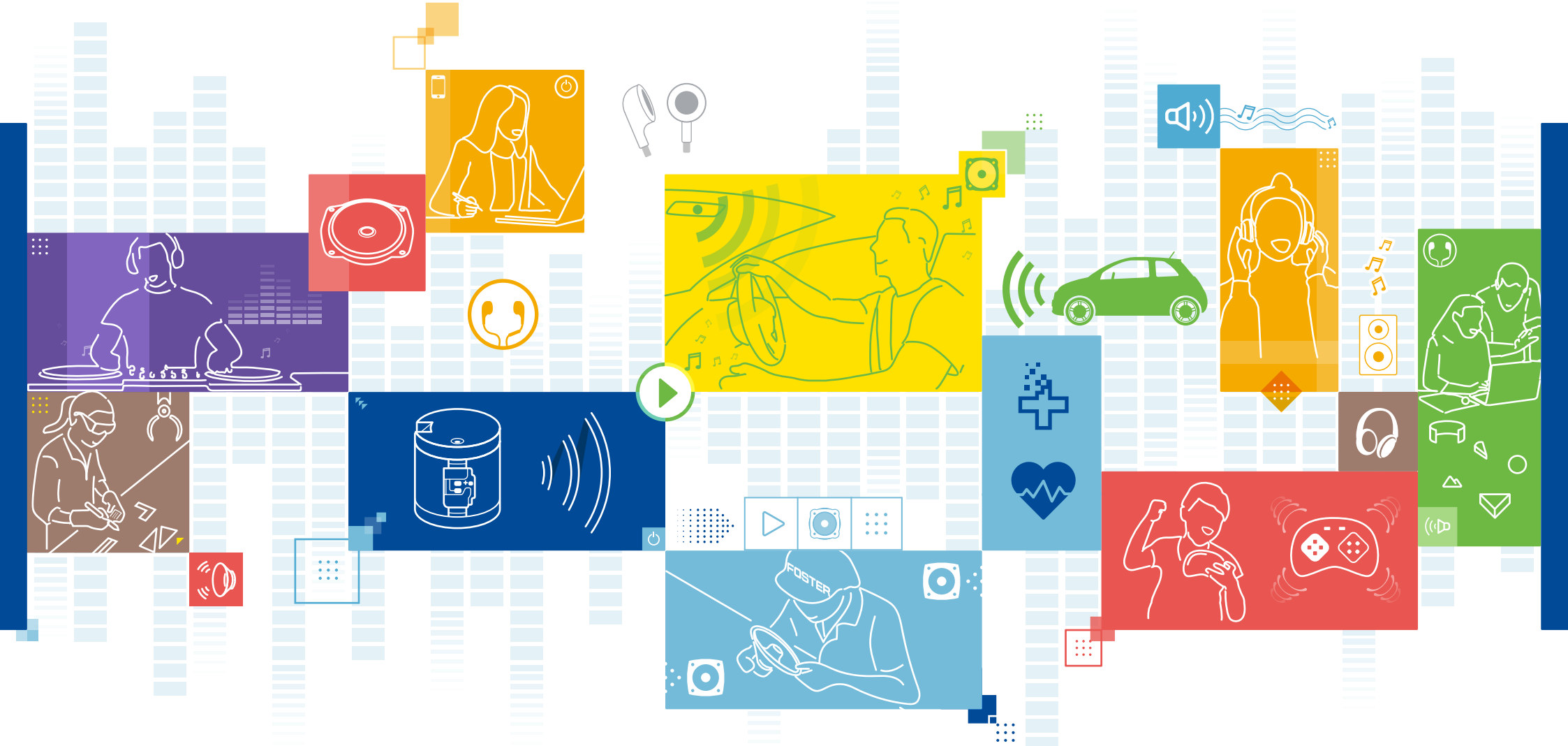
FOSTER

Sound to Life



2024年統合報告書

目次

イントロダクション 2

企業理念 3
CEO メッセージ 4
財務・非財務データハイライト 7
フォスターの歴史 8
フォスターの事業 10

価値創造ストーリー 11

価値創造プロセス 12
マテリアリティ 13
中長期事業計画と 24 年 3 月期の進捗 15
CFO メッセージ 19
フォスターの強み 20
強みの源泉：知的資本 21
強みの源泉：製造資本 22
特集ページ：事業活動の最適化と持続可能な社会への挑戦 24

持続可能な成長戦略 26

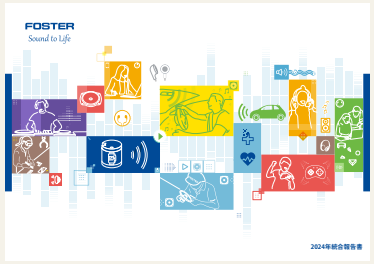
フォスター電機のサステナビリティ 27
自然資本への取り組み（1）TCFD に基づく情報開示 30
自然資本への取り組み（2）環境 32
社会・関係資本への取り組み 36
人的資本への取り組み 40

健全な経営体制 47

ガバナンス 48
役員紹介 55

データセクション 59

社外からの評価 60
財務サマリー（10 年） 61
非財務データ 62
GRI 内容索引 68
会社概要・株式情報 71



表紙のイラストは、2024 年経営方針スローガンである「明るく元気に」をテーマに、社員が活気に満ちた雰囲気で働く様子や、スピーカやアクチュエータ、ヘッドセット等、音響・振動技術を生かした当社製品がグローバル社会で広く使用され、人々の生活を豊かにする様子をイメージしています。さらに、主要製品である車載用スピーカを通じて車載空間を快適にし、接近通報音やブザーで安心安全な移動を実現することで社会への貢献に取り組んでいることも表現しました。

対象期間および報告頻度

2023 年度（2023 年 4 月 1 日 ~2024 年 3 月 31 日）、一部にその期間以外の取り組みや、2024 年度の事象も含めます。本報告書は年次で発行しています。

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）

参照基準およびガイドライン

- IFRS 財団「国際統合報告フレームワーク（2021 年版）」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言
- 環境省「環境報告書ガイドライン（2018 年版）」
- Global Reporting Initiative（GRI）「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード（2021 年版）」
  GRI 内容索引
- ESRS（欧州サステナビリティ報告基準）

見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている当社の計画、戦略、業績見通しに関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき作成しています。実際の業績は、不確実性のある要素により、本報告書の内容と異なる可能性がございます。

編集方針

本報告書は、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との対話を通じた、フォスターグループの企業価値向上への取り組み強化と持続的な成長を目的として作成しています。本報告書を、当社へのご理解を深めていただくためにお役立ていただければ幸いです。

なお、詳細な財務情報については、当社ホームページの「株主・投資家情報」、またサステナビリティ活動については、「サステナビリティ」ページをご参照ください。

イントロダクション

企業理念
CEO メッセージ
財務・非財務データハイライト
フォスターの歴史
フォスターの事業





企業理念

フォスターグループの企業理念は、社是・ビジョン・ミッションで構成されています。

当社の一人ひとりがこれらを実践し、未来社会に音で貢献することを目指します。



Foster Rhythm（行動基準・大切にする価値観）

Foster Rhythm は、企業理念の考え方を社員へ浸透させるため、企業理念・行動基準・大切にする価値観を言語化したものです。社員自らが考え、文化や背景が異なる社員とも共有できるようアイディアを出しあいながら創りあげました。フォスターグループすべての拠点の言語に翻訳し、共有しています。

これらが、健全な組織文化・風土を築き、フォスターで働くすべての社員のウェルビーイング向上を支える一端を担うと考えています。

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していきます。

Trusted
お客様とビジネスパートナーの信頼を勝ち取ります

Inspiring
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、お客様をワクワクさせます

Expert
音のスペシャリストとしての誇りを持ちます

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。

Fast and Flexible
迅速かつ柔軟に対応します

Reliable Quality
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

Proactive
学習や主体的なリーダーシップに取り組みます

Steadfast
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更に追及します。

Open Mind
多様性を受け入れます

Team
目標を共有するチームとして互いを尊重します

Responsible
人や環境を守ります

Sound to Life

"Sound to Life" は、企業理念浸透の活動から生まれた「ありたい姿」を示すスローガンです。
「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」等さまざまな意味を表しています。

CEOメッセージ



はじめに

当社は 1949 年の創業以来、音響技術をコアとして、常に時代や市場の変化に柔軟に対応し、厳しい競争や苦難を乗り越え着実に成長してまいりました。

これからも、社是の「誠実」を柱として、公正で透明性のあるビジネスを行い、皆様に音と振動によって「豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供」し、より良い未来社会に貢献したいと考えています。

2023年度・業績の振り返り

当社の主戦場である自動車業界は、半導体不足の緩和、自動車の生産・販売拡大等により、回復基調で推移しました。車載ビジネスにおける最重要施策として位置付けているパートナー戦略を始め、適切な在庫管理・原価改善等の推進により増収・増益を確保しました。

セグメント別で見ますと、車載用スピーカは、一部在庫調整の影響はあったものの、高品質で安定した量産体制の強みを生かし、収益が向上しました。モバイルオーディオ事業は、一部顧客のアクチュエータの出荷数量に調整が入りましたが、利益を確保しました。

その他事業について、接近通報音用スピーカ等の販売は堅調でした。しかし、小型音響部品事業では、構造改革の一環として中国での製造体制を見直したことにより、外部委託の内製化に伴う費用が発生したため、赤字を計上しました。

こうした中で、昨年の社長就任以来、特に不採算拠点・事業への改善と構造改革に注力してきました。

具体的には、

- タイ工場の品質改善の支援と販売方法やアロケーションの見直し
- ベトナム工場では、稼働率改善のため内製部品シフトの加速
- 小型音響部品関連の中国での業務委託を終了し、中国工場に取り込み
- フォステクスの価格戦略と販売戦略の見直し　等

です。これらの取り組みにより、不採算の解消に向けた構造改革を推進しました。

またその他施策として、「パートナー戦略深化による採算性向上」、「コスト連動性価格の推進による安定収益」、「グローバルロジスティクス機能強化による適切な在庫管理」に関しては、従来からも注力していましたが、営業出身の社長として、さらに力強く推進してきました。自分たちの体質強化をはかることが最優先だと認識しています。

過去 3 年間の業績悪化による苦難を経験したことで、以前は見えなかった改善点が見え、企業体質の強化と抜本的なコスト構造改革に取り組みつつ、適切な対策を講じることができました。前期の黒字転換からさらに増収・増益となり、厳しい時期を乗り越えて、よりレジリエントな体質に強化されました。この経験は厳しいものでしたが、当社が困難な状況から学び、今後さらに成長するための貴重な機会であったと思います。

中期事業計画（～2025年3月）の進捗と2024年度の各セグメント戦略

車載関連ビジネスの受注活動においては、パートナー戦略に基づいてターゲット顧客への提案活動を強化したことで、今期は中期事業計画上見込んでいた受注を既に確保しています。2025 年 3 月期は中期事業計画の最終年度であり総仕上げの年となりますが 、財務目標である売上高 1,200 億円、営業利益 50 億円は必ず達成したいと考えています。

各セグメントにおける 2024 年度の見通しですが、スピーカ事業は、「パートナー戦略」をさらに推進し、ターゲット顧客と位置付けた重要顧客に対し、製品の開発段階から当社の有する新技術や付加価値を提案することで、音・振動に関するより戦略性の高い製品を提供し、車載市場での地位の盤石化と拡大を目指します。

モバイルオーディオ事業ですが、イヤホン関連では完成品ビジネスとイヤホンドライバの両軸で推進します。アクチュエータは競争が厳しい中ではありますが、当社の強みである品質を武器に受注確保を目指します。

研究開発型ビジネスは、波があり時間も要することから、将来性を見極め戦略の見直しを検討してまいります。

その他事業のうち、接近通報音等を扱う小型音響部品事業については、引き続き需要は好調であり、不採算ビジネスも改善する見込みです。フォステクス事業については、価格および販売戦略を見直し、売上の増加と赤字の解消を見込んでいます。

来期は、この様な施策が確実に収益に貢献する年として位置付けられ、さらに既に受注を頂いている車載関連ビジネスの新規案件立ち上げに向けて、安定した品質で新製品を提供することに注力します。

次期中期事業計画における成長戦略の方向性

現在、私たちは、来年度より開始する 2025 年 4 月～ 2028 年 3 月までの次期中期事業計画の策定に着手しており、その中で 2 つの目指す姿を挙げています。

- モビリティ関連ビジネスにおいて、次期中期事業計画期間での、自動車市場の予想成長率＝約 9%を上回る 20%以上の中期売上高成長率の実現
- コンシューマ関連ビジネスにおいて、モビリティ関連ビジネスに次ぐ柱の育成

これまでは「車載関連ビジネス」と呼んでいましたが、既存の内燃エンジン車だけでなく、EV・ハイブリッドにおいても当社の製品の搭載数が増加していく見込みであること、また、将来に向けては自動車に限らずモビリティ全体でのビジネス拡大を目指していきたい、という思いから「次世代モビリティ」という言葉を使用しています。

まず、モビリティ関連ビジネスの成長戦略の方向性では、重点戦略として「次世代モビリティにおいて、豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供」を掲げています。長年磨き上げた車載向けスピーカ技術を使って、次世代車室内音響空間 / 次世代 HMI* / 車内外警告音等で付加価値向上を図り、自動車 1 台あたりの搭載数を増加させ、自動車市場の成長率を上回るビジネス拡大を目指します。

次に、コンシューマ関連ビジネスの成長戦略です。

重点戦略は、「豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を軸にモビリティ関連ビジネスに次ぐ柱を構築」としました。モビリティ関連ビジネスを成長軌道に乗せた今、もう一つの柱を再度構築する必要があると認識しています。過去数年、コンシューマ関連ビジネスでは、コモディティ化したスマホ用ヘッドセットや、独自技術を生かせず ROI の望めなくなった分野からの撤退を進めてきました。同時にゲーム用アクチュエータ等の革新的な新製品も立ち上げ、ビジネス化してきました。

こうした経験をベースに、世界最先端のお客様との取引でこれまでに培った製品設計力や、新製品を生み出す独自の技術力をもって新規事業を創出し、収益性向上を図る戦術を取っていきます。コンシューマ市場では、「新しいことに臆せずに取り組む姿勢」と「それを支える技術力」が何より大切と考えています。そのためにモビリティ関連ビジネスに次ぐ柱を着実に作っていきます。

こうしたことを目標として、成長性と収益力の確保を目指します。なお、正式なものは本年 11 月に、今後の資本戦略等も併せて発表予定です。

* HMI（Human Machine Interface）：人間と機械（コンピューター）の間に立ってインターフェースとして機能するもの

人的資本を生かし、多様性を尊重する働きやすい環境の構築

当社は、社員を企業活動の最大の担い手として位置づけ、人的資本である「人材」を企業の財産として、「人財」と呼んでいます。経営としての使命は、社員一人ひとりのウェルビーイングを向上させ、個々の能力を最大限に引き出し、十分に発揮できる環境を提供することです。

具体的には、フォスターで働く従業員がやりがいを感じ、適切な収入を得て、フォスターで働いて良かったと思える環境を提供したいと考えています。仕事への充実感やチャレンジ精神、公正さ、適切な対価を提供し、従業員が自己実現できるよう支援します。

また、ウェルビーイング向上に繋がるダイバーシティ推進の取り組みとして、現在、女性管理職比率や海外人財比率の向上を目標として掲げていますが、数値目標を設定するだけでは真のダイバーシティとは言えません。

例えば、数値目標に囚われて、比率を上げるために女性の昇格者を増やすのではなく、女性が昇進を避ける原因が何かを考える必要があります。周囲のロールモデルがいないこと、ワークライフバランスを保つことが難しいと感じる等、障害を取り払い、女性が真に活躍できる環境を整備することを会社が推進していくべきだと認識しています。

グローバルに展開する当社の海外人財の採用についても、国籍に関係なく、仕事の成果に対して評価をするべきだと考えています。海外拠点の現地の人財を積極的に採用し、現

場での評価を重視します。偏見のない環境を整え、多様性を生かした職場づくりに取り組むことで、社員一人ひとりの能力が発揮される環境に近づくと思います。

持続可能な社会の実現に向けたESG経営の推進

当社は 2021 年に「ESG 経営宣言」を制定し、ESG 経営を通じて持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。ESG（環境、社会、ガバナンス）要素は社会および企業双方の持続可能な発展を支える重要な柱であり、これに基づいて取り組んでまいりました。さらに今年は、事業活動を通じて ESG 課題に統合的に取り組むために、従来の ESG マテリアリティに事業（B）の要素を組み込み、「B ＋ ESG」の領域で新たにマテリアリティを設定しました。新マテリアリティの設定を通じて、事業と ESG の双方を連携させ、さらなる強化と推進を図ります。

また、時代の変遷に伴いサステナビリティ課題への意識がより一層高まると同時に、気候変動、資源枯渇、社会的不平等、人権問題等、解決すべき社会的課題が増加しています。企業としての責任がますます重要になっています。

また、ステークホルダー、特にお客様からの期待やニーズも多様化し、より高い基準での対応が求められています。当社の車載関連ビジネスにおいては、電気自動車（EV）化の進展により軽量化が求められ、環境負荷軽減やカーボンニュートラルへの対応も必須です。現在、車載用音響スピーカの小型・軽量化を進めており、次世代スピーカとして環境配慮製品の開発も行っています。さらに、リサイクル材料の使用や、製造プロセスにおけるエネルギー効率の向上にも取り組んでいます。私たちの音響技術や材料開発力・製造技術をもって、これらの要望に応える製品を開発し提供していきます。

今後も「ESG 経営の推進」を経営方針の中核に据え、健全な企業風土の醸成、働き方改革のさらなる推進、品質管理・リスク管理の徹底を図ると共に、CO_2 排出削減やエネルギー効率の向上、サプライチェーンにおける人権尊重等、社会課題の解決に取り組んでまいります。ステークホルダーの皆様、そして社会全体の期待に応え、サステナビリティに貢献していきます。

株主・投資家様へのメッセージ：資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

次期中期事業計画においては、成長戦略による市場を上回る成長の実現と併せて、PBR 改善に向けた取り組みも一層強化していきます。PBR1 倍割れの解消は、当社の最重要課題の一つとして認識しており、株主・投資家の皆様の期待に応えるべく取り組んでまいります。持続的な成長と企業価値向上に向けたフォスター電機の変革への挑戦に、これまで以上のご理解とご支援をいただけますようお願い申し上げます。

次期中期経営計画を着実に実行し、確固たる成長基盤を構築

今は、VUCA と言われる時代です。そして、これからも地政学リスクを始めとしたさまざまな困難が迫っていきます。こうした状況では、トップの独断ではなく、当社で働く経営陣と社員がオープンにコミュニケーションをとり、開かれた議論・協力をしながら柔軟に変化に対応し、意思決定を行っていくことが何より大切です。現在当社は、社内スローガンとして「しっかり稼いで明るく元気に」を掲げ、グローバルに自由闊達な社風の育成に取り組んでいます。

お客様・仕入れ先様、そして社内のあらゆる現場とのオープンなコミュニケーションをさらに深め、市場の変化への対応や新たな価値創造に積極的に取り組み、次の成長ステージに向け活動してまいります。こうしたことが、これからの時代に求められるリーダーシップであると考えているためです。

次期中期事業計画の策定と達成のための成長基盤の構築において、新たな需要創出のための研究開発や設備投資等を中長期的に積極的に行い、さらなる企業価値の創造に努めます。また、社内外のステークホルダーの皆様にもこうした取り組みに関する理解を深めていただけるよう、情報開示や対話をしっかりと行ってまいります。

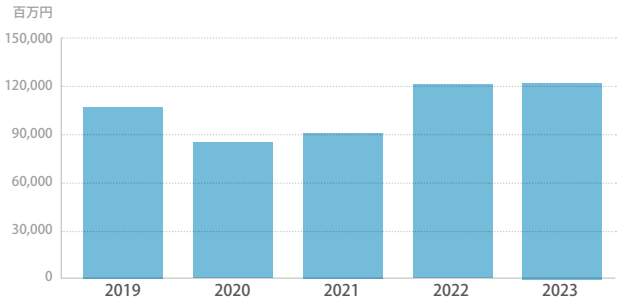
今後とも、ご指導・ご鞭撻いただき、ご支援賜りますようお願いいたします。



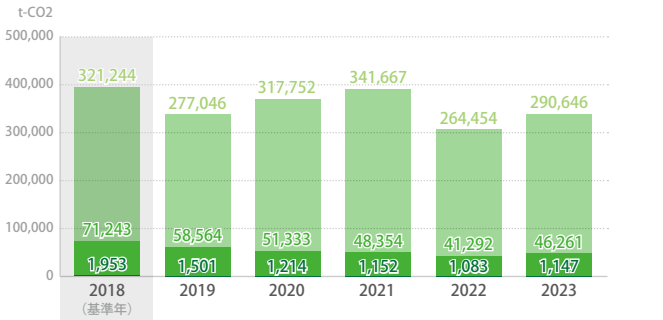
財務・非財務データハイライト

※データの詳細については、財務サマリー（10 年）、非財務データを参照ください。

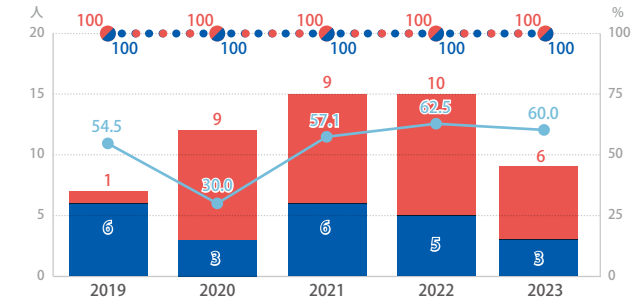
売上高



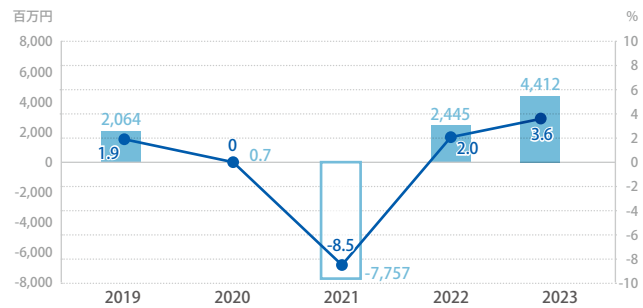
温室効果ガス排出量



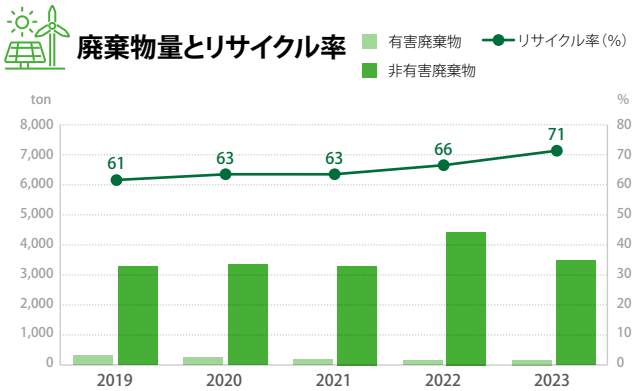
育休取得人数と復帰率 (本社)



