39	データ集
	302-4	エネルギー消費量の削減	P33~39	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	P14 P33~39	『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	P13	『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	P13	『環境活動実績』
	303-3	取水	P33~39	データ集
	303-4	排水	P33~39	データ集
	303-5	水消費	P33~39	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）	P33~39	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）	P33~39	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）	P33~39	データ集
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P33~39	データ集
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P33~39	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	P33~39	データ集
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	P33~39	データ集
	306-3	重大な漏出	–	該当なし
	306-4	有害廃棄物の輸送	–	該当なし
	306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	–	なし（情報が入手困難）
GRI 307：環境コンプライアンス	307-1	環境法規制の違反	–	該当なし

環境	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト 掲載場所	
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	P33~39	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	P33~39	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	P33~39	データ集
	401-3	育児休暇	P33~39	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	P23~24	『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	P23~24	『安全衛生』
	403-3	労働衛生サービス	P23~24	『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	P23~24	『安全衛生』
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P23~24	『安全衛生』
	403-6	労働者の健康増進	P23~24	『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	P23~24	『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	P23~24	『安全衛生』
	403-9	労働関連の傷害	P23~24 P33~39	『安全衛生』 データ集
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	P23~24 P33~39	『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	P33~39	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	P22~23	『人財開発』
	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	P33~39	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	P33~39	データ集
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	P33~39	データ集
GRI 406：被差別	406-1	差別事例と実施した救済措置	–	該当なし
GRI 407：結社の自由と団体交渉	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	–	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー」はなし
GRI 408：児童労働	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	–	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし

社会	GRI Standard No.	指標	本レポート、コーポレートサイト 掲載場所	
GRI 409：強制労働	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	–	当該質問内容を含む SAQ を実施した結果、「強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし
GRI 410：保安慣行	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	P33~39	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	P33~39	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	P25~26	『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	P33~39	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ー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	P33~39	データ集
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス	419-1	社会経済分野の法規制違反	–	該当なし

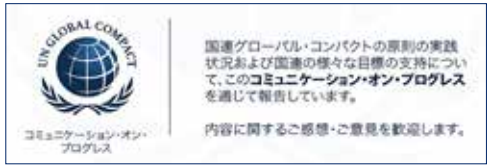
サステナビリティに関する情報の提供について

開示に対する考え方

フォスターグループのサステナビリティに関する情報の提供は、フォスターグループの透明性を高めること、ならびにステークホルダーの皆様に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提供します。

Sustainability Report 2022 の報告内容

- 本レポートについて
  「Sustainability Report 2022」は、フォスターグループの 2021 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にわかりやすく報告することを目的に作成されました。活動内容につきましては、皆様とのコミュニケーションを通して貴重なご意見などをいただきながら、企業の社会的責任を着実に果たしていきたいと考えています。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：2021 年度（2021 年 4 月 1 日～ 2022 年 3 月 31 日）。一部にその期間以外の取り組みや、2022 年度の事象も含めます。
- 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：2022 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。



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

表紙のイラストは車載関連ビジネスを中心におき、「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」ことを目指す当社のミッションを表現しています。また、2021 年 3 月に発行された ESG 経営宣言より、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たいという当社の願いも込められています。イラストの左側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および振動製品に関連する技術のアイコン、右側は「脱炭素社会」「資源循環」など当社が重要課題の一つとして取り組んでいる環境のアイコンで構成されています。