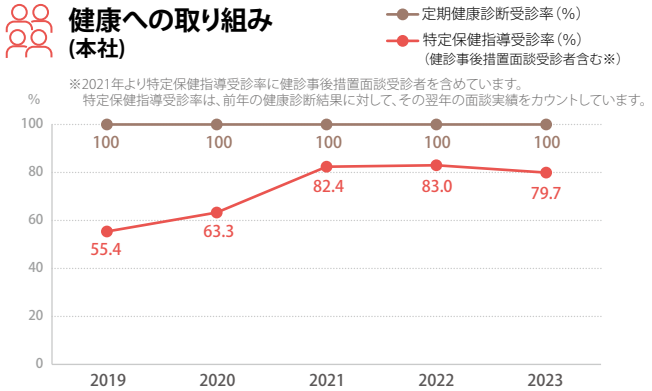
営業利益と営業利益率



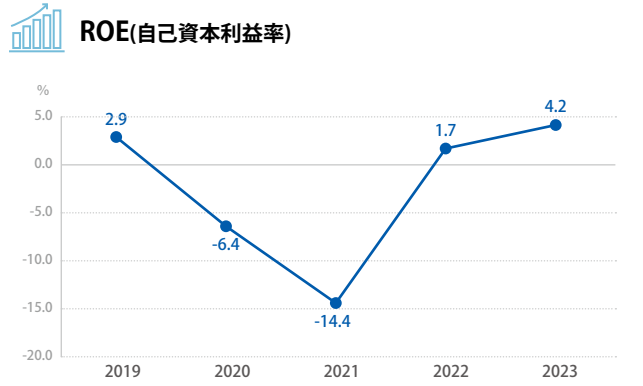
廃棄物量とリサイクル率



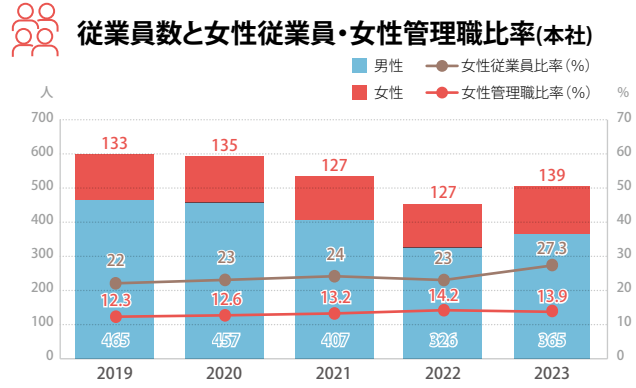
健康への取り組み (本社)



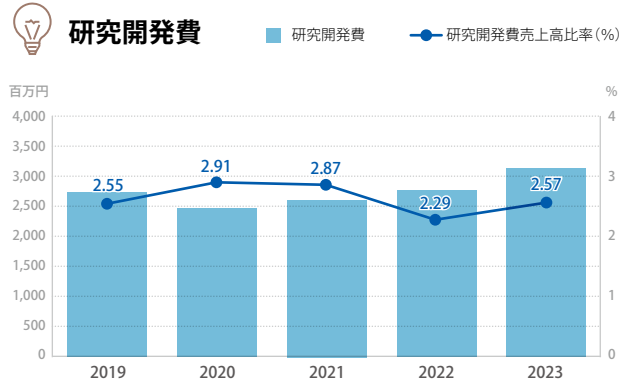
ROE(自己資本利益率)



従業員数と女性従業員・女性管理職比率(本社)



研究開発費



フォスターの歴史

1949 創業

1950`s

1959
社名をフォスター電機に改称

1960`s

1970`s

1972-73
アメリカ、シンガポール、ドイツに関係会社を設立

1973
フォステクス設立

1980`s

1986
株式会社トネゲンと合併

1988
中国で生産開始

1990`s

1999
東京証券取引所2部から1部に指定替

2000`s

2006
ベトナムで生産開始

2009
韓国ESTecコーポレーションを連結子会社化

2010`s

2012
本社機能を現在の昭島市つつじが丘に移転

2014
スター精密株式会社より小型音響部品事業を譲受

2017
FSK(タイランド)Co., Ltd. の株式を取得

2020`s

2022
東京証券取引所プライム市場に指定替

2022
ハンガリーに子会社を設立

01 創業者 2 人の信念



西村茂廣・篠原弘明は、お互いの出身地が偶然同じ長野県だったことから、1949 年に「信濃音響研究所」の名前でフォスター電機を創業し、スピーカ作りを始めました。最初のスピーカは無名で、神田の電機卸店でなかなか販売までたどり着けず、2 軒のお店でようやく置いてもらうことができました。

その売れ行きは良く、3 か月後に再度訪れた際には、店主から次回の納品を依頼されました。

この経験から、2 人は「真心をこめて作れば必ず認められる」「よいものをつくるんだ」という信念を持ち、社是として「誠実」を掲げるようになりました。今日のフォスター電機のものづくりにも、この信念が引き継がれています。

02 スピーカ生産の自動化

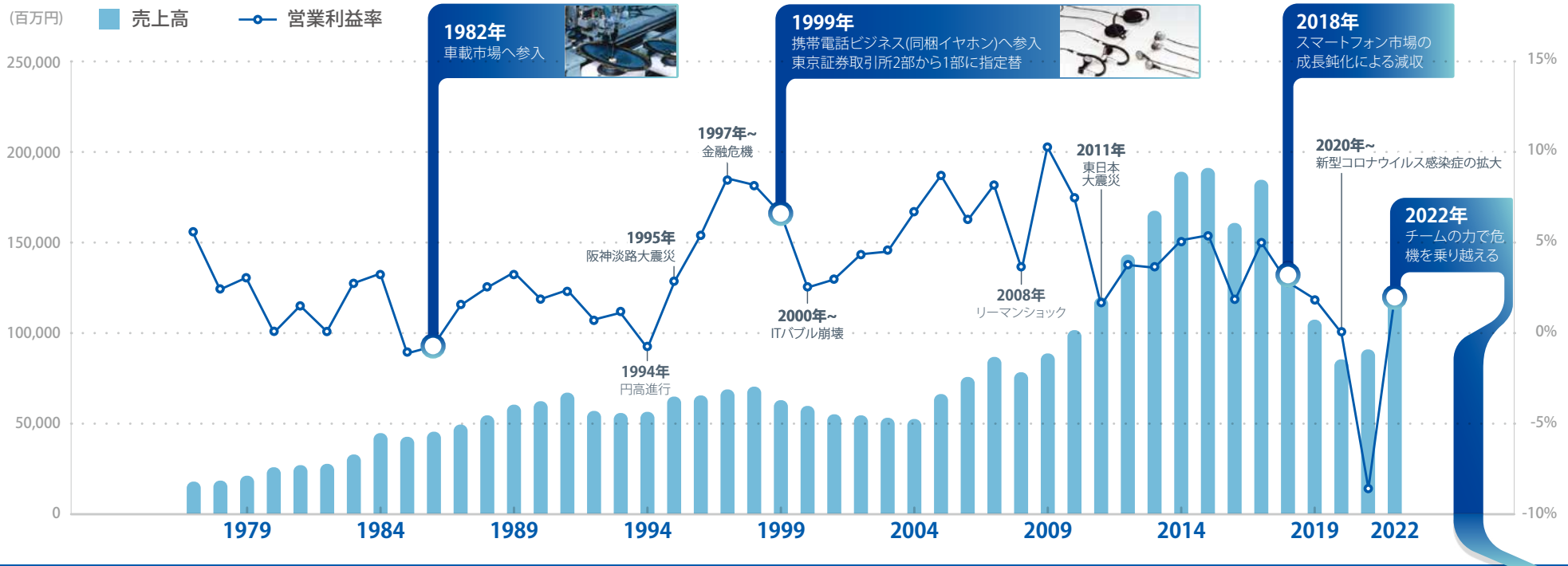


当時、スピーカは人員を多く配置した手作業で生産されるのが一般的であり、品質にもばらつきが出てしまうものでした。フォスターでは、1979 年から工場に自動製造機が導入され始めましたが、まだまだ故障が多く扱いにくいものでした。

転機が訪れたのは、1981 年に米国の GM（デルコ）社から受けた車載用スピーカの引き合いでした。品質の均一を強く要望され、GM 社向けスピーカ製造には、自動機の開発が不可欠となりました。車載設計グループ、製造ラインは一丸となって厳しい品質要求に対応し、引き合いからわずか 1 年という異例のスピードで試作から量産化を実現しました。

現在では、漸次デジタルトランスフォーメーション (DX) を推進し、生産工程、設備保全、工場内物流の自動化を図ることでヒューマンエラーをなくし、蓄積データからの自動分析と予測で問題発生を予防することにより、さらに品質の高い製品の生産に注力しています。

売上高と営業利益率の推移



03 部品内製化の強み



信濃音響時代から、安定的に生産し、コスト面でも有利に働くため、ボイスコイルやダンパー等の要素部品の内製化を進めていました。1953 年には、周波数特性を大きく左右する、コーン紙の内製化の研究も開始しました。創業者の篠原自ら、高知の和紙工場を視察し、コーン紙の基礎から研究に着手しました。素材や製造工程に拘り、製品ごとに処理方法を変え、一番良い音を出せるよう苦心しました。

2000 年代には、携帯電話市場はグローバルで「1 人 1 台」時代といわれ急拡大が続き、同梱イヤホンの供給は競争の激化が予想されていました。当社は、主要部品で部品内製化をしていたことから、圧倒的なコスト競争力と高性能・高品質な振動系を武器に受注を獲得し、携帯電話に同梱されるイヤホンの受注により急成長を遂げました。

04 チームの力で危機を乗り越える



1994 年の円高進行、阪神淡路大震災や 2000 年の米国不景気、電気機器の価格競争・市場競争の激化による売り上げ低下等、何度も危機に直面してきました。そうした状況の中でも、年度スローガンを掲げ、目標に向かって力を合わせ危機を脱してきました。

2018 年には、スマートフォン市場の成長鈍化による減収、翌年には新型コロナウイルスや円安による市場不透明感もあり、減収が続きました。こういった状況でも、製品の価格転嫁や輸送コストの削減、在庫の調整、安定した生産を継続する等、グローバル全体で一人ひとりの力を合わせ、乗り越えてきました。

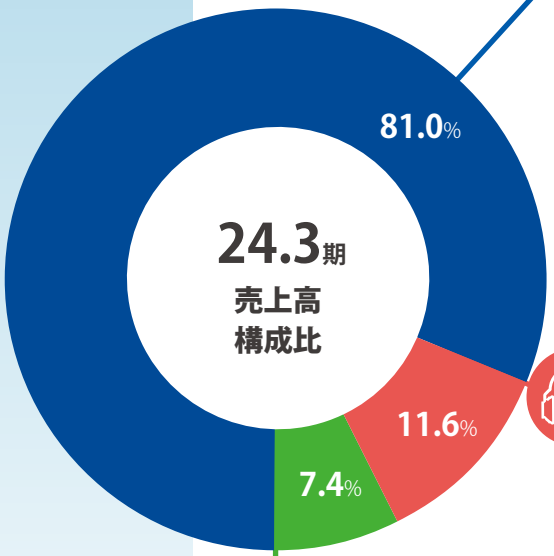
フォスターの事業

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。創業以降、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提供しています。

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等、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に拘ります。フォスター電機の音と振動のソリューションは全世界のさまざまな製品に採用されているため、得意先ブランドの商品を通じて幅広く届けられています。

近年では、スピーカ事業、モバイルオーディオ事業、その他事業の全セグメントを通じた戦略領域として、車載関連製品にも注力しています。新たな技術の潮流をビジネスチャンスとして生かし、音響信号と人間のインターフェース技術を、培ってきた知識・ノウハウによりさらに発展させると共に、新技術の開発と新規事業へのさらなる挑戦を続けています。

セグメント別売上



スピーカ事業

車載用スピーカ・スピーカシステム、オーディオ用およびテレビ用スピーカ・スピーカシステム等の製造・販売。

超薄型スピーカの開発

連結子会社の ESTec（韓国）では、世界最薄の薄型 TV 用スピーカ「4.3㎜ スピーカ」を開発しました。

TV 内蔵型スピーカの超薄型化には、スピーカの反りやねじれ等品質不良が発生しやすく、それが音質の性能や安定性の問題に直結してしまう課題があります。しかし、その様な問題を解消する設計や生産ラインの方式を効率的な方法に置き換えることで、高品質な薄型スピーカを安定的に生産・供給することが可能となりました。

現在の TV 市場の薄型モデルは、ディスプレイの薄さに起因するものではなく、薄型スピーカによってスリム化が加速しています。今後もスピーカ技術の向上が TV 市場を牽引する大きな力となると想定し、開発に力を入れています。


車載用スピーカ


車載用スピーカシステム


テレビ用スピーカ

モバイルオーディオ事業

ヘッドホン・ヘッドセット、イヤホンドライバおよび振動アクチュエータ等の製造・販売。


ヘッドホン・ヘッドセット


アクチュエータ

その他事業

警報音用ブザー・サウンダ製品、フォステクスブランド製品等の製造・販売および物流サービス。

自動車の EV 化に伴う接近通報音の開発

カーボンニュートラル社会の実現に向けて、自動車の EV 化が加速しており、従来のガソリン車より走行音が静かになっています。そのため、低速走行時には、歩行者等に車の接近を知らせるための車両接近通報装置が普及しています。

フォスター電気では、マテリアリティ課題である「安心・安全な社会の実現」の一環として、車両接近通報装置（AVAS）の周波数帯域音圧や搭載位置等の技術的課題に取り組み、基礎研究を継続して行っています。


小型音響部品


フォステクス製品

価値創造ストーリー

価値創造プロセス

マテリアリティ

中長期事業計画と 24 年 3 月期の進捗

CFO メッセージ

フォスターの強み

強みの源泉：知的資本

強みの源泉：製造資本

特集ページ：事業活動の最適化と持続可能な社会への挑戦



価値創造プロセス

フォスター電機は、豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供することで、企業価値の向上を目指し未来社会に音で貢献します。

Input
（経営資源）

財務資本
- 経営安定に資する高い自己資本比率

製造資本
- 高い品質と安定した量産を両立する製造技術
- 顧客ニーズへの最適対応が可能なグローバル製造体制

知的資本
- スピーカ（振動）に関するコア技術、要素技術、応用技術

人的資本
- グローバルな現場力、危機対応能力

社会・関係資本
- グローバルな顧客ネットワーク

自然資本
- 環境負荷軽減対応力

Business Model

培った強み
「応える力」
「創る力」
「繋がる力」

中期事業計画
主戦略：パートナー戦略
→ OEM/ODM サプライヤーから戦略パートナーへの昇華

グローバル顧客とのパートナー化を志向したバリューチェーン
営業提案・技術開発・高品質製造・グローバル販売

ビジョン / パーパス：未来社会に音で貢献する
目指す姿：世界一の「音響」ソリューションパートナー

マテリアリティ
- 事業領域 (B)
- 環境領域 (E)
- 社会領域 (S)
- ガバナンス領域 (G)

Output
（製品・ソリューション）

注力する市場
- 車載 ●音響 ●ゲーム ●VR ●ヘルスケア・医療 ●社会インフラ

注力する音響（振動）製品
- エンターテインメント系：スピーカ、オーディオアクセサリ、アクチュエータ
  → 豊かな音、感性に訴える音、多彩な感触
- 情報系：小型音響製品、接近通報音
  → 安全・危険を知らせるクリアな音、効果的な警報音、遮音、ヘルスケア

Outcome

社会

【お客様満足】
- デジタル社会に融合したアナログ価値、感性価値（聴覚、触覚）の提供を通じての豊かな生活、楽しさ、喜び、快適な空間
- 高品質製品に対するお客様満足
- 環境配慮製品による環境負荷軽減
- 安心、安全、健康

【従業員満足】
- 安定した生活、成長、働きがい

経済
- 取引先の事業の発展
- 自己資本充実・配当・納税

グローバル事業活動を支えるガバナンス／ESG 経営／品質経営

マテリアリティ（重要課題）の見直し・新マテリアリティについて

当社は、事業環境の変化や近年高まる情報開示の透明性に対する要請に応えるため、2024 年にマテリアリティの見直しを行いました。具体的な内容としては、財務と社会・環境の両側面から分析と評価を行い、従来の ESG マテリアリティを更新しました。また、経営戦略と整合させるために、経営方針や現在策定中の次期中期事業計画の策定プロセスおよび方向性を反映させました。

特定方法については、欧州における CSRD（企業サステナビリティ報告指令）のサステナビリティ報告基準である ESRS、および GRI スタンダードのマテリアリティ特定プロセスを参照し、「自社が社会・環境に与える影響」および「社会・環境課題が財務に与える影響」の二つの視点から重要課題を特定するダブル・マテリアリティの考え方を採用しました。そのプロセスは次のとおりです。

（1）以下の 4 つの分析プロセスを通じて経営およびサステナビリティに関連する顕在的・潜在的な課題を抽出しました。

① バリューチェーン全体における事業と社会・環境との関係を洗い出し、課題を抽出
② 主要なステークホルダーが抱えている課題や関心、自社に対する期待を分析し、課題を抽出
③ 今後の事業環境に大きな変化を及ぼす主要なメガトレンド（2040 年までの時間軸）を分析し、課題を抽出
④ 経営方針、現および新中期事業計画等社内文書を分析し、自社の将来計画に含まれる課題を抽出

（2）抽出された課題を整理・集約したうえで、部門横断的なメンバーにより、「自社が社会・環境に与える影響（インパクト）」と「社会・環境課題が財務に与える影響（リスク・機会）」それぞれにおいて、規模や発生可能性などの観点から影響度の大きさを評価しました。最終的に B（事業）、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）の分野における新マテリアリティ案を策定しました。

（3）新マテリアリティ案は、ESG 各分野の担当者と責任者が参加するサステナビリティ委員会で検討を重ねたのち、取締役会で審議を行い承認されました。

今回の特定プロセスでは、分析に基づいた根拠をもとに当社が優先すべき重要課題を明確にしました。今後も事業環境や事業方針の変化に合わせて、ステークホルダーへのインパクトや重要度を継続的に評価し、見直しをします。また、財務面を強化しつつ、ESG 課題に積極的に取り組み、自社と社会の持続可能性を同時に追求し、ステークホルダーの期待に応えながら価値を創出していきます。

マテリアリティ特定プロセス



新マテリアリティ（2024 年度～）

B（事業）

音と振動を通じた快適な空間・楽しさ喜びの提供

安心・安全な社会の実現

お客様とのパートナーシップによる新たな価値の提供

安定した収益確保による社会への経済的貢献

E（環境）

気候変動への対応
- 気候変動に対するレジリエンス向上
- 温室効果ガス排出量の削減
- エネルギー使用の効率化と再生可能エネルギー利用の促進

資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全
- サーキュラーエコノミーの実現
- 各国の環境法規制への対応と環境負荷の低減
- 自然生態系の保護と回復

S（社会）

理念の浸透と人財育成

社員のウェルビーイング向上
- 従業員のエンゲージメントの向上
- 労働安全衛生の推進
- 働きがいのある/働きやすい職場づくり
- ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE＆I）の推進
- 人権への理解向上と侵害防止

バリューチェーンにおけるサステナビリティ推進

製品の安全、品質および安定供給の確保
- 製品の安全性
- 製品、サービスの品質の確保
- 製品の安定供給

G（ガバナンス）

ガバナンスの強化による
ステークホルダーからの信頼の維持・向上
- コンプライアンスの徹底
- リスクマネジメント態勢の充実
- ITガバナンスの強化
- 知的財産の管理と活用

マテリアリティ（重要課題）の取り組みについて
（2023年度までの取組状況）

※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んでいるスピーカ
※3 VOC（Volatile Organic Compounds）：揮発性有機化合物
※4 重要サプライヤー：当社の調達金額 80% に該当する上位サプライヤー約 50 社
※5 CSR 適合率：CSR 自主アセスメント評価点 66%以上を達成しているサプライヤーを適合とする（65%以下は不適合）
※6 1. BCP 体制の検証とグローバル展開の継続　2. グローバルロジスティクス体制の構築　3. サプライヤーの事業継続性の管理　4. グローバルベースでの情報セキュリティ管理体制の強化　5. その他期中に生じる事象から予見するリスク

ESG	マテリアリティ項目	目標（KPI）		2023 年度までの取り組み状況	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 35% 削減	P. 31	
		Scope3 の総排出量	• 2025 年目標：2018 年度比 3%削減 • 2030 年目標：2018 年度比 15%削減	2018 年度比で 10% 削減		
	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自主開発品の製作 2023 年目標 • 110g 未満に向けた軽量化 • 軽量化技術を盛り込んだ自主開発品の製作	軽量化技術としてフレーム , 振動板材料に CFRTP※1 を盛り込んだ 108g の自主開発品の製作完了	P. 34	
		環境対応スピーカ※2 の採用率の向上	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の採用率（売上高比）：2025 年に 22% • 2023 年度：18% • 2024 年度：20% • 2025 年度：22%	2023 年度：22.1%		
	自然との共生	VOC 削減※3	• 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：2024 年に 100% • 2023 年度：80% • 2024 年度：100%	2023 年度：100% 新規立上げ 8 機種のうち 8 機種とも達成		
社会（S）	製品の品質・安全	社会的影響度の大きい事故（人命・財産・環境、等に重篤な影響を与える不具合）件数	0 件の継続	0 件	P. 38	
	サプライチェーンマネジメント	CSR 自主アセスメントを配布したサプライヤーからの回収率	• 重要サプライヤー※4 CSR 自主アセスメントの実施率 100% • 重要サプライヤー CSR 適合率※5 94% 以上	100% 100%	P. 36-37	
		責任ある鉱物調達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%		
	ワクワク働ける職場づくり	• エンプロイーエンゲージメント調査でポジティブな回答をした社員の比率（本社）	71.8%（2022 年実績値）以上	75.0%	P. 40-44	
		• 従業員一人当たりの総労働時間（本社）	総労働時間月平均 153 時間以下	159.9 時間		
		• 特定保健指導・健診事後措置面談受診率（本社）	80%	79.7%		
		• 定期健康診断受診率（本社）	100%維持	100%		
		• 介護離職者（本社）	0%維持	0%		
	ダイバーシティ＆インクルージョン	• 女性管理職比率（本社）	2025 年度：30%	13.9%（2024 年 3 月末現在）	P. 42-43	
		• 海外人財比率（本社）	2025 年度：30%	12.2%（2024 年 3 月末現在）		
		• 障がい者雇用率（本社）	法定雇用率 2.3% を上回る	2.0%（2023 年度平均）		
		• 男性の配偶者出産休暇および育児休業の取得率（本社）	100%	男性の配偶者出産休暇取得率：100%　　男性育児休業取得率：60.0%		
		• 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）	女性や海外人財の活躍を阻害するアンコンシャスバイアスの排除や、SOGI・LGBTQ+ に関する理解を深めるための教育を実施する	実施研修および受講率 ①新卒向け異文化コミュニケーション研修：100% ②ハラスメント防止・メンタルヘルスセミナー：98% ③新卒向けハラスメント研修：100% ④今企業に求められるビジネスと人権への対応講座：71.5% その他、全社員向けに以下の講演会等を実施 ⑤女性取締役によるダイバーシティ講演会 ⑥仕事と介護両立セミナー		
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	• コーポレートガバナンス・コード 100% 遵守 • ガバナンスサイクルの推進（ガバナンスアセスメントに基づく管理体制・運用の改善）	100% ガバナンス評価シート、経営管理評価シート等に基づく管理体制を改善	P. 48-51	
		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	100%	P. 52	
			• 内部通報制度の周知率：100%	100%		
			• コンプライアンス研修の実施と満足度 5 段階中平均 4 以上の確保	平均で 4 以上を確保		
		リスク・危機管理の強化	• リスクアセスメントに基づくリスク・危機管理の体制・運用の改善	トップリスクおよびリスクトピックスの展開により、予見可能なリスクの検証と責任部門および対応状況を把握し、リスク・危機管理の体制・運用を改善	P. 52	
			• 重要項目※6 のモニタリングを実施し、各項目の対応策年度内完了率：100%	100%		

中長期事業計画と 24 年 3 月期の進捗

中期事業計画

2020 ～ 2024 年度期間の「中期事業計画」を 2020 年 11 月に公表しました。当中期事業計画では、自動車分野やモバイルオーディオ関連の新分野を戦略分野と位置付けています。市場における変革が未来社会へ大きな影響力を及ぼすと予想されるこれらの領域で、祖業である音の技術、それを応用した振動技術を用いて、新たな感性価値を提供します。特に、車載事業分野において取引先にとって不可欠の存在となり、フォスター経営の強固な基盤を築くと共に、中期財務目標の達成を目指します。

当中期事業計画期間においては、投資を強化する一方で、健全な財務体質の維持を図りつつ、省人化、自動化、標準化等により筋肉質な収益体質を構築します。2024 年度の財務目標として、売上高 1,200 億円、営業利益 50 億円、営業利益率 4.2%を目指します。

上記の財務目標に加えて、「2024 年度に OEM/ODM サプライヤーから戦略パートナーへの昇華」を目指す姿としています。このために、お客様からの注文を待ってレスポンスしていく従来型の OEM/ODM の役割に留まらず、お客様の課題やニーズをいち早くくみ取り、音響にまつわる新たな機能について、積極的な提案を行う体制を強めています。例えば、これまで自動車メーカー側が行っていた快適性を高めるための音場チューニング等を共同で行う等、お客様により近い位置で開発・設計に携る提案をすることで、「戦略パートナー」として、音・振動に関する総合的で、より戦略性の高い製品を生み出してまいります。

2024 年度までの重点戦略

当中期事業計画においては、これまでも取り組んできた基幹部品の内製化、標準化活動、品質改善活動等を一層強化します。また、重点戦略として、2024 年度までにグローバルな重要顧客（主に完成車メーカー、Tier1 メーカー等）の戦略パートナーとなるべく、主に次の 3 つの施策を展開します。

1. **音・振動に関わる分野での車載用製品・サービスのワンストップ営業戦略：**当社が培ってきたオーディオ用デバイスに加え、ADAS（先進運転支援システム）に対応したアクチュエータ、AVAS（接近通報音）/eCall 用スピーカ、車載用ヘッドセット等、全車載製品をワンストップで提供できる体制を確立し、車 1 台あたりの当社製品搭載数の増加を目指します。これを実現するため、グループ内および社外パートナーとの連携を強化し、車室内音場設計やさまざまな振動パターンによる触感提案等、特に感性に訴求する付加価値提供を充実させます。
2. **地域別戦略：**各国の自動車法規制、環境規制に対応し、主力の日米欧市場では事業ごとのアプローチから、全製品群を網羅した地域ごとのアプローチに切り替えることで、営業力の強化と営業効率化を図ります。中国市場は、マーケットの拡大や高度化に伴い、価格・品質面で当社にとって有望な市場へと変化しているため、これまで以上に注力を強めます。さらに、同市場では、ブランド力と高品質の現地生産システムを生かしながら、現地営業力の強化により、マーケットプレゼンスを高めます。
3. **M&A 戦略：**希少性の高いコア部品の内製化や、戦略パートナーとなるために必要な技術分野の獲得を目的とし、戦略的 M&A についても、随時検討してまいります。



23年度業績概要、中計の進捗評価

2024 年 3 月期は、売上高 1,224 億円、営業利益 44 億円となりました。売上高は車載用スピーカの出荷数量の増加や円安の寄与もあり、中期事業計画の 24 年度目標となる 1,200 億円を前倒しで達成しました。営業利益率も 3.6%に改善し、収益体質強化が順調に進捗しました。

業績概要

（単位：百万円）

	23.3 期	24.3 期	増減額	増減率
売上高	121,338	122,447	1,109	0.9%
営業利益	2,445	4,412	1,967	80.4%
売上高営業利益率	2.0%	3.6%		
経常利益	2,327	4,305	1,978	84.9%
売上高経常利益率	1.9%	3.5%		
当期純利益または当期純損失※1	848	2,304	1,456	171.7%
売上高当期純利益率または売上高当期純損失率※1	0.7%	1.9%		
一株利益	38.23 円	103.70 円	65.47 円	171.3%
一株配当	20.00 円	25.00 円	5 円	25%
配当性向	52.3%	24.1%		
ROE	1.7%	4.2%		

※1 親会社株主に帰属する当期純利益または当期純損失、親会社株主に帰属する売上高当期純利益率または売上高当期純損失率

セグメント別業績

（単位：百万円）

		23.3 期	構成比	24.3 期	構成比	増減率
全事業	売上高	121,338		122,447		0.9%
	営業利益	2,445		4,412		—
	営業利益率	2.0%		3.6%		
スピーカ事業	売上高	99,087	81.7%	99,175	81.0%	0.1%
	営業利益	2,004	—	4,218		—
	営業利益率	2.0%		4.3%		
モバイルオーディオ事業	売上高	14,691	12.1%	14,197	11.6%	△ 3.4%
	営業利益	1,203	—	607		—
	営業利益率	8.2%		4.2%		
その他事業※2	売上高	7,558	6.2%	9,074	7.4%	20.1%
	営業利益	△ 762	—	△ 412		—
	営業利益率	△ 10.0%		△ 4.5%		

※2 その他事業は、セグメント間取引消去後の数値で算出しています。
消去額 23.3 期：その他事業 2,845 百万円、24.3 期：その他事業 3,175 百万円

セグメント別の業績

スピーカ事業

自動車関連市場は、販売回復基調が続く中、第 1 四半期においてサプライチェーン混乱時に積み増した在庫調整に伴う出荷数量の減少が一部お客様にあったものの、パートナー戦略にてターゲット顧客への販売活動を推進した結果、売上高は 99,175 百万円（前期比 0.1%増）となりました。損益面では、一過性の空輸費用の減少ならびに継続的な原価改善策等の結果、営業利益は 4,218 百万円（前期比 110.5%増）となりました。

モバイルオーディオ事業

民生用アクチュエータが、一部出荷数量の調整があったものの通期で受注を確保し、イヤホンドライバや車載用ヘッドホンの販売に注力した結果、売上高は 14,197 百万円（前期比 3.4%減）、損益面では、営業利益は 607 百万円（前期比 49.6%減）となりました。

その他事業

小型音響部品事業や「フォステクス」ブランドの製品を含むその他事業は、接近通報音用スピーカ等の販売が堅調だったこともあり、売上高は 9,074 百万円（前期比 20.1%増）となりました。一方、損益面では、製造体制の最適化を図るため、当社が小型音響部品事業について製造委託している南華天星電子（深圳）有限公司から当社中国工場への生産移管計画に関わる費用が発生し、412 百万円（前期は営業損失 762 百万円）の営業損失となりました。

重点戦略の進捗

車載関連事業においては好調な受注に円安の寄与もあり、2024 年度中期事業計画・最終年度目標の受注を既に獲得しています。特に日系大型ブランド向け製品売上は、北米に拠点を置く Tier1 メーカーの販売拡大により、今後さらに増加する見込みです。また、欧州高級車メーカーからの好調な受注が続いており、スピーカと小型音響部品（ブザー、接近通報音用・eCall 用スピーカ等）等との積極的なセット販売の成果も出ています。堅調なスピーカ需要に対応するための生産体制の整備等、レジリエンスを高めるための施策も計画どおりに推進しています。

欧州市場向け製品については、これまでアジアで製造していましたが、コロナ禍以降のサプライチェーンの混乱を受けて、重要顧客への安定した製品供給体制の早期構築が求められています。これを受けて当社では、ハンガリーにある協力企業の工場を一部借り受ける形で自前の製造拠点を設立することとし、2022 年 12 月に欧州初となる子会社 FOSTER ELECTRIC HUNGARY Kft. を設立いたしました。ハンガリーには自動車関連の製造企業が多く進出しており、低い法人税率や企業誘致に対する現地当局の積極的かつ協力的な支援体制が整備されているため、投資環境が整っています。欧州の重要顧客が域内調達方針を強化する中、供給の安定化を図ると共に、輸送に伴う CO_2 削減も実現させます。

米中対立の先鋭化リスクを視野に入れた生産体制の再構築にも取り組んでいます。中国の製造拠点は中国市場向け生産に漸次シフトし、中国以外の市場向け生産は、ベトナムを中心としつつ、米国や欧州での生産体制を強化し、地産地消を意識した最適な生産体制の構築に向け取り組みます。ベトナムでは、現在のバクニン工場での生産に加え、25 年度上期中には主要顧客向けヘッドホンの主力工場であったビンズォン工場でもスピーカ生産を開始する予定です。

長期に目指す姿と戦略の方向性

中期事業計画を着実に実行し、2030 年度には、車載関連事業に留まらない「世界一の『音響』ソリューションパートナー」となることを目指します。未来社会に貢献する有望な産業分野で、お客さまにとって「音・振動のことならフォスターに聞こう!」と評価されるスペシャリストとしての立ち位置です。この実現のために、聴覚・触覚に関する領域での幅広いマーケットニーズを支援・推進できる、技術、サービスを蓄積してまいります。

長期重点戦略としては、既存分野強化と共に、以下の市場領域を重点的開拓対象と定め、2030 年度にはこの領域での「世界一の『音響』ソリューションパートナー」を目指します。

MaaS: ロボティクス・ラストワンマイル市場をターゲットとして、当社が車載用スピーカで培った安全性の高い高耐久製品を展開します。

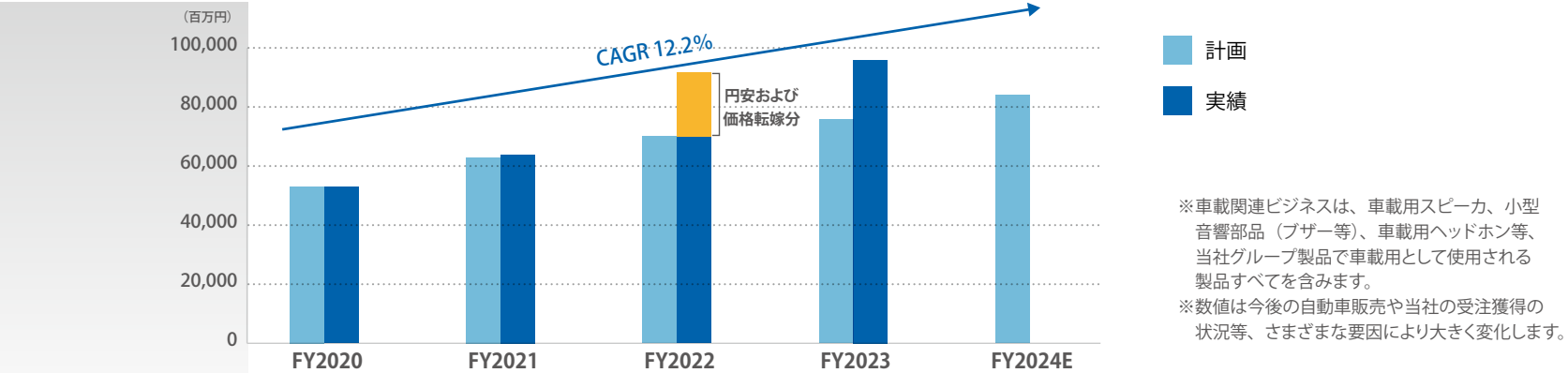
ウェアラブル： AR/VR を利用したスマートグラス用の音声用デバイスや生体認証用デバイス（イヤホン等）を有望な市場とみています。将来の社会インフラ化も視野に入れ、当社が培ってきた超小型・高音質・低歪みを強みに新製品を提供します。

ウェルネス： 高齢化社会の進展に伴い、健康維持・推進のための生体モニタリング用デバイスへの展開を図ります。血圧計等で使用された製品実績の活用や、聴覚補完のためのデバイスにも取り組みます。

エンターテインメント： ゲーム市場を含む当領域では、高音質製品だけではなく、新しい感性価値が求められます。音響部品とそれを応用した振動部品により、ユーザーの感性に訴えるデバイスを提供します。

静音・消音： 世の中がどんなに進歩しても、五感の一つである聴覚の重要性は不変です。社会全般の音、音質コントロールに対するさまざまなニーズに、70 年以上音響一筋で磨いてきた技術エキスパートとして応えます。

車載関連ビジネス売上計画



※車載関連ビジネスは、車載用スピーカ、小型音響部品（ブザー等）、車載用ヘッドホン等、当社グループ製品で車載用として使用される製品すべてを含みます。
※数値は今後の自動車販売や当社の受注獲得の状況等、さまざまな要因により大きく変化します。

Beyond2025

過去 3 年間の危機克服の過程で、中期事業計画の策定時点では顕在化していなかった当社の弱みや、さらに取り組むべき課題がさまざまなかたちで発現してきました。これらの課題に取り組むことも、中期事業計画の目標の一つである、車載ビジネスの収益基盤確立には欠かせません。危機克服で培ったお客様との強い関係は、スピーカ事業におけるパートナー戦略展開の大きな足掛かりです。コロナ前の状態に戻すのではなく、これまでの関係の土台のうえに、コロナ対応で培った新しい関係を積み上げ、パートナー戦略を推進します。また AVAS（接近通報音）等の分野でも生産体制の再編とマーケティング力強化により、シェアを着実に増やし、中期的にフォスター全体の強固な収益基盤を確立することが今後の課題です。

フォスター電機では 2023 年 3 月期を通じて、長期収益基盤確立のために、より長期的な時間軸で取り組むプロジェクトの検討を進めてきました。現中期事業計画が終了する 2025 年 3 月以降を達成目途とすることから、これらを Beyond2025 と呼称しています。
特に現中期事業計画における車載ビジネスに一定の成果が表れる 2025 年以降には、現モバイルオーディオビジネスを母体に「世界一の『音響』ソリューションパートナー」となるビジネス構築を目指す方針です。

モバイルオーディオ事業は、2022 年 3 月期以前からのさまざまな施策が成果を現し、2023 年 3 月期は期初から黒字基調で推移、通期黒字化を達成しました。このような成功モデルを積み上げることで Beyond2025 に繋げ、同事業においてフォスターの将来を担う柱を確立していきます。

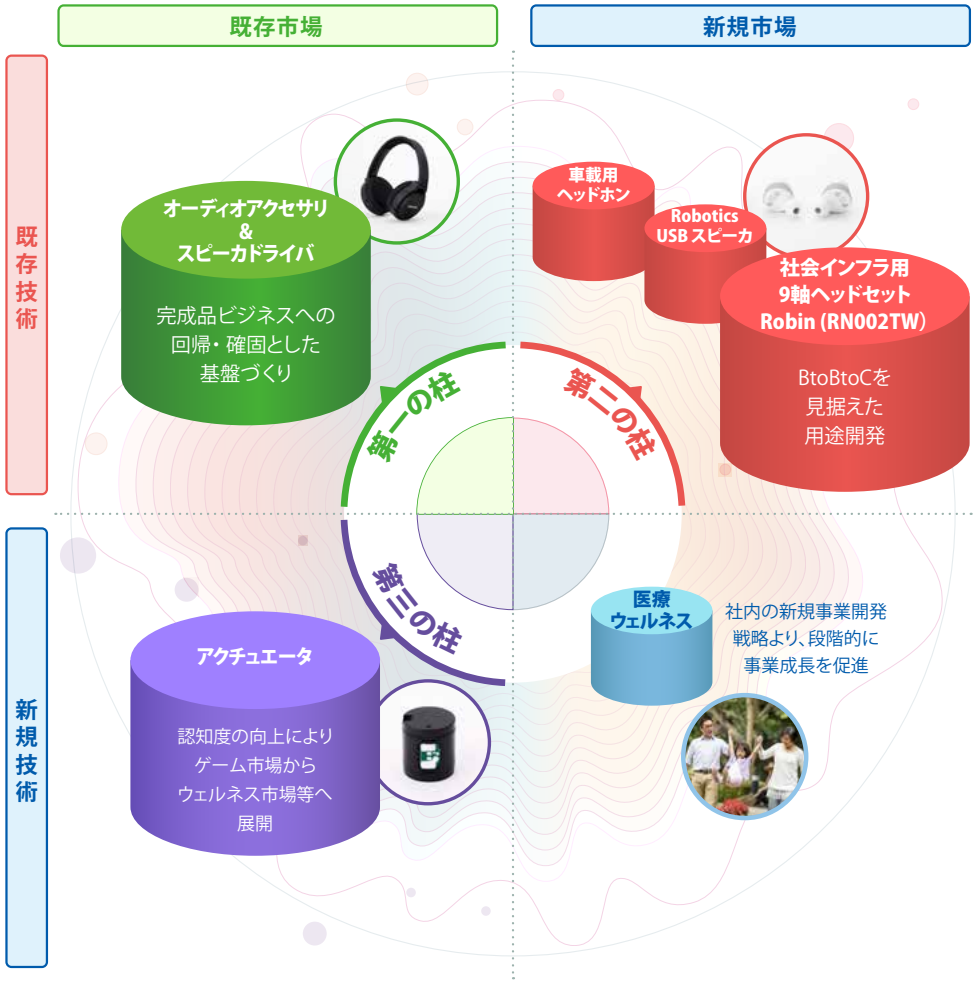
具体的には、VUCA 時代の市場変化へ対応すべく、「3 本の柱＋α」を育ててまいります。第一の柱は、「オーディオアクセサリ（完成品）＆スピーカドライバ」です。市場は引き続き成長を続けているため、モバイルオーディオ事業の原点ともいえる完成品ビジネスに再度注力し、売上高・限界利益の確固たる基盤として再成長を目指します。

第二の柱は、「社会インフラ用 9 軸センサー付きヘッドセット（RN002 TW）」です。生体情報を取得可能なイヤホン型デバイスとして初の商品化を目指しており、新たな市場で独自ポジションを有する潜在力を有しています。さまざまな領域で利用者の生活ニーズを満たす用途開発を進めています。

第三の柱は、「振動用デバイス（アクチュエータ）」です。ハプティクス※市場は成長を続けており、当社にとって新たな挑戦となりますが、確立した振動技術をベースに、ゲーム市場で牽引し、ウェルネスや車載へと用途を広げていきます。

これに加え、車載用ヘッドセット、ロボティック用途 USB スピーカも＋α の長期収益基盤とすべく、積極的に取り組みます。

※ハプティクス：触覚技術。利用者に力、振動、動き等を与えることで皮膚感覚フィードバックを得るテクノロジー



CFOメッセージ

財務価値・非財務価値の融合による企業価値向上を目指して



取締役副社長 CFO
グローバルコーポレートサポート本部長
望月　昭人

フォスター電機の役員構成の特徴は、CFO がサステナビリティ担当役員を兼務していることです。これは、「財務価値と非財務価値の融合により、企業価値の向上を目指す」という私たちの基本姿勢を示すものです。

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。

財務面での戦略

財務面では、コロナ禍での資材価格や海上運賃の高騰により、フォスター史上最大の赤字計上を余儀なくされた 2022 年 3 月期決算から V 字回復を果たし、2024 年 3 月期決算では売上高 1,224 億円、営業利益 44 億円、最終利益 23 億円と、現中期事業計画最終年度（2025 年 3 月期）の財務目標である売上高 1,200 億円、営業利益 50 億円をほぼ手中に収めています。また、在庫水準の適正化に取り組んだ結果、棚卸資産回転期間を大幅に縮小させると同時に、営業キャッシュフローも大きく増加しました。自己資本比率は 2024 年 3 月末時点で 56.5%と健全な状態を維持し、「配当性向 30%」という資本政策に基づき、5 円増配の 25 円配当としました。

こうした業績回復の一方で、足元の PBR は 2024 年 3 月末時点で 0.5 倍と、株式市場からは厳しく評価されています。その主な要因は、①業績は V 字回復基調にあるものの、収益率がいまだ低く、さらなる安定化に課題があること。また、在庫圧縮等によりキャッシュフローは大幅改善するも資金効率性に改善の余地があるため、ROE が低位であることに加え、②投資家が期待する成長戦略が描けていないことで PER が低位であること、等にあると分析しています。



その対応策として、次期中期事業計画にて、適切な資源配分を行い、持続的な収益性向上に向けた成長戦略を策定し実行することで、ROE を改善させること。また、その成長戦略で得られた収益で株主還元を強化し、株主・投資家の期待に応えることで PER・PBR を改善させることが必要だと考えています。

2024 年 11 月の次期中期事業計画の詳細版公表時に、具体的対応策もお示しする予定です。2024 年には、従来の ESG マテリアリティを見直し、財務や社会・環境への影響を両面から分析し、さらに事業領域（B）のマテリアリティを加えて、B ＋ ESG 領域におけるマテリアリティを設定しました。これらのマテリアリティは次期中期事業計画と連動し、「豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供」することが軸となっています。この新マテリアリティは、当社が今後注力する事業の方向性を示すと共に、社会や環境への影響を理解し、適切に対応することが重要であることを意味しています。

マテリアリティ

非財務面での戦略

非財務面では、2021 年 3 月に「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基本姿勢を社内外に発信しました。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」という長期目標を掲げ、そのマイルストーンを「2030 年までに 2018 年比で 50% 削減」とし、取り組みを一層加速しています。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、「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」に関する社会的関心・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・信条等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、さらには社会の実現を目指す姿勢をより明確に示すべく、新たに「フォスターグループ人権方針」を策定しました。

社会との繋がりにおいては、SDGs が掲げる「共生社会」「多様性」の尊重に向け、パラスポーツである「日本ゴールボール協会」へのゴールドパートナーとしての協賛を開始しました。これは、「日本ゴールボール協会」が掲げる「『見えない』からこそ『聴く』を大切に」という基本理念が、私たちが掲げる「未来社会に音で貢献する」というビジョンと通じ合うものがあることから、活動を共にさせていただくものです。

こうした取り組みの結果、フォスターグループのサステナビリティは、各種外部評価機関から高い評価を受けています。

今後もフォスターグループおよび私たち社員一同は、長年の歴史と信頼を背景に積み上げてきた財務価値と、自社の「強み」である知的資本、人的資本、製造資本、社会・関係資本、自然資本といった非財務価値との融合により、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に、より一層貢献してまいります。

フォスターの強み

フォスター電機が 1949 年に創業以来 75 年の歴史の中で培った強みを、「応える力」、「創る力」、「繋がる力」として再認識し、今後の持続的な価値創造の源泉としていきます。

これらの強みを生かし、事業ポートフォリオの中心である車載関連ビジネスに留まらず、車載、ゲーム、VR、ヘルスケア・医療、社会インフラ等、未来社会に貢献する有望な産業分野において、聴覚・触覚に関わる幅広いニーズを支援できる、世界一の「音響」ソリューションパートナーとなることを目指します。





1 応える力

（1）お客様の要求に応える力

当社は創業以来、グローバルな顧客ネットワークを築き、信頼性の高い戦略パートナーとして、お客様からの受注を頂いてきました。また、高品質製品の大量受注を受け、グローバルでのサポート体制を構築し、「お客様への対応の質」や「提案の質」、「製品の質」を向上させてきました。これらの結果として、時代をリードする革新的な製品に数多く携わっています。

時代の変化に伴い、お客様の要求も多様化しています。その要求に的確に応えるため、カスタマイズされた高品質製品を大量生産できる製造体制をアジア、米州、欧州に構築しました。さらに、地産地消ニーズに応えるため、グローバルな製造体制の整備と効率化を図っています。

主要部品（抄紙、ボイスコイル、樹脂成形等）に関しては内製化を進め、付加価値の向上と製造コスト削減を実現しています。車載関連業務では、IATF（国際自動車産業特別委員会）に準拠した製品の品質管理能力を維持しています。長年にわたる経験とノウハウにより、お客様の品質ニーズに的確に応えています。

当社は音響専業業者として、音響や振動関連のコア技術を保有しており、車載用スピーカだけでなく、さまざまな製品の開発に貢献しています。これらは、車載用スピーカのみならず、オーディオアクセサリ、アクチュエータ、小型音響製品、接近通報音等あらゆる製品の礎であるといえるでしょう。

（2）変化に対応する力

当社は長きにわたる歴史の中で幾多の困難に直面してきました。2018 年の事業ポートフォリオ見直し以降においても、製品ポートフォリオの変化による人件費対応、コロナ禍対応（海上コンテナ運賃の高騰、資材・部材費の高騰等）、ミャンマーの政変等さまざまな要因による未曽有の危機がありました。こうした中でも、お客様との誠実な関係を大切にし、危機に対処する能力を持つ社員が、変化に対応する力となっています。

そして、世界全体として地球環境対応の大きな流れがさらに加速している中で、お客様の環境対応ニーズは、各国・地域の政策による規制強化等を受け、さまざまな領域で日増しに高まっています。当社は製品の省資源化、製造工程の改善、化学物質管理、生物多様性保全、お客様・サプライヤーとのパートナーシップをベースとして、中長期的な環境アクションプログラムを着々と進めています。

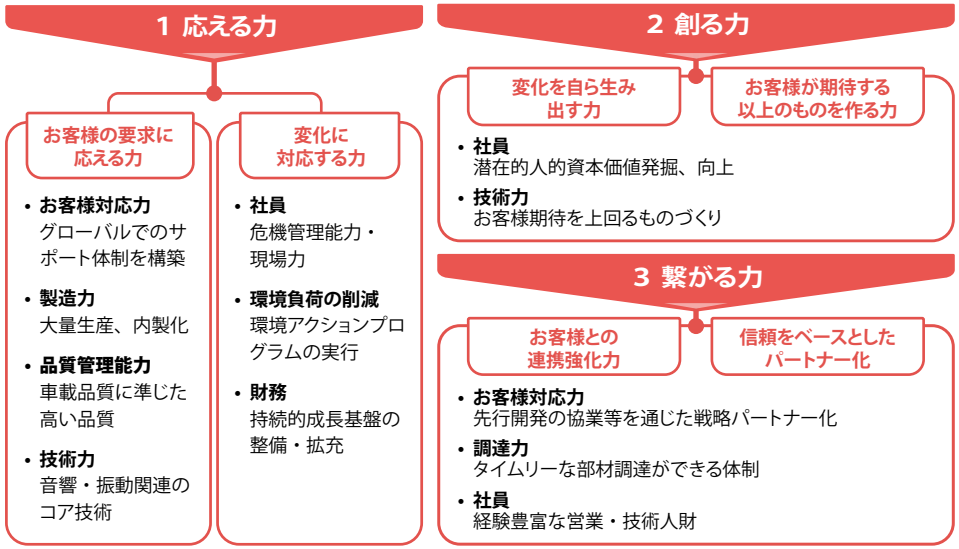
昨今もさまざまな事業環境の変動に直面していますが、経営安定に資する高い自己資本比率をベースに着実な対応を行ってきました。今後も中長期収益基盤を固めると共に、資本の効率利用を進め、持続的成長基盤の整備・拡充を図ります。

2 創る力　変化を自ら生み出す力、お客様が期待する以上のものを作る力

私たちは音響のプロフェッショナルとして、音響評価や信頼性試験技術、環境配慮スピーカの設計力を備えています。自ら変化を生み出し、お客様からの期待を上回る製品を生み出す技術力もあります。また、社員のチャレンジ支援プログラム（FIP）を通じて、社員の潜在的な人的資本価値を引き出し、チャレンジする風土を醸成し、ワクワクする未来社会を創造することを目指しています。

3 繋がる力　お客様との連携、信頼をベースとしたパートナー化

一部のお客様には、既に当社の技術者が派遣され、先行開発の協業等を通じた戦略的パートナーシップが進んでいます。今後もお客様との連携を強化し、信頼を基盤とした当社の戦略的パートナーとしての価値をグローバルに高めていきます。本社営業本部、技術本部、海外の販売会社は、それぞれの領域において業界をリードするグローバルトップクラスのお客様に対してさまざまなソリューションを提案する、経験豊富な営業・技術人財を有しています。また、調達面でもグローバル各拠点に対して最適な部材を調達できるサプライチェーンネットワークを持ち、タイムリーな部材調達が可能な体制を整えています。



技術の開発・管理体制

スピーカやアクチュエータ等の音響製品の構造原理は、比較的シンプルです。しかし、シンプルだからこそ、そこには難しさがあります。

「音」や「振動」は、部品の原材料や形状（厚みや重量等）、また部品の組み合わせを変えることで広範囲に調整することが可能です。

「音」や「振動」が無数に存在する中で、お客様や消費者が求めるものはさまざまであり、場所や使用方法、そして時代等によっても異なります。無限の選択肢のあるアートとも言えるこうした世界において、当社はお客様志向で技術・製品開発に取り組み、競争優位の源泉である知的資本を生み出し、蓄積しています。

組織

グループ全体の技術統括する技術本部は本社に設置され、本社従業員の約 4 割は技術者として従事しています。また、海外の製造拠点は各々が設計、工程技術部門を有しているため、本社と連携して技術開発および技術の管理を行うことが可能です。本社の技術本部は、設計部門、工程技術部門、開発部門で構成され、それぞれ、セグメント毎の製品設計、量産に向けた製造準備、材料・振動部品・音響の基礎技術研究開発を行います。そのうえで、技術者が部門を越えて最新情報を交換しながら協働することにより、先進的な技術開発に取り組んでいます。さらに、こうした活動から生み出される発明を特許として出願し、ノウハウを社内のみで活用することで、競争優位性を高めています。

技術承継

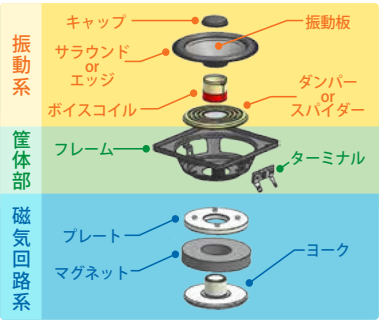


製造業の重要課題である技術の伝承のための取り組みとして、技術大会と QC サークル大会を年一回、全グループを対象に行っています。技術大会においては、技術関連部門がその年に検討した技術開発内容を選抜して報告し、それが技術年報誌として取りまとめられています。また QC サークル大会では、海外製造拠点での課題解決ストーリーを発表し、技術の共有と承継が行われています。本部技術者の育成制度としては、技術関連 45 種類等のアラカルト研修（2011 年～延べ参加者数 3,700 名以上）を継続的に実施し、各部門では定型研修に加え、OJT による技術者の育成を行っています。

また、知財強化のため、技術スタッフと知財課スタッフで構成される発明発掘会を立ち上げました。発明発掘会により、発明を多角的な視点から掘り下げ、発明者が気が付かなかったことを掘り起こし、特許出願が大幅に増加する等の具体的成果を上げています。

重要な技術とそれを用いた製品群

スピーカ音響性能の根幹をなす振動板、スパイダー、ボイスコイル等の振動系部品を代表とするキーパーツを、設計開発、評価、製造に至るまで独自に垂直統合するコア技術を確立しています。このコア技術をベースに、以下の様な多彩な製品群を有します。



スピーカ音響性能のコア技術

車載用スピーカ

車載オーディオスピーカ、AVAS（接近通報装置）用スピーカ、メータクラスターパネル（自動車のインパネの一部）用スピーカ、ETC 用スピーカ、eCall 用スピーカ等、車載音響デバイス製品をお客様のニーズに沿った形でカスタム設計する技術を蓄積しています。耐熱性、防振性、防水性、耐薬品性を兼ね備えた高信頼性の製品ラインナップがあり、1982 年から開始した車載用スピーカは、2023 年度末時点で 50 社以上に対して供給実績と、当社推計で約 30% 超の世界シェアを有します。

イヤホン、ヘッドホン

用途に合わせた多種口径の小型ユニットを標準化し、イヤホン、ヘッドホン製品の迅速な設計・開発につなげています。音楽を聴くことにとどまらず、耳音響認証や通話アクティブノイズキャンセリング機能、各種センサ機能をイヤホンに搭載してきました。加えて、集音機能や生体情報（外耳孔表面温度、脈関連情報、ヘッドトラッキング、耳内音解析）を取得する機能を有する製品を開発し、ヘルスケア領域を含む広範囲な市場へと展開しています。

アクチュエータ

ハプティクス※、ウェルネス用途に開発されたアクチュエータ等、スピーカ設計技術を応用し、ユニークな振動デバイス製品の設計開発を展開しています。より多彩な感触を生み出せる、広帯域かつ高出力な振動性能をもつ当社 VCA（ボイスコイルアクチュエータ）と駆動方式は多様な特許を取得しており、新規市場への参入に貢献しています。



※「Beyond2025」参照

強みの源泉：製造資本

フォスター電機は、1965 年に香港へ進出以来、グローバルな製造拠点やそこで働く人財、製造設備やノウハウ等、固有の製造資本を着実に積み上げてきました。また、激しいビジネス環境の変化に、迅速かつ持続的に対応するため、それら製造資本のさらなる進化に取り組んでいます。

グローバル製造拠点

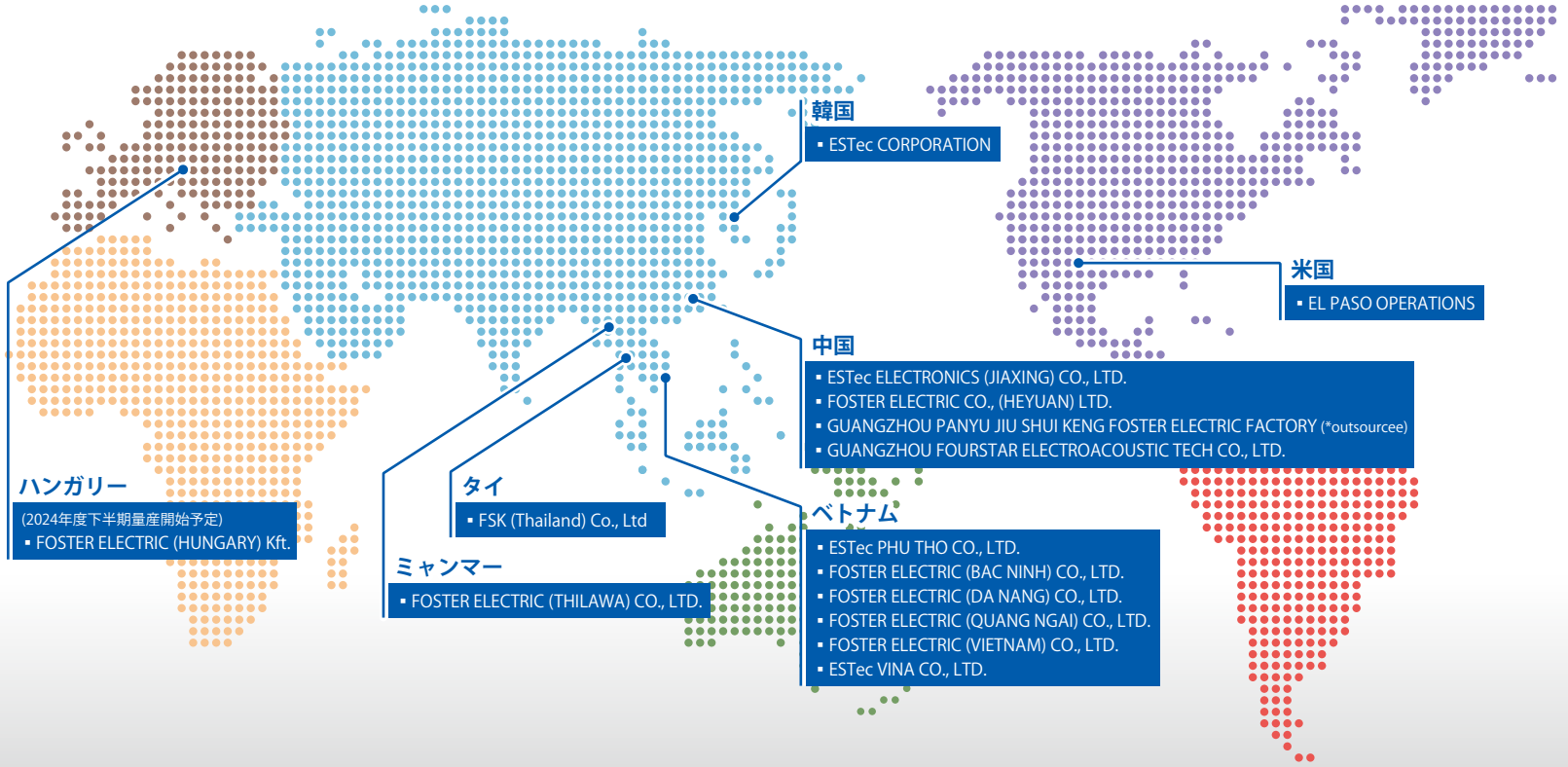
当社は、世界 7 か国（中国、ベトナム、米国、ハンガリー、韓国、ミャンマー、タイ）に 15 製造拠点を保有し、部品から製品まで一貫した製造体制を構築しています。地政学リスクやお客様のニーズ等、ビジネス環境の変化に対応するために、BCP を想定した製造拠点戦略を策定し、常に最適な製造アロケーションの実現に向け、グローバルな製造・供給体制の変革を進めています。また、持続的な利益体質の構築を図るため、内製部品の競争力強化や、外部委託で社内から流出している付加価値分の取り込みも推進中です。

具体的な取り組みとしては、これまで大半を中国で製造していた内製部品を、2021 年からベトナムグループ内へ徐々に移管しています。また製品については、2020 年の米国生産に続き、2022 年にハンガリー製造拠点を設立しました。現在は、2024 年内の欧州製造開始に向け、準備を進めています。このような製造アロケーション再編を通して、輸送コスト・Scope3 削減、リードタイム短縮等を併せて実現していきます。

製造設備・金型・治具の内製化

フォスター電機では、全製造拠点において、内製部品や製品用の製造設備は、各拠点内で開発・設計したものを使用しています。これらの設備には、フォスターならではの経験、知識、そしてノウハウを織り込み、品質や生産性の向上に大きく貢献しています。新規性の高い製品や新技術を要する設備については、本社と製造拠点が共同で開発し、設備の標準化を推進しています。また製造設備だけでなく、多品種生産に不可欠な治具、さらには内製部品用の金型の設計・製作の能力を備えており、さまざまな製品仕様に対し柔軟に対応する体制を整えています。

グローバル製造拠点



ものづくり改革

持続的な利益体質の構築に向け、車載品質の追求と、徹底的な“ムダの排除”を基軸とした、ものづくり改革に取り組んでいます。その活動例の一つとして挙げられるのが、部品、工程、治具、設備等の標準化です。それぞれの段階で可能な限り共通化し、新規設計に要する時間の削減や部材調達時のスケールメリットにつなげています。これらの標準化により、品質の安定化、業務効率や生産性の向上、リードタイム短縮やコストダウンを図り競争力を高めています。さらにフォスターの主力製品であるスピーカについては、次世代の革新的なものづくりの創出を目的としたプロジェクトを推進しています。これには環境対応への加速に向けた、新工法による大幅な省電力化とVOC（揮発性有機化合物）レス化や、人と設備をハイブリッド化した、効率的な機械化のための製品設計と設備開発が含まれます。また同時に、多様化する要求仕様へ対応しながらも、標準化に向けた、製品、工程、設備それぞれの設計ルールの作成に取り組んでいます。

自社開発のスマートファクトリーシステム（SFS）

ものづくり改革を支える情報基盤として、スマートファクトリーシステム（SFS）に取り組んでいます。導入プロセスは、「情報の収集・蓄積化」、「データ分析・予測」、そして「データによる制御・最適化」と段階を経て推進し、生産ラインに留まらず上流（設計・開発）から下流（出荷）までの工程と周辺の管理を対象としています。

SFSに係るシステム開発を自社で行い、IATF 16949（自動車産業品質マネジメントシステム）やVDA（ドイツ自動車工業会）およびお客様の要求品質を満たす機能を取り込むことにより、品質管理レベルの向上を図り、フォスターのデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進しています。

またSFSは、モデル工場でトライアル開発を行い、他の工場に展開を進め、各工場の業務を標準化し管理レベルを向上させることを目指しています。さらに、環境に配慮した製造方法や次世代の製品・設備開発においても、SFSは重要な役割を果たします。この先進的な取り組みを通じて、持続可能な製造業の未来を創造していく所存です。

グローバル製造人財の育成

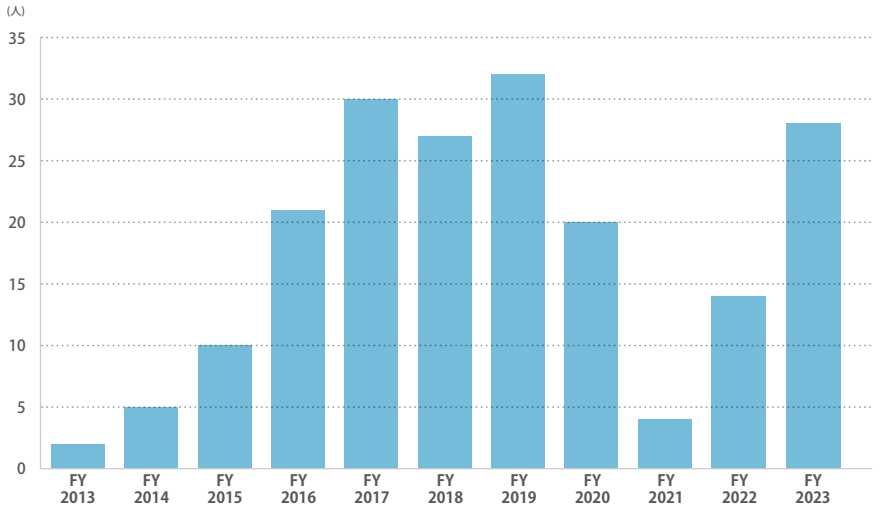
優秀なグローバル人財のモチベーションをさらに向上させるために、約1~2年間、本社への出向研修を実施しています。この出向は単なる研修ではなく、実務を担当させ、将来その業務を各製造拠点に移管することを目的としています。もちろん、日本語や文化の習得、本社スタッフとの人脈づくりも大きな目的の一つです。

さらに将来の海外拠点の幹部候補を育成する目的で、本社を含む各海外拠点から選抜した幹部に対し、グローバルリーダー研修を行っています。これにはファイナンス、リーダーシップ、戦略等の基礎教育やケーススタディーの研修があります。出向研修やグローバルリーダー研修の卒業生からはすでに、本社役員や海外拠点の責任者、また各拠点の部門長が誕生しています。

各拠点の強みと弱みを機能別の人財スキル調査により把握し、さらに拠点からの要望に基づき、研修ごとにカスタマイズした実践的なテキストを用いて教育を行います。また、現場が直面している悩みごとや問題を題材として取り上げ、解決に必要なスキルや知識を提供することで、現場スタッフのレベルの底上げを図っています。海外拠点に対する教育は、コロナ禍の出張規制によりオンラインで実施してきましたが、現在もオンラインが定着しています。



海外拠点から本社への出向研修在籍人員数の推移



特集ページ：事業活動の最適化と持続可能な社会への挑戦

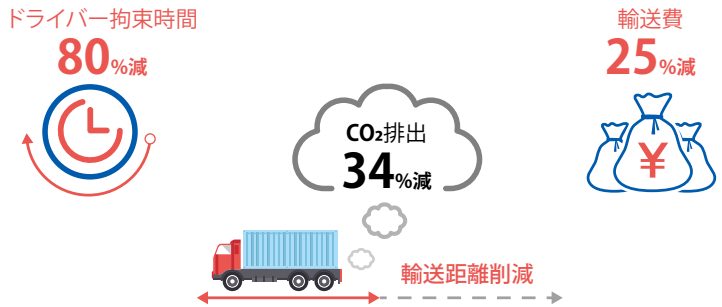
当社は、事業活動の最適化と持続可能な事業活動に取り組んできました。近年では輸送・製造の効率化を図り、さらに事業活動だけでなく、社会課題の解決に貢献できる取り組みを推進しています。

物流ロケーションの最適化

当社の製造拠点は海外にあり、日本国内のお客様へ輸送する際は、一度当社の物流センターで検品、通い箱の詰め替え作業をしてからお客様先へ輸送をしているため、その往復輸送が発生しています。物流ルートを最適化することは、コスト削減、輸送による CO_2 排出量の低減だけでなく、物流業界全体が直面する2024年問題の解決に資する取り組みであり、国土交通省発表の「令和5年度グリーン物流パートナーシップ優良事業者表彰」において「特別賞」を受賞しました。
（詳細ページ）

効果

- 海上運賃を含む輸送費（月間試算）：**25% 減**
  （国内輸送費のみでは 76% 減）
- 国内長距離輸送の削減
- 国際一貫輸送での年間 CO_2 削減効果：**61.2 t-CO_2（34%）減**
  （うち、日本国内における年間 CO_2 削減効果：54.7 t-CO_2（90%）減）
- ドライバーの拘束時間削減効果：**1,024 時間（80%）減**





営業本部
グローバルロジスティクス部長
井上　雅文

前職も含めて、32年物流に携わってきました。日本の物流を取り巻く課題として、2024年問題等があり、物流を適切かつ安定的に行う取り組みが重要となります。今回の取り組みは国内の輸送距離が長いことをきっかけに、ルートを最適化するプロジェクトとして始まりました。

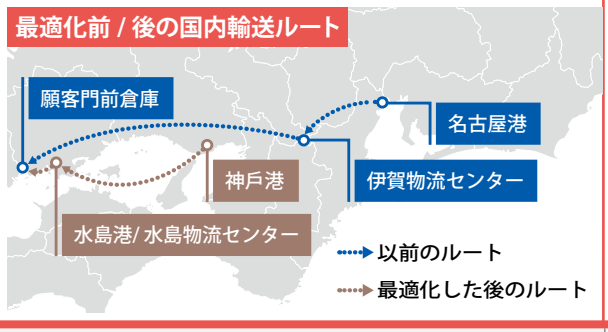
このプロジェクトでは、中継拠点変更によるイニシャルコストがかかりますが、当時（2022年上半期）の財務状況は芳しくなかったことから、経営陣に上申しにくい状況でした。しかし、物流費削減額を事前に明確にし、上層部の理解を得ることができました。進めるにあたってはコスト削減・CO_2 削減の仮説と効果を見える化し、社内外の関係者へ共有するための動画を作成しました。これにより、プロジェクトはスムーズに進行しました。

今後取り組む課題としては2点考えています。まず1点目は、梱包材の検討です。梱包材はスーパーのレジ袋に例えると判り易いかもしれません。レジ袋は、中の商品を簡単且つ安全に運ぶことを目的として、その素材の改善やリサイクル化が常に進んでいます。同様に、当社は輸送用の梱包材として木製パレット・シートパレット・ストレッチフィルム・ダンボールを大量にワンウェイで使用していますが、この梱包材もコストのみならずサステナビリティの観点で取り組むべき課題と考えています。

2点目は、コンテナのラウンドユースの検討です。物流の2024年問題と相反しますが、日本国内の海上コンテナの殆どは片道が空で輸送されていますので、積載効率は50%となります。日本の制度では、輸入貨物の海上コンテナの荷物をおろした後に国内貨物の輸送、輸出貨物への利用が認められていますので、他社とも協議しながら可能性を探りたいと考えています。こちらもコストと CO_2 削減効果が見込まれます。物流についてはPL費目の物流費に目が向きますが、実はスムーズな物流網構築は財務諸表のBSとCFの改善に直結します。倉庫作業のみならず、物流に関する事務プロセスの省人化による短縮にも、同様の効果が見込まれます。

これらの仮説についてもサステナビリティの観点からの効果について、今後調査して行きたいと考えています。

最適化前 / 後の国内輸送ルート



海外工場での省電力化・省資源化の取り組み

フォスターの製造拠点はすべて海外にあり、現地の規制やお客様からの要請、フォスターグループ環境方針・CO_2 排出量削減アクションプログラム等、限りある資源を効率的に利用できるようさまざまな取り組みを行っています。当社の中国・ベトナムの工場間でベストプラクティスを水平展開する等、協力体制を構築しながら推進しています。

中国



中国においては電力単価が年々上昇しており、経費の上昇を抑えるためにも省電力化が必須です。また、音響製品の要である振動板部品の抄紙製造には多くの水を使用するため、コスト削減と環境の両側面より、水道水の使用量削減にも取り組んでいます。



中国　河源工場に設置された太陽光パネル

効果

- 2018 年比で工場全体で排出される CO_2 排出量を約 **30%削減**
- 真空ポンプ用の水 **100%** 再生水利用
- 抄紙に使用する水の浄化再生水の年間利用率 **60%**

改善内容

- 老朽化した設備の更新時に、電力効率の良い設備を導入
- 熱発生設備に対する熱効率を上げる改造
- 太陽光発電の導入
- 振動板部品の抄紙製造工程において、水道水の使用量削減



中国　番禺・河源工場
フォスター香港　董事
足利　正道

中国拠点でのソーラーパネル導入では採算性を慎重に確認し、それぞれの工場で設置面積も含め適しているかを検討した上で導入を進めました。ソーラーパネルを導入したことで、工場の電力使用量の 10% を太陽光で賄うことができ、経費削減に繋がっています。できるだけ長い期間使用できるよう、メンテナンスを継続していくことが課題です。

CO_2 排出量削減だけでなく、振動板部品の抄紙工程においても、水道水の使用量削減の活動を 2014 年より開始しています。抄紙に使用する水の浄化再生水は、音質や防水機能にも関わるため、再生水を利用するためには、限りなく水道水に近づけるための大がかりな浄化設備が必要です。音質等性能への影響がない状態で最大限の水の循環の改善ができるよう取り組んでいます（水資源の有効活用）。

今後は、ソーラーパネルの追加設置や抄紙設備レイアウトを見直すことを検討しています。これらの施策により、工場の電力使用量における太陽光発電分は 2% 増加する上、抄紙機の装置を改良することで再生水の利用率が 75% に達する見込みです。

ベトナム



ベトナムでは直近 10 年間で CO_2 排出量が増加しています。今後は、電力需要による火力発電が増加し、電力費の高騰も予想されます。太陽光発電の導入や、CO_2 排出量削減活動の積極的な推進により、工場で働く従業員の環境意識も高まっています。

効果

- 2018 年比で工場全体で排出される CO_2 排出量を **19.2%削減**
- 消費電力 **40%** 削減かつ従業員の目にかかる負担や集中力の低下を軽減。製品寿命が長いためメンテナンスのための工数・コスト・作業員の交換による怪我のリスクを抑える
- 設備機器を必要な時に必要な分だけ稼働させ、消費電力を削減、設備寿命を延ばし、騒音を軽減

改善内容

- 太陽光発電の導入
- 省電力、ちらつきの無い LED ランプへの交換
- 設備機器へのインバーター導入



インバーター制御による省エネ化したクーリングタワーシステム



ベトナム　バクニン工場
生産技術部
奥寺　一広

CO_2 排出量削減や工場の生産効率化への取り組みでは、従業員の作業環境に配慮することと、それによってコストや資源節約の結果に繋がるかを念頭に活動を推進しています。

南北に国土があるベトナムにも日本と同様に四季があるため、エアコンは北部では年の半分しか稼働しませんが、南部では一年中稼働させる必要があります。こういった気候の違いから、同じ施策でも採算性が変わるため、地域の特性も考慮しながら検討しています。

2022 年 9 月にソーラーパネルを工場へ設置しました。導入前は手探りの状態から情報を収集し、必ず自分の目で確認をするようにしました。そういった経験から、メンテナンス時に屋上へ登るための梯子の登りやすさや清掃を簡便にする水管の設置、リアルタイムでの発電量のモニタリング等、設置後も継続しやすい環境を整えることができました。

森林の多いベトナムでは、カーボンクレジットの販売が可能であり、現状の CO_2 排出量削減活動と合わせて、自己完結した生産拠点を確立できる可能性があります。こういった検討も引き続き進めたいと考えています。

CO_2 排出量削減の取り組みを通じて、工場で働く従業員の省エネルギーへの意識が向上しました。環境に対して全員が理解を深め、着実に一歩ずつ進むことが大切だと日々感じています。

持続可能な成長戦略





フォスター電機のサステナビリティ

自然資本への取り組み　（1）TCFD に基づく情報開示

自然資本への取り組み　（2）環境

社会・関係資本への取り組み

人的資本への取り組み

フォスター電機のサステナビリティ

フォスター電機は、社是として「誠実」、ビジョンとして「未来社会に音で貢献する」、ミッションとして「音に関わる製品やソリューションを通して、世界中により快適な生活やコミュニケーションの喜びを提供し社会から期待される企業になる」ことを掲げて活動しています。
その根底にはサステナビリティの理念が深く根付いており、創業時から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。

自社のみならず、社会双方の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んでいます。

フォスターグループサステナビリティ憲章

当社は 2006 年に CSR 憲章の初版を発行し、2010 年にアメリカの電子工業会が定めた CSR 基準である EICC※を基本方針として採用することで、グローバルな汎用性・普遍性を追求し、内容を刷新しました。

さらに、2022 年には従来取り組んできた企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility、CSR）だけでなく、自社そして社会双方のサステナビリティを追求することを明確にするために、CSR 憲章を改定し、「サステナビリティ憲章」を制定しました。すべての役員・社員が、企業のサステナビリティ（ESG 要素を含む中長期的な持続可能性）を重要な課題として捉えていることを周知し、日々の活動の中でサステナビリティを意識し、果たすことを目的としています。

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

ESG 経営宣言

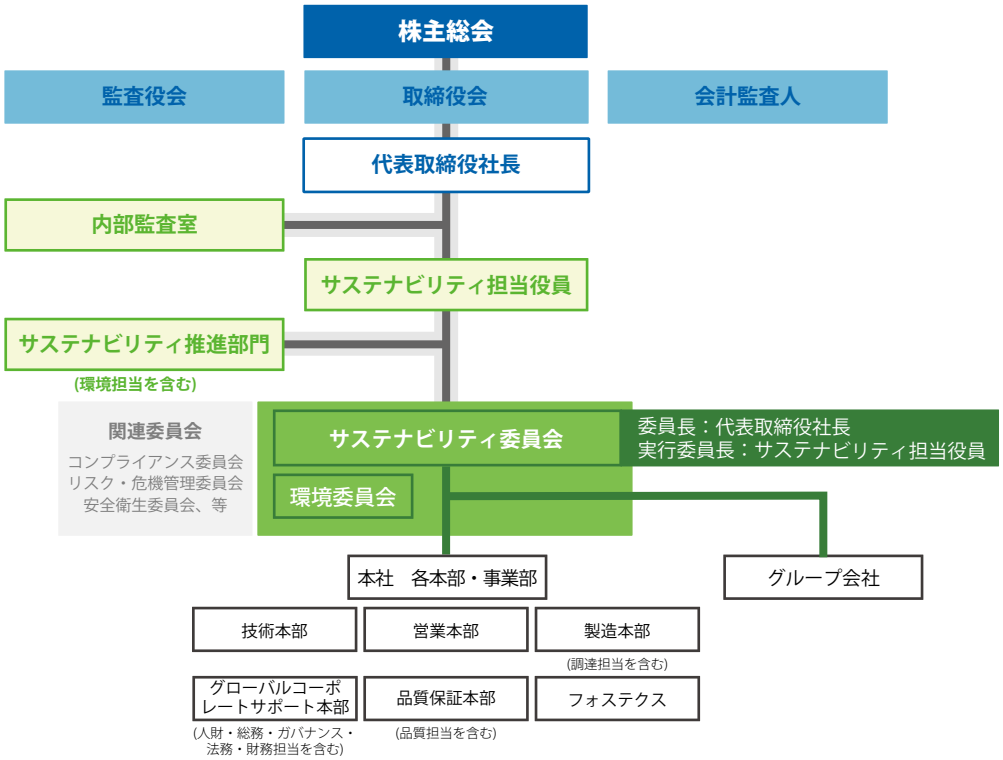
2021 年に、中期事業計画の策定と併せて「ESG 経営宣言」を制定し、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）を軸とした経営に取り組むフォスターの姿勢を社内外に発信しました。すべての企業活動の原点である「社員」のウェルビーイングを活動の基点として、自社そして社会双方のサステナビリティ実現に向けて、中長期的に ESG 経営に取り組む当社のコミットメントおよび当社のありたい姿を具体的に表現したものです。

フォスターグループ ESG 経営宣言

サステナビリティ推進体制

代表取締役社長を委員長とし、関連部門の代表をコアメンバーとするサステナビリティ委員会を、本社に設置しています。サステナビリティ委員会は、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、本社および各拠点のサステナビリティ責任者、実務担当者により月次で開催され、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。サステナビリティ委員会が諮問した重要事項は、社内外の取締役が参加する取締役会で審議・承認されます。また、同委員会の下部組織として、環境委員会を設置し、テーマごとに目標およびその達成に向けた実施計画の策定、気候変動問題への取り組みを始め、具体的な対応等を協議し、取り組んでいます。

サステナビリティ推進体制図



2023年度にサステナビリティ委員会で報告・審議された主なトピック

- マテリアリティの見直し（ダブル・マテリアリティの設定）※
- マテリアリティ KPI の進捗・振り返り
- フォスターグループ人権方針の制定※
- サステナビリティ情報開示（CSRD、TCFD・TNFD 対応）
- 外部 ESG 評価機関・お客様調査に基づく ESG 重要課題
- 2023 年度 CO_2 削減アクションプログラムの策定・進捗結果
- 環境内部監査、マネジメントレビュー、ISO14001 審査の結果
- お客様 CSR 監査の進捗状況
- 統合報告書の発刊※

※取締役会で審議、承認

当社のサステナビリティ推進における活動サイクル

当社のサステナビリティ推進活動は、マテリアリティ（重要課題）の設定やそれに伴うKPIの設定に始まり、ESGの側面からPDCAサイクルを実行しています。

2024年度には、従来のESGマテリアリティを見直し、自社が社会・環境に与える影響と自社の財務への影響の2側面から評価し、経営とサステナビリティの両輪で企業価値向上を目指し推進するために再設定しました。

新マテリアリティ、および旧マテリアリティの2023年度までのKPI進捗状況については、マテリアリティ（重要課題）の見直し・新マテリアリティについてをご覧ください。



人権尊重への取り組み

近年、国際社会ではビジネスにおける人権への取り組みが重要性を増しています。当社では社是「誠実」のもと、人権を社会の重要課題と位置づけ、バリューチェーン全体のプロセスを通して人権尊重に取り組んでいます。2017年1月には「国連グローバルコンパクト」に加盟し、人権尊重や労働に関する人権擁護を含む10原則へのコミットメントを表明することにより、活動を推進しています。

人権に関するガバナンス

2003年に「フォスターグループ企業行動要綱」および「フォスターグループ社員行動規範」を制定しました。これにより、強制労働、児童労働、差別、ハラスメント、個人情報保護、安全衛生、責任ある鉱物調達等の側面において、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しています。また、「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、お取引先様にもご協力いただき、サプライチェーン全体を通して人権の尊重を遵守しています。

さらに2024年には、フォスターグループが事業活動において人権を尊重し、人権侵害を防止・軽減・救済することを目指し、人権に関する最上位の方針として「フォスターグループ人権方針」を制定しました。この方針は、すべての従業員や取引先に適用されるものであり、人権に対する責任とコミットメントを示すものです。また、これにより社内外での人権リスクの管理と改善を行い、持続可能なビジネス活動を推進していきます。

フォスターグループ企業行動要綱
フォスターグループ社員行動規範
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
フォスターグループ人権方針

社員の人権尊重および啓発・浸透

社員のウェルビーイングを大切にし、社員の人権尊重・差別禁止、ハラスメント防止、個人情報・プライバシーの保護、職場の安全衛生、労働関係法の順守等の観点から、一人ひとりの人権が尊重されるよう取り組んでいます。さらに社員への啓発・浸透を目的とする全社員向けのハラスメント研修や、ダイバーシティ推進活動の一環としてLGBTQ+に対する理解を深めるeラーニングを実施しています。内部通報制度に関しては、社員に対してコンプライアンス・アンケートを利用した周知活動を行っており、社内周知率は100%を維持しています。

サプライチェーンにおける人権尊重

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」への同意書に署名いただき、人権侵害に関する項目を設けた取り組み状況の調査（CSR 自主アセスメント）を実施し、必要に応じて是正依頼をしています。さらに鉱物調達においては、深刻な人権侵害を行う武装勢力の資金源になっていないことを確認するためのデューディリジェンス（責任ある鉱物調達調査）を行い、認定された精錬所のみから調達活動をしています。

「責任ある調達活動」

相談・通報窓口

内部通報制度として、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の相談・通報窓口を設置し、さまざまなステークホルダー（当社グループの社員・役員、その家族および取引先の社員を含む）からの相談を受け付けています。厳正な調査に基づき人権への侵害が特定された場合は、通報者への報復・不利益がないことを確保した上で、救済・処分を行っています。

「コンプライアンス体制」



国連グローバル・コンパクトへの参加

（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、環境対応やサステナビリティ調達等の活動を行います。

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 のサプライチェーン分科会、環境経営分科会、人権教育分科会、ヒューマンライツデューデリジェンス（HRDD）分科会、防災・減災（DRR）分科会、ESG 分科会、CSV 分科会、WEPs 分科会、レポーティング研究分科会、サーキュラーエコノミー研究分科会、Well-Being 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。

自然資本への取り組み（1）TCFDに基づく情報開示

「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、社内外の知見を生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います。

1. ガバナンス

サステナビリティを重要なテーマとして捉え、2021年3月にESG経営を宣言。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、その目標や削減活動は、全社員に展開され推進されています。

また、ESG経営を推進するため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会が月次開催されています。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・モニタリングするものです。

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する役割を果たします。

「サステナビリティ推進体制」

気候変動リスクと機会に関する事業影響

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

気候関連リスク／機会		事業活動に与える影響	評価	対応策
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等） ・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	・中期環境目標達成に向けたCO_2削減の推進 ・太陽光発電設備の導入、再生可能エネルギー電力の調達、グリーン電力証書の購入 ・サプライヤーとの協働強化
	技術	・脱炭素社会に向けた技術開発の遅れにより市場シェア低下が生じるリスク	大	・社会的ニーズの把握と環境対応型製品の開発
	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等） ・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	・お客様や消費者からの情報収集と分析 ・提案型マーケティングと開発へのフィードバック
	評判	・気候変動への取り組み不十分による事業機会減少 ・お客様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	・気候変動対応情報の開示
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	・地域や事業に応じたBCPの策定 ・適切な在庫管理
	慢性	・エアコン等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	・省エネルギー設備の導入 ・BCP管理体制の強化
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	・地産地消の推進 ・循環型素材を使用した製品開発
	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	・再生可能エネルギー、省エネルギー設備の導入拡大
	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	・環境対応型製品の販売拡大 ・高付加価値製品のマーケティング

[使用したシナリオ]
移行リスク：International Energy Agency（IEA）（※1）
・World Energy Outlook 2022：APS（※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. APS/Announced Pledges Scenario：表明公約シナリオ
※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

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考えました。また、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を分析しました。

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ます。また、インパクトの大きい一部の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。

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、代表取締役社長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。

特に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これを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。

リスクマネジメント

4. 目標と指標

2021 年 3 月に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。

目標

（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

これらの目標を達成すべく、CO_2 削減アクションプログラム【Ver.2024】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、CO_2 削減活動を加速させます。

マテリアリティ（重要課題）の取り組みについて

（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

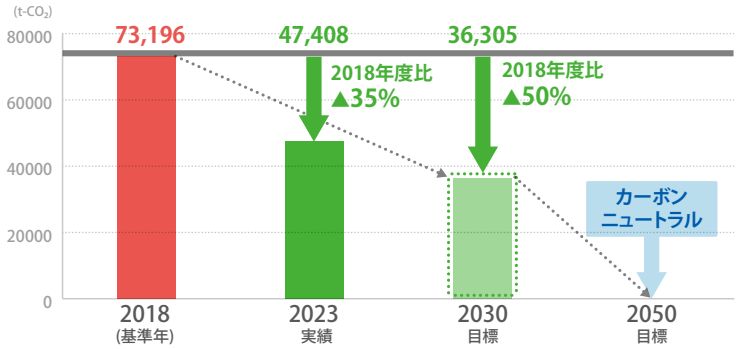
② 再生可能エネルギー電力の調達
- 費用対効果を検証のうえ、電力会社からの購入電力を再エネ 100%メニューに切替

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

④ グリーン電力証書購入によるオフセット（不足分）
- 海外工場におけるグリーン電力証書の購入

（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
- 2023 年度の実績よりも 4% 少ない電力消費量で、同じ売上高を計上できる体制を 2024 年末までに各拠点に築くことを目標としました。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。

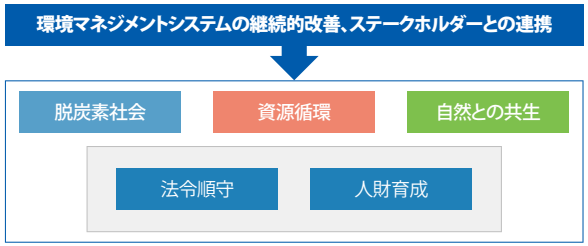
中長期CO_2削減目標（Scope 1, 2）



自然資本への取り組み（2）環境

環境課題への取り組み

当社グループでは「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。気候変動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、取り組みを進めています。



環境理念・方針

環境課題に対するグループ共通の方針として「環境理念・方針」を定め、本方針に基づいて環境課題の改善に関する取り組みを継続的に行います。

フォスターグループ環境理念・方針

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
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
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）
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

※ 2023 年度実績

環境活動実績

生物多様性の保全活動について

中期環境目標「自然との共生」の課題の一つとして、「生物多様性保全」を掲げ、生物多様性に関する講演会や研修の実施、また身近な自然の観察会や近隣のクリーン活動を継続しています。現在は TNFD（Task Force on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース）に基づく情報開示に向けて情報収集等の準備を進めています。

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、中期環境計画で「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。

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様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。

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、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。

フォスターグループの環境対応の取り組み

水資源の有効活用

当社はスピーカの音質を決める上で最も重要な振動板を自社で生産していることが、強みの一つです。しかし振動板に使用する紙製の部品を製造する工程においては、紙の原材料を水に分散させた材料を抄く“抄紙工程”が必要であり、大量の水を使用します。本社および番禺工場(中国)では、排水の再利用の検討を長年かけて進めており、2023年12月末の時点で抄紙工程で使用する水の60%に再生水を使用し、資源の有効活用をしています。


最終濾過タンク

また、排水の再生化プロセスの中で回収した紙の原材料についてもリサイクルの検討を進めており、サブパーツに該当する紙リング等への採用を進め、廃棄材の6%を再利用しました。今後は衣類等で進められている廃棄材の再利用を参考に廃棄材を使用した振動板等への採用を進め、さらなる廃棄材料を削減するアクションを進めていきます。


中間処理


処理後

昭島市まちづくり企業サミットへの参加

2023年12月に開催された、昭島市が主催する「第2回昭島市まちづくり企業サミット」に参加しました。第2回目は「環境」をテーマに「カーボンニュートラルシティ実現に向けた官民連携のまちづくり」について、近隣企業との意見交換と当社活動の報告を行いました。



本社社屋の取り組み

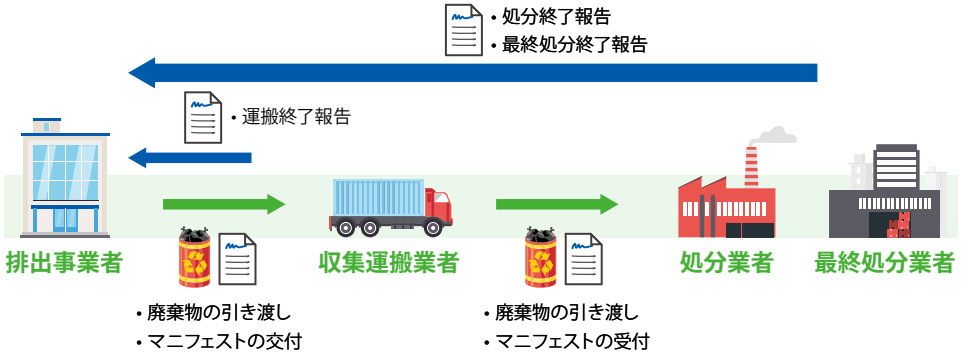
「昼光利用照明制御」「外気導入冷房システム」「氷蓄熱空調システム」「ダブルスキン」等による環境負荷低減技術を採用しました。昼間電力のピークカットやクールビズ・ウォームビズの推進、昼食時の館内消灯、また全館LED化を推進し、電力使用をさらに抑制しています。2024年9月からは、再エネ発電所の電力であることが認証された電力※を使用し、本社で消費する電力はすべて再エネとなる見込みです。

※非化石証書(再エネ指定)を用いた、実質再生可能エネルギー100%および二酸化炭素実排出係数をゼロとする電力


昼光利用照明制御

国内における電子マニフェストの導入

マニフェスト(産業廃棄物管理票)とは、排出事業者が自ら排出した産業廃棄物について、排出から最終処分までの流れを一貫して把握・管理することができる仕組みであり、それを電子化したものが電子マニフェストです。この導入により、事務処理の効率化を図ると共に、データの透明性を確保し、不法投棄を未然に防止し、排出事業者としての処理責任を果たすことができます。一元管理することで法令順守強化にも繋がります。



社外とのコミュニケーション

Green Value Chain 促進ネットワーク

環境省が推進するGreen Value Chain 促進ネットワークに、企業会員として参加しています。

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

2020年より、「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。

環境デジタルプラットフォーム

2023年3月、コニカミノルタ株式会社が運営する、環境デジタルプラットフォームに参加しました。

環境対応製品

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させています。

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の炭素繊維強化樹脂を検討しています。また、懸念される電気自動車の航続距離の延長や電費の効率化に繋がる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。

目標	実績
2025 年度 6.5 インチ軽量タイプで約 200g である製品重量を 100g 以下へ	2023 年度 軽量化技術としてフレーム、振動板材料に CFRTP を盛り込んだ 108g の自主開発品の製作完了



軽量化技術採用スピーカ

VOC（揮発性有機化合物）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。超音波溶着等、接着剤以外の結合方法の開発にも力を入れています。

※中期目標を、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。

目標	実績
2025 年度　20% 以上 2030 年度　30% 以上	2023 年度　22.1%

CO_2 排出削減

スピーカ製造における消費電力を減らし、CO_2 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すことにより、中期 CO_2 排出量削減目標の達成に向けて開発対応しています。

アクチュエータ

CASE※や VR/AR 等に新しいユーザーインターフェースとして用いられるハプティック（触覚）用振動アクチュエータデバイスにも、環境対応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等の開発に取り組み、実用化しました。

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

実績
有害な溶剤を含まない接着剤の使用率 100% を継続



車載用薄型アクチュエータ

ヘッドホン＆ヘッドセット

製品設計、工程設計への環境対応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や、RoHS2 等の最新情報を取り入れ、お客様への提案や水平展開を進めています。また、製造時に消費するエネルギー、廃棄する材料の削減には、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の継続が必要です。さらに、電子回路を有する製品に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を行っています。（溶剤系接着剤を使用してる部位の置き換えが対象）

目標達成のための仕組みとして、開発・設計段階でトルエン使用の可否を確認し、その後も毎月トルエン不使用製品をチェックする社内体制を構築しています。また、代替接着剤も継続的に検討しています。

目標	実績
2024 年度までに トルエン不使用製品：100%	2023 年度 100%



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

役員および部門長、グループリーダーを対象に、「生物多様性とは何か、なぜ生物多様性の保全が必要なのか」について外部講師による講演会を実施し（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。

その他の活動

身近な自然の写真投稿や環境にやさしい昼食メニューの提供等、さまざまな立場で環境への取り組みについて考えるきっかけとしました。

■ 本社 昭島市内クリーン運動（ミニクリーン活動）

コロナ禍の影響で延期や中止、在宅勤務の多い中、参加者は年間 162 名（参加率 30.7%）と前年度比 +17.4% と増え、ごみの総重量は 43.47Kg と増加しました。また、中学生にも職場体験を通じて活動に参加いただきました。今期も引き続き、昭島市「市内クリーン運動」に参加する予定です。



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行いました。





清掃活動

ベトナム



近隣の清掃活動、構内の植栽活動や、環境教育を行いました。



植栽活動



教育活動



海岸の清掃活動



近隣の清掃活動

ミャンマー



教育活動、構内の植栽活動、近隣の清掃ボランティア活動を行いました。



近隣の清掃ボランティア活動

アメリカ



構内の植栽や、近隣の小学校に工作の材料として使用済み段ボールの寄付を行いました。



植栽活動

サプライチェーンとの関係

責任ある調達活動

フォスター電機は社是「誠実」に基づき、事業を通じて社会的課題を解決すると共にサステナビリティの取り組みを通じて社会の発展に貢献します。

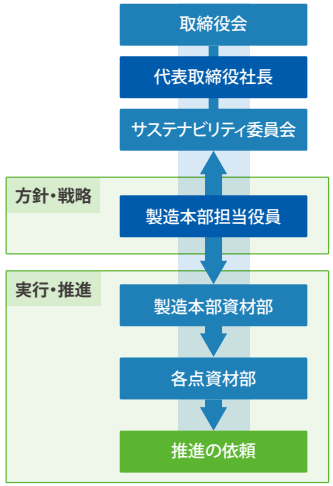
「誠実」とは、すべてのステークホルダーに対してまごころを持って接する考えにあり、創業当初から「サステナビリティの思想」を経営の根幹に据えて企業活動を続けてきました。調達活動においては、「調達方針」および「フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範」（以下サステナビリティ行動規範）を定め、高まる社会的要請に応えるために、当社のサプライチェーンにおいて、公正で健全な関係づくりを行い、持続可能なサプライチェーン構築に取り組んでいます。

調達方針

責任者・体制

調達部門は製造本部に属し、本部長（取締役）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、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。

代表取締役社長を委員長とし関連部門の代表をコアメンバーとする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）、そして仕入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）において、基本方針やサステナビリティの重点課題を展開、共有し、運用管理しています。



贈収賄・利益相反防止の取り組み

社内規定「フォスターグループ社員行動規範」では、お客様・仕入先様との接待・贈答に関する法令・社内規範を順守すること、また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。

サプライチェーンのデューデリジェンス

当社グループは、サステナビリティ行動規範遵守のため、サプライチェーンのデューデリジェンスを実施しています。当社の行動規範は、RBA（責任ある企業同盟）行動規範やAIAG, Drive Sustainability 等の国際的規範・原則に基づいたものであり、仕入先様に対してもご支持いただくことを求めています。これらの要請事項を明確に伝えるため、サステナビリティ行動規範を取引開始に際し、その同意が義務付けられます。

サステナビリティ行動規範は、法令や国際規範の原則を加味し「労働・人権、安全衛生、環境、倫理、管理システムの内容にわたります。これらは、日本語、英語、中国語、ベトナム語で作成しホームページに掲載すると共に、改訂した場合は仕入先様全社に配布し周知徹底を図っています。

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

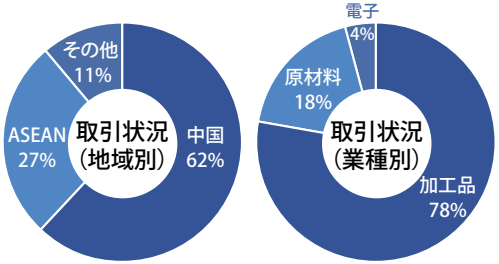
二次以降の仕入先様に対する取り組み

仕入先様には、同サステナビリティ行動規範の要求事項を二次以降の仕入先様にも伝達し、その遵守事項を確認するよう要請しています。

CSR 自主アセスメントの実施と是正活動

サプライチェーンにおけるサステナブル調達推進のため、「CSR 自主アセスメント」の実施を要請しています。当社グループは、グローバル・コンパクトネットワークジャパンが作成した「CSR 調達セルフ・アセスメント質問表」を用いています。CSR 自主アセスメントは、国連グローバル・コンパクト 10 原則を始め、ISO26000 や GRI スタンダード等の国際規格や基準とも整合性があり、コーポレートガバナンス、人権、労働、環境、公正な企業活動品質・安全性、情報セキュリティ、サプライチェーン、地域社会との共生、等幅広い内容が設定されます。特に国連グローバル・コンパクトの 10 の原則を重要視しており、適正な労働賃金の支払い、公正な労働時間の適応、過剰労働等の管理遵守の取り組み状況の質問や是正する仕組み等の構築等が求められます。

その結果に基づいて監査、是正、改善に向けた指導、啓発活動が行われ、著しい問題点があった場合、選定基準に従い発注停止処分等がなされます。

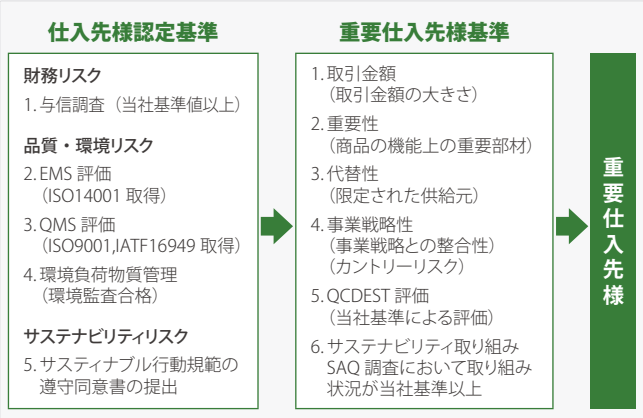


仕入先様の概要

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仕入先様と共に、責任ある調達活動を推進しています。

仕入先選定と重要仕入先

仕入先選定は、従来の広範囲な選定内容を基準とすると共に、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。「サステナビリティ行動規範」の同意や CSR 自主アセスメントを実施いただき、CSR 要求事項を盛り込んだ取引基本契約書を締結したうえで取引を開始します。また既存の仕入先様に関しては、取引額や、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仕入先様を重要サプライヤーと特定。より取引関係を強化し、購入比率を高めることで、効果的にサプライチェーンのサステナビリティ強化を実現します。



CSR 自主アセスメントの結果と監査

2023 年度は約 300 社に実施いただいた自主アセスメントの結果、基準を超える違反はありませんでした。しかし引き続き定期的に、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ます。

目標	実績
CSR 自主アセスメントを配布したサプライヤーからの回収率	2023 年度
重要サプライヤー CSR 自主アセスメントの実施率：100%	100%
重要サプライヤー CSR 適合率：90% 以上	100%
	※是正依頼 2 件、監査実施 5 件 ※重大な違反については 0 件

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、CSR 自主アセスメントの検討、改版等の課題に取り組んでいます。加えて、責任ある鉱物調達の管理鉱物が増加していることを受け、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）主催の責任ある鉱物調達説明会に参加し、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、調査効率の向上も行っています。

グリーン調達基準書の制定と仕入先様との連携

仕入様向けに環境面でお願いしたい事項をまとめた「グリーン調達基準」を制定しています。環境方針として ①環境マネジメントシステムの継続的改善、②脱炭素社会の実現、③「資源循環」の実現、④自然との共生、生物多様性の実現、⑤国内外の環境法規制の遵守、⑥環境活動の啓蒙と教育を通じ環境活動を実践できる人財の育成を行っています。

「グリーン調達基準」はホームページに掲載し、説明書、提出フォーマット等を掲載して二次仕入先様にも展開をお願いしています。

また、毎年拠点のある日本、中国、ベトナム地域で環境説明会をリモート形式で実施しました。約 300 名の仕入先様が参加し、環境規制遵守を推進しています。

責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達を推進するため OECD の「デュー・デリジェンス・ガイダンス」に沿った取り組みを行い、すべての仕入先様にサプライチェーンを通じて製錬 / 精錬所からの情報提供を目指すと共に、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。万一サプライチェーンのうえで、紛争や人権侵害に加担する鉱物が見つかった場合には、調達先の変更等不使用に向けた取り組みを行っています。

フォスターグループ責任ある鉱物調達方針

目標	実績
責任ある鉱物調達調査におけるサプライヤーからの回答回収率	2023 年度
既存サプライヤー：99% 以上	99%
新規登録のサプライヤー：100%	100%
	※責任ある鉱物調達調査　回答社数 150 社 ※コンフォーマントスメルター比率※ 84%

※RMI(Responsible Minerals Initiative) に適合した精錬・製錬所の比率

教育

調達部門では、業務における社会的責任を果せる人財育成のためサステナビリティに関する考え方やコンプライアンスの知識を取得するため教育訓練を実施しています。

調達社員に対して、環境（CO_2 削減、環境負荷物質削減）コンプライアンス（人権、ハラスメント）サステナビリティ講習、腐敗防止等のカリキュラムを必須とし、2023 年は調達部門全員が対象科目を履修しました。

サプライチェーンに対しては、リモート形式での環境説明会に、約 200 社 300 名が出席しました。重要仕入先様にはグローバルでサプライヤーミーティングを隔年で開催し、約 50 社 100 名に、サステナビリティに関する最近の動向説明と今後の方針展開、依頼事項の説明を行い、サステナビリティなサプライチェーンの取り組みをしています。

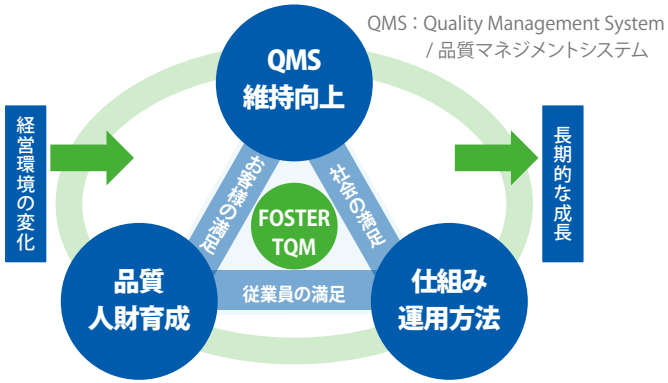
品質と安全性の確保

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

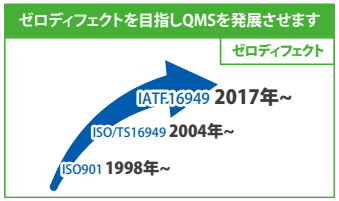
お客様指向、お客様重視の理念のもと、安全性や環境に十分配慮した信頼を得られる品質の製品をお届けするために、全員参加で、グローバルに品質保証活動を行うことを活動の方針としています。

当社の品質保証活動は、日々の改善の積重ねによる≪品質マネジメントシステム（QMS）の維持向上≫、多様な手法を活用した≪仕組み・運用方法の構築≫、全従業員を対象とした≪品質人財育成≫を基軸としたFOSTER TQMに準じて推進されています。経営を取り巻く環境の変化にも順応しながら、この3軸をフォローすることで、お客様の満足・社会の満足・従業員の満足が得られると考え、長期的な成長へと繋げる所存です。



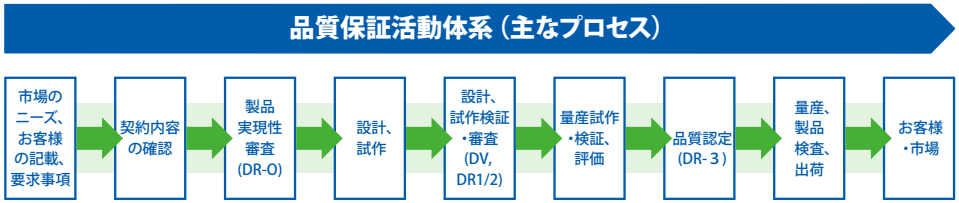
品質マネジメントシステムの維持向上

当社の品質マネジメントシステムは、お客様の要求や社会的要求にお応えできるよう、最新の品質規格や業界動向を取り入れながら発展させてきました。今後もゼロディフェクトを目指し、さらなる進化に取り組みます。



仕組み・運用方法の構築

当社では、APQP（新製品品質計画）を基軸とした品質保証活動体系の中で、DR-0~3の各ゲートを中心にプロセス全域で確実な確認を行い、漏れのない品質保証活動を推進しています。



注）DR-0：製品実現性審査、DV：製品設計検証、DR-3：量産移行審査

品質意識の醸成と品質人財の育成

毎年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。また、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しています。

■ 海外拠点を含めた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、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つテーマを選定、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行います。

- **グローバルQCサークル大会**

  「現場力」向上を目的に、QCサークル活動と代表チームによる全社大会を推進しています。毎年、海外工場にて合計100を超えるサークルが、品質改善をテーマとする活動を行っています。その中から各工場のQC大会を勝ち抜いた代表チームが、その活動の成果について全社大会にて発表を行います。



■ 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、実践的な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つ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。

お客様との関係

企業のお客様（フォスターグループ営業部）

方針

スピーカ事業、モバイルオーディオ事業、その他事業向けに音響変換器を中心とした製品の製造・販売を行っています。当社製品の多くは音楽再生用部品として使用されていますが、世界の人々と当社製品の接点は音楽再生用途にとどまりません。当社製品は、警報音用の小型音響部品やハプティクス用のアクチュエータ等を通じて生活シーンのさまざまな場面で活躍しており、当社が提供する音・振動の用途は日々広がり続けています。営業部門は世界中のお客様と連携し、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、当社製品がもたらす価値を広く届けられるよう日々活動しています。

体制

日本、米国、欧州、中国、日中以外のアジアに販売拠点を置いた5極体制で営業活動に取り組んでいます。商習慣・文化・社会情勢の異なる世界各地の市場では、求められる提供価値も異なります。現地の価値観に柔軟に対応しつつも、当社だからこそ提供できる価値や考え方を地域間で共有し、世界中のお客様にご満足いただくための体制を確立しています。ビジネストラベルが大きく制限を受けた過去数年間においても、新しいコミュニケーションツールを活用することにより、距離・時差を超え、従来以上に活発な地域間交流体制を実現しました。

活動

日々求められる製品を確実にお届けすることもさることながら、未来に向けたご提案にも重きをおいています。刻々と変化する社会・経済情勢や、広く浸透する環境意識、事業環境を取り巻く多くの要素によって、製品へ求められるものも変化しています。性能・価格のみならず、持続可能な未来社会に適した機能を先んじて提案していくことを通じ、お客様により近い位置で開発・設計に携わることのできる戦略パートナーとなり、高いお客様満足を実現しています。

今後の計画

未来社会に貢献する音響ソリューションパートナーを目指します。既存の主要事業である車載用製品においては、オーディオ用デバイスのみならず音・振動に関わる製品・サービスを充実させていく一方、将来を見据えたビジネス拡大に向けて、既存の枠組みにとらわれない新たな挑戦を進めます。エンターテインメント・ウェルネスを始めとした新事業分野を開拓し、当社の強みを生かした社会課題解決を実現できるよう活動します。



お客様からの監査および調査

グローバルにビジネスを展開する当社は、70社を超えるお客様から、労働人権、安全衛生、環境、倫理およびこれらに関わる管理システムの運営状況について、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。当社は、2023年4月から2024年3月までの1年間で、26社のお客様からの計41件のサステナビリティ関連の調査表を受領し、対応しました。また、ダナン工場（ベトナム）では、お客様の要請によりRBA監査を受けました。サプライチェーンの透明性を確保すると共に、お客様の調査や監査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ます。

個人のお客様（フォステクス カンパニー）

方針

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様の生活が、より快適で実りのあるものになることを目指します。フォステクスブランドを選ぶことが安心と満足、さらには感動につながるような製品を開発したいと考えています。購入後のアフターサービスについても、常にお客様の立場で、敏速なサービスを提供することにより、お客様に満足していただけるよう努めます。

体制

常にお客様の声に耳を傾け、今日・また近い将来どのような製品が必要とされているのかを知るために、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しています。

活動

常にお客様と接している販売店様と情報を共有し、展示会、試聴会を通してお客様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、地域の中学校等で工作教室を開催し、スピーカの動作原理に関する講習を行っています。

今後の計画

当社の市販ブランドとして信頼されるフォステクス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。今後も音楽を創る喜び、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。

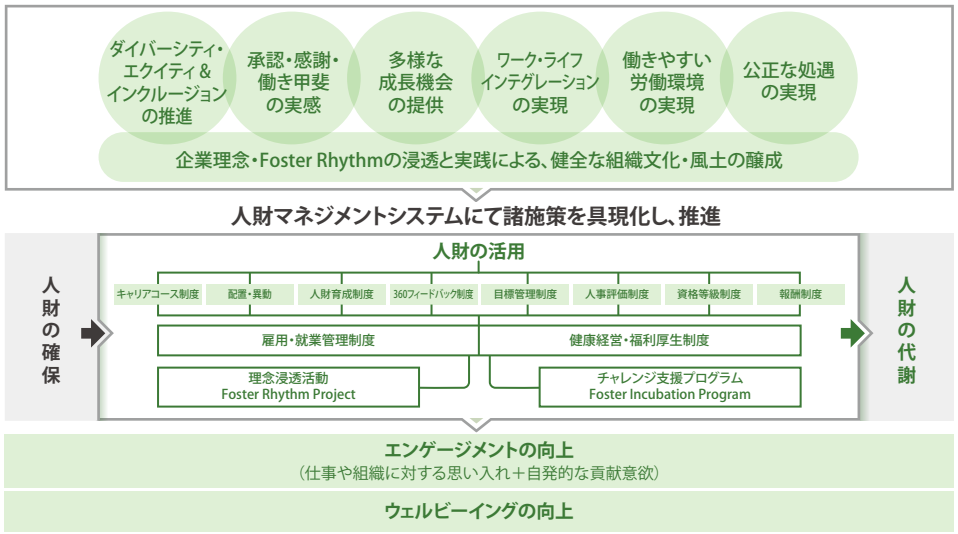


人的資本への取り組み

ウェルビーイング向上への取り組み

フォスターで働くすべての社員の多様性を尊重し、働き方やキャリアを主体的に選択できる環境を大切にしています。ウェルビーイングを「仕事を通じて自身の成長とやりがい、そして社会に貢献している誇りを感じながら、心身共に健康を維持・向上できる状態」と定義づけ、取り組みを行っています。

当社の目指すウェルビーイングは、社員のエンゲージメントを高め自発的な意欲、成長の機会を得ることであり、フォスターで働くことが社員のウェルビーイング向上の一端になることを目指しています。



1. 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。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すると共に、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」を推進しています。

■ 人財開発の指針となる人財像

- 業務を通じてビジョンを具現化し、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

主な施策

■ 自律的なキャリア開発への取り組み

人財開発において、キャリア形成に対する社員自身の主体的な取り組みは必要不可欠です。自身がどのような成長を望み、どのようなスキルを身につけることが必要か、社員自らの意思で考え行動することが、人づくりの礎となり、より高い付加価値を生み出す源泉になります。一人ひとりのキャリアプランやライフステージにあわせて、柔軟に選択肢を選ぶことができる「キャリアコース制度」を設けることにより、社員の自律的成長を促し、支援しています。

キャリア・ステージ		キャリア・コース（毎年キャリア面談を実施し、コースを選択・決定する）		
		Global Course	Expert Course	Associate Course
高度専門職層 管理職層	**キャリアの集大成期** 経営貢献できる領域を確立し、キャリアの総仕上げを行う	国・地域という枠にとらわれず、グローバルな環境のもとでのミッション遂行を前提としたキャリア開発を行う（海外勤務も含めた多様なチャレンジ機会を積極的に設ける）	国内を主とした環境下でのミッション遂行を前提に、特定領域に特化したキャリア開発を行う	個人事情への配慮を重視し、特定領域に限定したキャリア開発を行う（職責・業務内容・業務量・勤務地等への配慮・制限を受けることができる）
中堅層	**エンプロイアビリティの向上期** 視野を広げるための機会、職能の幅・深みを増すための経験を積み、専門能力を強化する			
	コアコンピテンシーの確立期 専門分野の基礎を固め、実務能力を強化する			
若手層	**コアコンピテンシーの開発期** 基礎能力を強化する	**Basic Course** コアコンピテンシーの開発期として、基礎能力を強化すると共に、将来の可能性を引き出すためにさまざまな機会を与え、キャリア開発を行う		

■ 次世代経営人財育成への取り組み

継続的な経営人財育成戦略の一環として、次代を担う人財をグローバルレベルで育成する「Global Leadership Development Program（GLDP）」を推進しています。

GLDP は、2010 年から本格的に取り組んできた経営人財育成プログラムを再構築し、2019 年に新たに体系化したもので、主要ポストの後継者候補として選抜された対象者に対し、それぞれに適した能力開発を順次実施する選抜型の育成プログラムです。

また、2023 年度には、若手社員層に対する公募型の育成プログラム「Start Up Program」を導入し、将来の選抜人財の育成も強化しています。

■ グローバル人財育成への取り組み

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プログラムを通じて、異文化コミュニケーション力の強化やダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン (DE&I) 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」や、中堅社員を対象とした海外トレーニー研修制度を含む、多様な形態での国際人事異動を推進し、フォスターグループをあげて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。

さらに、2023 年度からは、コロナ禍の影響で一時期中断していた「新入社員の海外工場実習プログラム」を再開しました。海外製造現場での実体験は、製造工程や品質管理、生産革新への取り組み、国境を越えたグローバルなチームワーク、といったフォスターの「ものづくり」の基本を育む貴重な機会と位置付けています。

■ 若手社員の定着と早期戦力化への取り組み

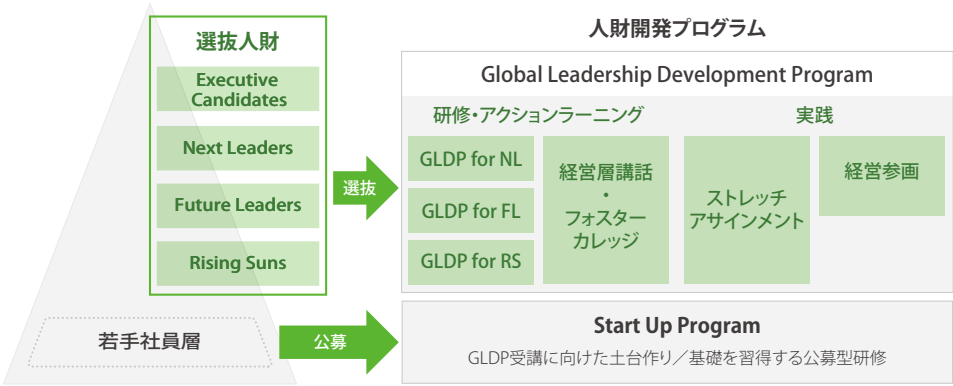
新入社員および社歴の浅い若手社員のフォローアップ体制を強化するため、従来から実施してきた「ブラザーシスター制度」と「役員メンター制度」に加え、人事の専任担当者が並走する「エスコートランナー制度」を導入し、それぞれが連携しながら若手社員一人ひとりに寄り添った、きめ細かなサポートを実施しています。

また、新たな取り組みとして、若手社員と役員が気軽に交流し、対等に意見交換ができる場として「役員と若手社員との車座ミーティング」を実施しました。2022 年度は 7 回の開催で、延べ 79 名が参加しています。事業戦略についての質疑応答や、若手社員が感じている不安や提言等について、組織や階層を超えた活発な意見交換が行われました。

■ 技術承継、技術者育成の取り組み

技術者育成プログラムの一つとして、「アラカルト研修」を導入しています。これは約 45 種類・合計 200 時間以上の講座の中から、ニーズに合わせて必要なものを選択し受講することができるものです。また、過去の講座を動画で視聴できる環境も整えています。

このプログラムの最大の特徴は、すべての講義が社内講師により実施されているため、当社の実務に最適化された内容になっていること、そして受講者の教育と同時に社内講師の育成を継続的に行っている点にあります。



この取り組みが、当社の技術力の底上げと技術承継を促し、確かな技術力を支える礎となっています。

2011 年の開講以来、受講者数は延べ 4,100 名以上におよびます。

■ 組織風土改革への取り組み

毎年実施している「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」結果から、課題抽出のための組織分析を実施。加えて 2022 年度からは「360 度フィードバック制度」を導入し、管理職層の自己内省と行動変容を促すことで、よりよい職場環境づくりに向けた取り組みを強化しています。

この他にも、労働組合に代わる社員組織である「真珠会」との労使協議を通じて得られるさまざまな要望や提言、退職者への「exit インタビュー」結果や、人事評価フィードバック面談実施後の社員アンケート結果等から、継続的に課題抽出を行い、人事施策へ反映させていく活動を続けています。

■ 理念浸透、エンゲージメント向上への取り組み

「Foster Rhythm Project」という取り組みをグローバル規模で展開し、企業理念の浸透を図っています。このプロジェクトによって、フォスターグループの「ありたい姿」を再定義し、社員自らが考えアイデアを出しあいながら、行動基準や大切にする価値観を言語化しました。これらをガイドブックやカードとしてまとめ、全世界の社員に配布しています。また、ワークショップや各種教育プログラムを継続的に実施することで、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。

さらに、社員のチャレンジ支援プログラム※（Foster Incubation Program）では、自社の強みや魅力を発信する取り組みとして、短編動画「FOSTER STORIES」を制作する等、エンゲージメント向上につながる活動は、さまざまな形で広がりと進化を続けています。

※2020 年から開始した社内の取り組み。
社員自らが、ワクワクすること・チャレンジするアイディアや技術を生かしたプロジェクトを立ち上げ、それを支援する制度です。

2. ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE＆I）

方針

多様な人財がグローバルに連携を図りながら価値共創を行うことは、当社の「ものづくり」において必要不可欠です。

年齢・性別・性的指向・身体的特徴・価値観・学歴・経歴・出身地・人種・民族・国籍等、さまざまな個性の多様性が尊重されると共に、個々の事情や育児・介護といったライフイベント等の多様なニーズに応じ、安心していきいきと働くことができる組織風土づくりを推進しています。

これにより、社員と会社の「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

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）を推進する専任組織として、人事部門内に「ダイバーシティ推進課」を設置しています。



社外取締役

中条　薫

前職でダイバーシティ推進に携わり、現在は神経心理学に基づくコーチングの知見をもとに、DE&Iを軸としたコンサルティングを行う。

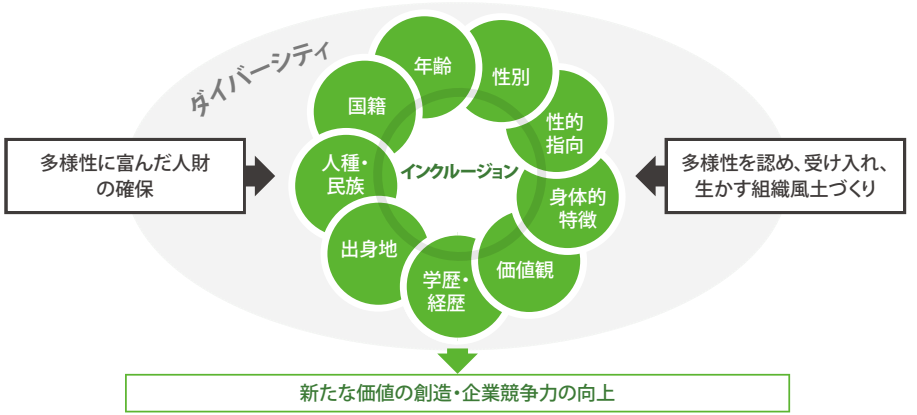
社外取締役から見たフォスター電機のダイバーシティの特徴は、お客様、社員、取締役会それぞれの多様性の高さだと感じています。当社には多様な国・地域のお客様とのお取引があり、言語や文化が異なるお客様とのビジネスは当社の多様性にポジティブな影響をもたらしていると思います。また当社グループは海外人財比率が 96.5% と高く、当社の強みの源泉である技術開発や製造における海外人財の多さは当社の大きな特徴です。そして取締役会では、豊富なグローバル経験を持つ役員により幅広い視点での議論が行われています。

当社は、世界一の「音響」ソリューションパートナーとして感性価値を提供することを目指しており、その実現に向けて、すべてのレイヤー (役員 / 管理職 / 社員）の視点や感性のさらなる多様化が欠かせません。そのためにも、まずは、女性の管理職比率目標の達成に向けた取り組みが加速することを期待しています。加速に向けて大切なのは、アンコンシャス・バイアスへの取り組みです。特にジェンダーに関わるバイアスは、環境・文化や幼少期からの経験によって形成されており、私たちの行動や考え方は無意識にジェンダーと結びついています。当社の業務やプロセスの中にもバイアスに影響を受けている事例があるかもしれません。アンコンシャス・バイアスが絡むプロセスを特定し対処することが、有効な施策になると考えています。

主な施策・活動（本社）

■ 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、さまざまな情報発信を行っています。この中で、多様性を尊重したコミュニケーションの促進を目的とした「インクルーシブ・ランゲージ」についての啓発も実施しています。2018 年から人事評価項目に「ダイバーシティへの取り組み行動実績」を追加しました。また、2023 年度には「一人ひとりが自分らしく活躍するために〜アンコンシャス・バイアスに気づき、行動を変える一歩を踏み出そう〜」をテーマに女性取締役による講演会を開催しました。すべての社員のダイバーシティに関する意識を高め、自ら推進する行動を促すことで、より包括的で多様性のある職場づくりに取り組んでいます。



■ LGBTQ+（性的マイノリティ）への理解促進に対する取り組み

以前より LGBTQ+ に関する理解を深め、Ally（LGBTQ+ 当事者の理解者、応援者のこと）を増やす活動を推進してきました。2023 年度は LGBTQ+ フレンドリー推進検討会を立ち上げ、個人の性的志向や性自認を尊重すべく活動しています。また「多様性を組織力に変えるための LGBT 講座」や、「ハラスメントのない職場づくり講座」といったオンライン教育コンテンツを導入し、これまでに 90%以上の社員が受講しました。

■ 女性活躍推進への取り組み

2025 年度までに管理職に占める女性管理職の割合を 30%にすることを目標に掲げ、女性社員の計画的育成やキャリア形成における支援に取り組んでいます。2022 年度は女性取締役が講師となり、多様なキャリアについての理解を深めることで自身のキャリア開発イメージを明確にすると共に、女性社員のネットワークづくりを目的とした「若手・中堅女性社員のためのキャリア研修」を実施しました。受講者からは「社内の同世代の女性とキャリアについて率直なディスカッションができる貴重な体験だった」、「自分の今後のキャリアを見つめ直す機会をいただき大変有意義だった」という声が寄せられています。

■ 子育て＆介護支援への取り組み

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、中学生を養育する社員にまで取得要件を拡大しました。また、社内に相談窓口を設置し、個別に適切なアドバイスや情報を提供できる体制を整えています。2023 年度は「介護セミナー～人生 100 年時代を生きる～」をテーマに e ラーニング講座を開設し、いつでも受講できるようにしました。

■ グローバルな人財採用への取り組み

人財採用においても多様性を重視し、差別のない公正な選考を行うことはもちろんのこと、本社で働く人財のグローバル化促進を目的として、外国籍社員の採用にも積極的に取り組んでいます。新規学卒者採用における海外人財比率は、過去 10 年間で 20%以上となっており、キャリア採用についても同様にグローバル化を推進しています。通常の一般求人だけでなく、海外グループ会社から日本本社への転籍制度を設ける等、多様な採用チャネルを積極的に活用し、異なる国籍や文化を持つ人財が組織に参加することを促し、多様性と包括性を高めることを目指しています。

■ 退職年金制度改革

個人のライフプラン多様化に応じ、選択肢の拡大および将来にわたり安定した年金給付を可能とする制度を構築するため、退職年金制度の改革に取り組み、2022 年 7 月より退職年金制度を確定拠出年金に一本化しました。

あわせて、教育資金や住宅購入等のライフイベントに伴うニーズにも柔軟に対応できるよう、退職金を前払いで受け取ることができる「前払退職金制度」を導入しました。このような選択肢を設けることにより、将来の生活基盤が日本国内とは限らない外国籍の社員にも配慮しています。

今後の計画

目標	実績
女性管理職比率（本社）： 2025 年度までに 30%	2023 年度 13.9%（2024 年 3 月末日現在） ※グローバルベースでの女性管理職比率 25.3%
海外人財比率（本社）： 2025 年度までに 30%	12.2%（2024 年 3 月末日現在）
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	2.0%（2023 年度平均）
介護離職者（本社）： 0%の維持	0%
男性の配偶者出産休暇および育児休業取得率（本社）：100%取得を達成する	男性の配偶者出産休暇取得率　100% 男性の育児休業取得率　60%

3. 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、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ます。

推進体制

ダイバーシティ推進課での活動に加えて、働き方改革プロジェクトを設置し、労使で連携をとっています。

主な施策・活動（本社）

■ 働き方改革への取り組み

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。現在在宅勤務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います。

2020 年度は、一日の所定労働時間を 15 分短縮して 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。仕事の進め方の抜本的な見直しや ICT の活用により、個々のライフスタイルに合わせて「時間」や「場所」に捉われない柔軟な働き方を実現する環境整備に取り組みました。

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。これにより、配偶者の転勤によって遠隔地に転居するようなケースにも、柔軟に対応することが可能となりました。

今後もより一層働きやすく、働きがいのある会社を目指し、働き方改革に取り組みます。

■ 休暇・休 職制度充実への取り組み

働き方の多様性促進、多様なライフスタイルへの対応と働きやすさの向上を目指し、休職や休暇制度の充実に取り組んでいます。

ボランティア休暇制度、就学を希望する社員や配偶者の海外転勤への同行を希望する社員に対する休職制度、失効年休を積み立てることができる「積立有給休暇」制度の拡充、家族の介護・不妊治療・子の看護等の各種休暇制度に加え、2022 年 7 月には、子の入学式や卒業式等のイベントに気兼ねなく参加することができるよう「子のイベント休暇」を導入しました。

2023 年度は、年に 2 日の「一斉有給休暇取得日」を設定すると共に、毎月「有給休暇取得奨励日」を設けることで有給休暇取得率向上を図りました。（2023 年度有給休暇取得率 74.1%　※年 5 日の年次有給休暇を含む）

■ 副業制度への取り組み

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 日より副業制度を導入しました。現在、10 名以上の社員が副業制度を活用しており、本業では携わることのできない仕事に取り組むことで視野を広げ、多様なスキルやノウハウを身につけています。

■ 健康増進への取り組み

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。産業医による新入社員への入社後フォローアップ面談の実施や、産業保健師による健康相談を充実させて、メンタルヘルス不調や病気の予防・早期発見・重症化防止に取り組んでいます。また、社員の健康増進に対する意識づけを目的として、健康診断・人間ドックの受診、健康関連セミナーへの参加、メンタルヘルス研修の受講等に対してポイントを付与し、健康奨励金を支給する「健康ポイント制度」を導入しています。毎年、健康課題に関するさまざまなオンラインセミナーを実施し、これらを動画視聴できる環境も整備しています。またメンタルヘルスについての基礎知識を習得するためのオンライン教育コンテンツを導入し、これまでに 90%以上の社員が受講しました。

なお、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（2024 年 1 月 1 日認定更新）。また、2024 年 3 月には経済産業省より「健康経営優良法人 2024（大規模法人部門）」に認定されました。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

健康優良企業

今後の計画

目標	実績
2024 年度目標 **従業員一人あたりの総労働時間（本社）：** 月平均 153 時間以下を達成する	2023 年度実績 159.9 時間
定期健康診断受診率（本社）： 100%を維持する	100%維持
特定保健指導・健診事後措置面談受診率（本社）：80%を達成する	79.7%

4. 安全衛生

方針

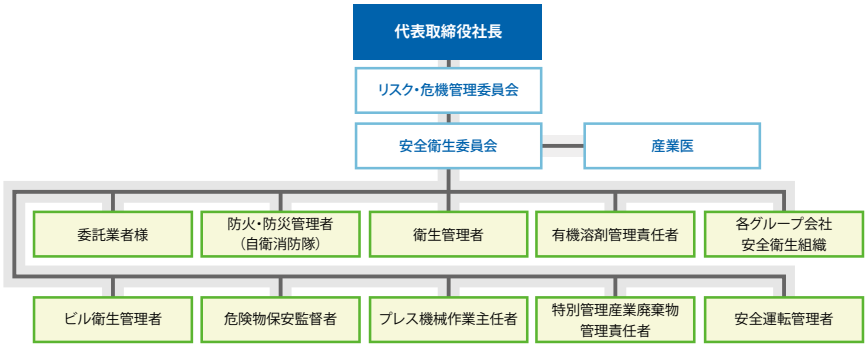
「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努める」という規範を掲げています。この規範をもとに、従業員とステークホルダーへのリスクについて、安全衛生委員会と各拠点の安全衛生管理組織が中心となって審議し、予防および対策活動を推進しています。

「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

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。拠点ごとの活動としては「安全衛生管理規程」に基づいて、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の協議、法令点検、リスクアセスメントの実行を確認し、事故を未然に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」に基づいた「労働安全衛生マネジメントプログラム手順書」により、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。本社では、安全衛生委員会方針として「災害発生時を想定したリスク軽減を図り、インフラおよび体制の整備を推進」を昨年に続き継続。あらゆるリスクへの対策と労働災害０を目指しました。その結果、グループ全体での労災発生件数 17 件のうち、重大結果に繋がる労働関連の傷害件数は０件でした。

本社における取り組みと成果

- 外部倉庫内事業所における火元管理の強化
- 健康経営を目的とした、食生活を通じての健康維持について希望者に e ラーニングを開催
- 在宅勤務におけるテレワーク環境改善を目的とした厚労省指針の周知
- 所轄警察署参加による交通安全講習と在宅勤務体制でのリモート交通安全講習
- 法改正に対応した化学物質管理推進チームの発足と、本社全従業員への周知活動実施

■ 化学物質管理体制の推進

日本国内では、労働安全衛生法の改正に伴い、化学物質取り扱いにおいて、GHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）ラベル貼り付けや SDS（安全データシート）の確認、安全保護具の着用等運用を強化、各事業場での危険性評価（リスクアセスメント）に基づき、自律的な管理を基軸とした対策を開始しました。

化学物質管理推進チームの活動内容

- 化学物質のリスクアセスメントの推進と実施
- 安衛法の化学物質管理に関する対応と推進（特別則含む）
- 防護具着用に関する対応と推進
- SDS の適切な管理、アセスメント結果に基づく対策の実行

■ 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に関して模範となる活動を行っているとして 2017 年 2 月に「全国自転車安全利用モデル企業」に認定され、継続しての取り組みにより本年も再認定されました。今年は自転車ヘルメット着用が推奨となりましたが、業務利用の社有自転車においてはヘルメットの着用を義務化しました。今後も社員の安全確保に努めます。



「自転車安全利用モデル企業」の認定

■ 国内倉庫の取り組み

労働安全衛生や防火・防災にかかわる事案は、内部・外部の監査を通じて改善しています。村山物流センターにおいては、自衛消隊による事業所点検を実施し、確認された潜在リスクの改善活動を行いました。施設運用や設備を改善し、災害防止を推進しました。

■ 海外拠点の取り組み

海外工場を中心とする労働安全衛生に関わる事案については、自社または外部認証済みマネジメントシステムを通じて改善しています。安全で衛生的な作業環境により、業務上の怪我や病気の発生を最小限に抑え、製品・サービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着・勤労意欲の向上を図っています。さらに、職場での安全衛生上の問題を特定し解決するために、継続的に従業員への情報共有と教育を行っています。

労働安全衛生における国際規格 ISO45001 については、2019 年にバクニン工場（ベトナム）、番禺工場（中国）、河源工場（中国）、2022 年にはビンズォン工場（ベトナム）で認証を取得しました。

また、韓国子会社である ESTec グループにおいても、ビンズォン工場（ベトナム）、フート工場（ベトナム）、嘉興工場（中国）、本社工場（韓国）で認証を取得しています。

当社グループ 15 の製造拠点のうち、上記 8 拠点は ISO45001 の認証を受けており、毎年更新を継続しています。

労働安全衛生規格 ISO45001 を未取得の拠点においても、その規格に示された「6.1.4 項取り組みの計画策定」の運用を具体化し対応することを定めており、各拠点の体制に応じた適切な運用を推進しています。

■ 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を継続、さまざまな感染症はもとより、あらゆるリスクに柔軟に対応できる「マルチハザード BCP 体制」造りを推進、安全衛生委員会による情報共有を継続します。

社会貢献・慈善活動

基本的な考え方

SDGs の目標や国連グローバルコンパクトの理念に賛同し、企業としての社会的責任を果たすと共に、地域社会の発展やウェルビーイングに貢献したいと考えています。地域社会と円滑なコミュニケーションや社会的信頼関係を築くことは、企業の事業展開においても長期的に好影響をもたらします。

フォスターグループ社員行動規範 18 条では、社会貢献活動について次の様に記載しています。

・社会への貢献「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与すること
・文化・芸術・スポーツの支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加、国際社会への貢献等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すこと

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ことを目指し、事業を展開する国・地域での良好なコミュニケーションや慈善活動を積極的に推進しています。

主な活動

地域社会とのコミュニケーションづくり

2014 年度から昭島市市民会館のネーミングライツ（施設命名権）を取得し、命名権継続を機に施設の愛称を「FOSTER ホール」に変更しました。これからも地域社会とのコミュニケーションづくりを続けます。新しいロゴの青字部分 FOSTER と ALL には、ご使用になるすべての人々を育むホールであって欲しいという当社の強い願いが込められています。



また、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」の活動を通じ、「昭島郷土芸能祭り」「昭和の森音楽祭」に協賛、地域の伝統文化や芸術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」への協力を行い、CM や映画等の撮影ローケーションを通じた貢献を行っています。

日本ゴールボール協会とのパートナー契約

2024 年 3 月に、一般社団法人日本ゴールボール協会（本部：東京都足立区 / 梶本美智子 会長）とのオフィシャル・ゴールド・パートナー契約を締結しました。ゴールボールとは、視覚障害のある人を対象に考えられた球技です。選手全員がアイシェード（目隠し）をつけ、鈴の入ったボールを転がすように投げ合い、相手ゴールにボールを入れて得点を競います。



日本ゴールボール協会の基本理念「『見えない』からこそ『聴く』を大切に」は、当社のビジョンである「未来社会に音で貢献する」と親和性が高く、当社が尊重する SDGs が掲げる「共生社会」「多様性」にも繋がるものであると考え、支援しています。

フォスターグループの社会貢献・慈善活動



健全な経営体制

ガバナンス

役員紹介



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みます。

コーポレートガバナンス体制

■ 取締役会

取締役会を、原則として月１回定時に、またその他必要に応じて臨時に開催し、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。

- 取締役会の構成員と出席状況

  取締役会は取締役８名で構成され、監査役３名が出席しています。出席者のうち過半数の６名（独立社外取締役３名および監査役３名）が独立した立場で経営を監督または監査する立場にあります。また、当社では社長が取締役会議長を務めています。現在は事業変革期にあり重要な業務執行に係る議案も多いことから、業務執行の状況や社内の状況に精通した社長が、取締役会の議長を主催することで、より円滑な取締役会の運営ができると考えています。また、取締役会の実効性を高めるため、社外取締役主催の取締役意見交換会も開催しています。

  当該事業年度における取締役会構成員と出席状況は図表１（P.50）に示すとおりです。

- 取締役会の主な検討事項

  株主総会議案、法定決議事項の他、経営方針、事業計画、サステナビリティに係る課題等、重要な業務執行に関する事項を決議しています。また、重要な業務執行の進捗状況を報告しています。当該報告事項には、社外取締役と監査役の意見交換会や独立役員の意見交換会等により要望された事項も記載され、活発な意見交換が行われています。

■ 監査役会

監査役会が定めた監査の基準や方針等に従い、監査役は取締役会を始め重要な会議に出席し、職務執行の監査を行います。

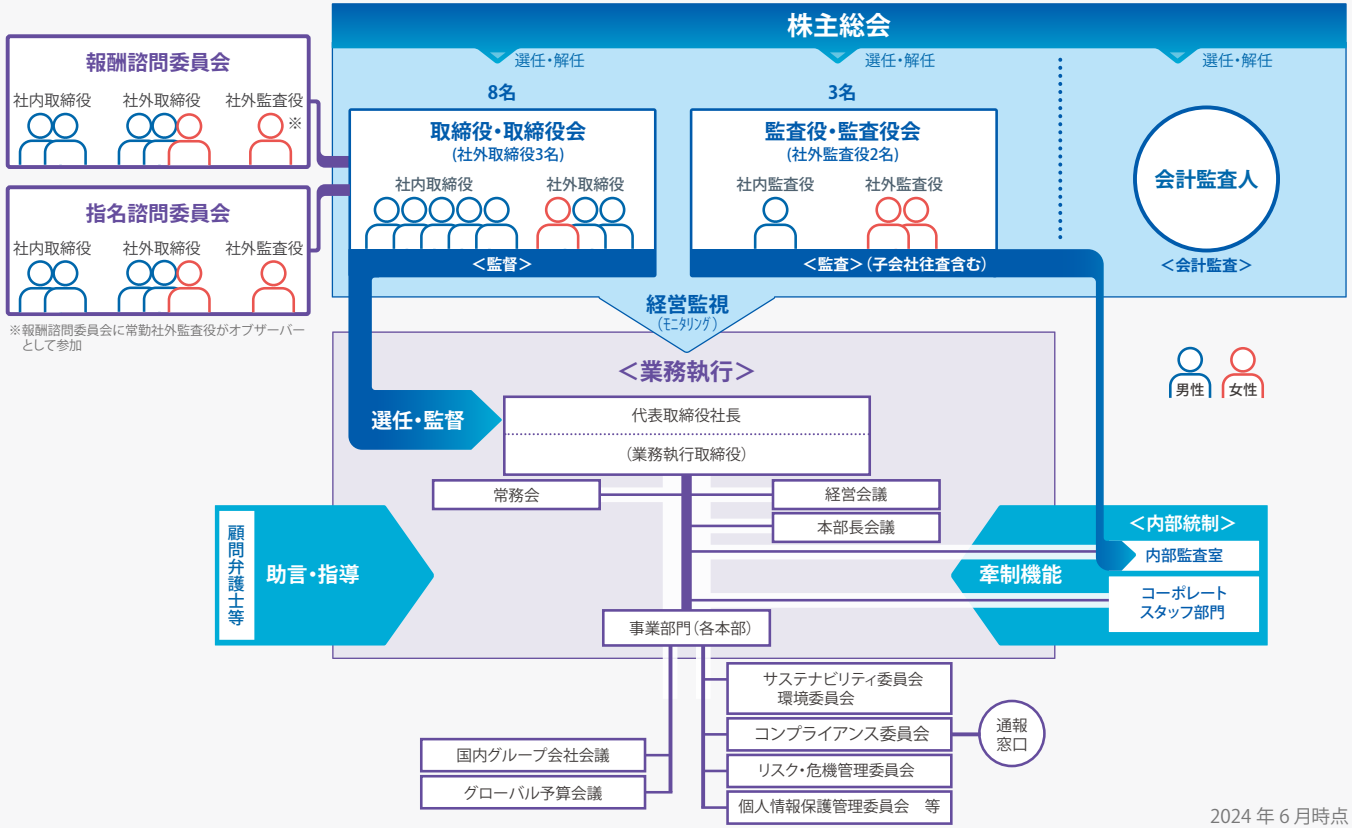
- 監査役会の構成員と出席状況

  監査役会は３名（うち社外監査役２名）で構成され、各監査役は会計、税務、法務のいずれかにおいて相当の知見を有しています。

  当該事業年度における監査役会構成員と出席状況は図表１（P.50）に示すとおりです。

- 監査役会の主な検討事項

  監査方針、事業報告および附属明細書の適法性、取締役の職務執行の適法性、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の監査の方法および結果の相当性等です。



2024 年 6 月時点

指名諮問委員会の活動状況

委員長は筆頭独立社外取締役であり、委員は社外取締役 3 名、社内取締役 2 名および常勤社外監査役で構成されています。

役員（取締役および監査役）の公正かつ透明性ある人選・選任等を図るべく、取締役会が株主総会に提出する取締役および監査役の選任、解任に関する議案ならびに取締役会における社長の選任・解任に関する議案の内容について、その原案を決定しています。社長の選任プロセスにおいては、後継者計画や候補者選定、また当該候補者との面談を行う権限を有しています。

当該事業年度において、当委員会を 1 回開催しました。

- CEO 候補者を選定するための具体的選考基準の討議
- CEO 候補者との面談
- CEO 候補者の選定
- 第 90 期定時株主総会に上程する取締役および監査役の選定と当該候補者の取締役会および監査役会への候補者提出

なお、個々の委員の出席状況は図表 1（P.50）のとおりです。

報酬諮問委員会の活動状況

委員長は筆頭独立社外取締役であり、委員は社外取締役 3 名、社内取締役 2 名で構成されています。また、常勤社外監査役がオブザーバーとして出席しています。

取締役の公正かつ透明性ある報酬の決定や処遇等を図るべく、取締役の報酬体系・基準・方針および個人別の報酬内容について、株主総会決議による報酬限度額および報酬内規で定める範囲内で決定する権限を有しています。

当該事業年度において、当委員会を 1 回開催しました。

- 当該事業年度における全社業績および各本部業績レビュー
- 上記に基づく単年度業績連動報酬の個人評価
- 上記に基づき中期事業計画の進捗状況のレビューと中長期業績
- 連動報酬の個人評価

取締役の報酬総額は、2023 年 6 月 27 日の取締役会に上程され、承認を受けています。各取締役（執行役員を含む）の報酬については、同取締役会から委員会に、その総額および取締役等報酬内規に定める範囲内で一任する旨の決議が行われ、これを受けて同委員会にて決定されました。

なお、個々の委員の出席状況は図表 1（P.50）のとおりです。

役員の意見交換会

コーポレートガバナンス強化のため、下記のとおり意見交換会を実施しています。各会では、問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換が行われ、その内容は取締役会での議論・運営、経営の監督、業務執行等に生かされています。

会議名	議長	主催	実施月
独立役員意見交換会	筆頭独立社外取締役	独立的立場からの意見交換	2023 年 6 月
社外取締役と監査役の意見交換会	常勤監査役	監査・監督の立場からの意見交換	2023 年 7 月 2023 年 10 月 2024 年 2 月
社長と社外取締役・監査役意見交換会	代表取締役社長	監査・監督からの社長への提言	2023 年 9 月 2024 年 3 月
社長と監査役の意見交換会	常勤監査役	監査結果の報告と職務執行の改善に向けての提言等	2023 年 5 月 2024 年 12 月

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性向上のため、各取締役および各監査役へのアンケートをもとに取締役会の実効性の評価を行うと共に、その結果を取締役会の運営に生かしています。

■取締役会の実効性評価結果の概要

1. 当該事業年度

（1）構成

取締役会の構成は、多様な経験や見識を持つ社内外の役員によりバランスがとれており、十分な意思疎通と活発な議論を行える適切な規模となっている。一方で、外国人・女性取締役の登用や企業経営、法曹および製造業のデジタルトランスフォーメーション（DX）等に知見をもつ取締役の登用が、今後の課題である。

（2）運営状況

取締役会での充実した議論に資するため、取締役会の開催前に資料を配布し、議題の提案の背景、目的、その内容についての理解の促進が図られている。また必要に応じて取締役会事務局等より説明が行われている。開催頻度も適切に設定されている。資料の早期提示は改善されているが、一方で、社外役員への資料提供の早期化・事前説明には改善の余地がある。また、重要案件の場合は、定時取締役会を待たず臨時取締役会を開催する等、審議を重ねることがさらなる活性化につながる。

（3）審議状況

取締役会開催時間の拡大に伴い、議案説明が丁寧になり、また質疑や議論の時間も十分に確保された議事進行がなされ、自由闊達で建設的な議論・意見交換等、実効性が高まっている。今後に向けては、中期事業計画等の重要事項に関するモニタリングや議論の活性化がさらに必要である。

2. 今後の取り組み

当該事業年度の評価結果を踏まえ、以下の取り組みを実施することによって、取締役会のさらなる審議の充実と実効性の向上を図る。

- 重要事項の審議充実度の向上およびフォローアップ報告の充実
- 中期事業計画に関する報告や議論のさらなる活性化
- 資料の早期提示、重要事案の資料提供早期化・事前説明の改善

図表１：各取締役および監査役の取締役会、監査役会および任意の委員会の活動状況
（2023 年 4 月～ 2024 年 3 月）

		取締役会	監査役会	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
吉澤博三	取締役会長	○ 2 回 /2 回			○ 1 回 /1 回
成川敦	取締役会長	◎ 12 回 /12 回		○ 1 回 /1 回	○ 1 回 /1 回
岸和宏	代表取締役社長 CEO	○ 12 回 /12 回		○ 1 回 /1 回	
呂三鉄	専務取締役 外国人	○ 12 回 /12 回			
三浦広貴	常務取締役	○ 12 回 /12 回			
望月昭人	常勤取締役 CFO	○ 10 回 /10 回			○ 1 回 /1 回
松本実	筆頭社外取締役 独立	○ 12 回 /12 回		◎ 1 回 /1 回	◎ 1 回 /1 回
後藤康浩	社外取締役 独立	○ 12 回 /12 回		○ 1 回 /1 回	○ 1 回 /1 回
中条薫	社外取締役 独立 女性	○ 12 回 /12 回		○ 1 回 /1 回	○ 1 回 /1 回
木本聡子	常勤監査役 独立 女性	△ 12 回 /12 回	◎ 7 回 /7 回	○ 1 回 /1 回	△ 1 回 /1 回
猪熊　勉	監査役	△ 2 回 /2 回	○ 2 回 /2 回		
田中達人	常勤監査役	△ 10 回 /10 回	○ 5 回 /5 回		
鈴木隆	社外監査役 独立	△ 12 回 /12 回	○ 7 回 /7 回		
大上有衣子	社外監査役 独立 女性	△ 10 回 /10 回	○ 7 回 /7 回		

◎は議長または委員長、○は構成員、△は出席者を表します。

（注）1. 吉澤博三氏は 2023 年 6 月 27 日開催の当社第 89 期定時株主総会の終結のときをもって辞任しました。
2. 望月昭人氏は 2023 年 6 月 27 日開催の当社第 89 期定時株主総会によって常務取締役 CFO に選任されました。
3. 猪熊勉氏は 2023 年 6 月 27 日開催の当社第 89 期定時株主総会の終結のときをもって辞任しました。
4. 田中達人氏は 2023 年 6 月 27 日開催の当社第 89 期定時株主総会によって監査役に選任されました。
5. 2024 年 3 月 31 日付をもって、成川敦氏は取締役を辞任しました。

役員報酬制度の概要

取締役および監査役の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で支給されます。

取締役に関しては、取締役の公正かつ透明性ある報酬の決定や処遇等を図るべく、取締役の報酬体系・基準・方針および個人別の報酬内容について報酬諮問委員会において決定します。

社内取締役の報酬は、基本報酬、単年度業績連動報酬および中長期業績連動報酬で構成されています。

監査役の報酬体系・基準・方針および個人別の報酬内容については、監査役会において決定します。

		基本報酬	単年度業績連動	中長期業績連動
支給方法	固定	役位に応じて規定された金銭を支給	—	—
	変動	—	単年度の業績達成度に応じて金銭を支給	中期事業計画の達成度に応じて株式を交付
評価指標・基準		—	営業利益	営業利益率
係数・支給率		—	0 ～ 100%	50 ～ 100%
支給時期		毎月	毎月	退任時
業績評価期間		—	1 年	1 年および中計期間
支給対象		取締役 監査役 執行役員	取締役（社外取締役を除く）執行役員	取締役（社外取締役を除く）執行役員

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制定しています。

コーポレートガバナンス・ガイドライン

フォスターグループの企業行動要綱

国・地域の内外を問わず、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



筆頭社外取締役

松本　実

社外取締役から見たフォスター電機のガバナンスについて

◉ 社外取締役としての関わり

取締役会においては、独立第三者の視点で質問や忌憚のない発言を通じ、議論が尽くされているかを考慮し、当社の長期的な価値創造に貢献することを念頭に置いています。また、指名諮問委員会、報酬諮問委員会では、ベースとなる規程に基づいているか、また規程の改訂については、その背景や妥当性につき検討しています。業績の変動による影響やベンチマークの参照については、弾力的に判断しています。

◉ 2023 年度のガバナンス新体制について

2023 年 6 月より、新社長に代わり、新ガバナンス体制となりました。岸社長は定期的に社内向けにメッセージを発信し、重要な情報や等身大の情報も伝えられ、親しみを感じます。また望月取締役副社長からは財務に関する指標を明確に伝えられ、全体としてあるべき姿の具体像が示されています。ESG の観点では、取締役会でも活発に議論がなされ、外部からも高く評価されています。取締役会の運営について、執行サイドからは社外役員にも積極的に意見を求め、参考になる点を取り入れる姿勢があり、実りのある会議となっています。

◉ 2023 年度中、当社のガバナンス体制について議論された内容

主な議論は、海外拠点への経営管理に関するものでした。グローバルな事業展開が進んでいる当社は、グループ会社のマネジメントに一日の長があると考えています。これまで比較的賃金の廉価な拠点への進出と、優れた生産管理において成果を挙げてきたのは、その証左と言えます。一方、経営管理においては、海外での現地法人をモニタリングする体制や現地法人の経営ができる人財の育成や研修等の充実、管理ノウハウ等の経験値を高めることが課題となっています。

本課題については、現地法人へのモニタリングとして、定期的なガバナンスや経営管理を評価する制度を近く導入するを予定です。すでに内部通報制度が適切に機能しているため、これらの運用がグループとしてのガバナンスに一層貢献すると考えています。

◉ 今後の検討していくべき課題や当社へ期待すること

これまでは OEM が中心的ビジネスでしたが、より付加価値の高い製造業への転換が今後の成長のカギになると思われます。ODM や提案型の事業スタイルにより当社の強みをアピールし、安定した収益力を確保して外部環境の変化に対応できる体制を目指し、さらにマネジメントの効率化を図りながら長期的な企業価値向上にまい進していただきたいと思います。

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に、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重視すべきは、自浄作用となる内部通報制度です。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等の内部通報窓口として機能させています。また、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、門戸を広く開放しています。さらに、内部通報制度の周知徹底のため、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を設けて周知徹底することも重要です。公益通報者保護法改正を踏まえ、内部通報取扱規程において、通報者を特定し得る情報の守秘義務を徹底すると共に、通報者の探索禁止、通報者への報復・不利益取り扱いの禁止に違反した場合には懲戒の対象となり得る旨を明記しています。

コンプライアンス委員会

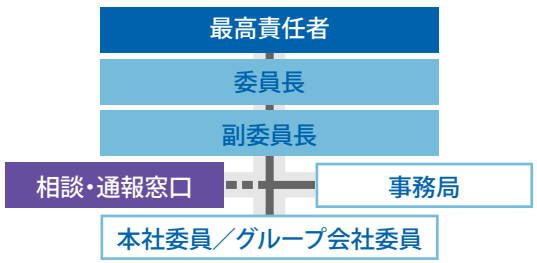
代表取締役社長を最高責任者として、コンプライアンス・プログラムを推進しています。「フォスターグループ社員行動規範」に基づき設置されました。

2023 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下請法、輸出管理、贈収賄・腐敗行為防止に係るコンプライアンス研修をウェブ開催する等、コンプライアンス意識の向上に努めました。

今後の計画

コンプライアンス委員会が主体となり、社員教育の充実、関係法令等の情報発信等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。

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）



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、被害を最小化することが主な目的です。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」の高度化および情報管理・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

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。

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を回復します。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、迅速に対策を講じています。

リスク・危機管理委員会

各担当部門により毎年実施され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行っています。各々のリスクの中から、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、顕在化しているトップリスクおよび今後当社に影響が想定されるリスクトピックスについては、3 か月毎に開催される定期の委員会を通して、対応状況等を具体的にモニタリングしています。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ます。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ているため、取締役会は社外役員の専門的な知見による助言・指導を含めて、リスク管理への監督機能を発揮できます。なお、2023 年度は、重要なリスク項目として、BCP 体制の検証とグローバル展開の継続、グローバルベースでの情報セキュリティ管理体制の強化、サプライヤーの事業継続性の管理、グローバルロジスティックス体制の構築についてのモニタリングを実施しました。

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、経営方針・本部方針等に基づくリスクコントロールの高度化を継続します。

また、リスクの網羅性と予見力の向上を図るため、海外拠点毎にリスク・コントロールマトリックスによるリスクの抽出を実施し、リスクの網羅性と即応力を向上させます。さらに、各海外拠点の責任者へのヒヤリングやミーティング等による精緻なリスクマップの作成およびトップリスクの抽出を実施することにより、グループ・リスクマネジメント態勢の充実を図ります。

事業継続計画（BCP）

方針

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、お客様にご迷惑をかけないことを最優先として、サプライチェーンの皆様との連携とご協力により、グローバル体制の構築を推進します。

主な活動・対策

■ 緊急連絡システム（安否確認システム）の運用

災害の多発する日本国内において、災害発生時に緊急連絡システムの発動後、迅速なBCP 初動対応を実施します。

■ 防災活動

本社では、自衛消防訓練審査会の参加や、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。また、近隣企業との防災協定の締結を継続し、子どもたちを犯罪から守る避難場所「ピーポくんの家」として登録されました。今後も、地域に必要とされる企業を目指し、働き方改革による在宅勤務への取り組みをも鑑みる新たな防災体制を構築します。

■ 国連グローバルコンパクトにおける活動

国連グローバルコンパクトに署名、2017 年より防災・減災（DRR）分科会に参加、災害が起きても事業を継続し、社会的責任を果たすことをテーマに活動しています。

実績

- ベトナム工場 - 合同訓練の実施
- 緊急連絡網応答訓練の実施
- 帰宅困難者運用基準の策定
- リモート監視システムの開始



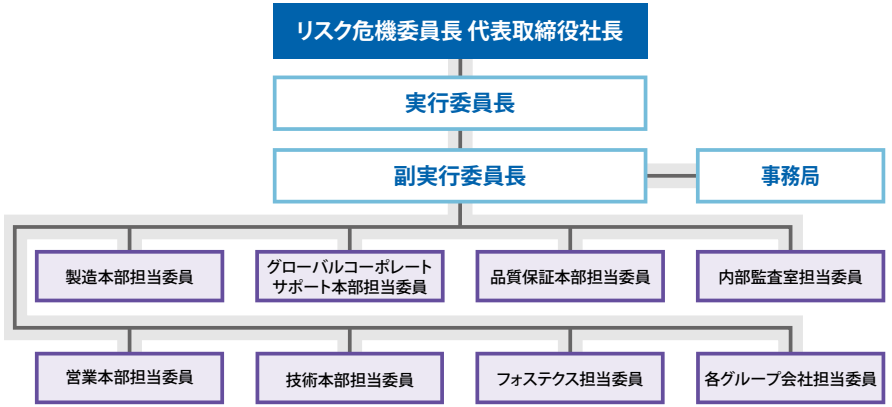
玄関に「ピーポくんの家」と掲示（本社）



自衛消防審査会 優勝の楯（本社）

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。



■ 害虫対策

海外製造拠点おいて定期的な害虫発生防止対策を実施し、過去に猛威を振るったヒアリ等の被害を未然に防止しています。


害虫発生防止対策の様子（中国）

■ 海外拠点における防災訓練・BCP 訓練

海外拠点では年 1 回の防災訓練を行い、防災意識を高める活動を実施しています。また、本社とバクニン工場（ベトナム）との合同 BCP 訓練を通じ、グローバル BCP 体制の構築を推進します。


被災者救護の様子（ミャンマー・ベトナム）

今後の計画

未だ変異を続ける新型コロナウイルスの再拡大脅威や、あらゆる感染症への対応、日本国内における南海トラフ地震や火山活動に対する準備等、昨今の多様化するあらゆるリスクに対処し、国内外を問わず国際的非常事態に直面しても柔軟に対応する「マルチハザード BCP 体制」の構築を目指します。


防災訓練の様子（ベトナム）

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、適切に税務申告や納税を行っています。

各国・地域の税務関連法令の違いを利用して、事業目的もなく低税率を享受することはありません。

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が、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。

国外関係者との取引条件

独立企業の原則に基づいて価格を設定しています。

税務当局との関係

税務当局への情報提供等に誠意をもって対応しています。また、移転価格税制の適用に係る予測可能性を確保するために、二国間事前確認（BAPA）を受けています。

透明性の確保と国際最低課税額に対する法人税への対応

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、法令等に基づいて開示しています。
OECD／G20 において議論されてきた BEPS2.0 プロジェクトの第 2 の柱に基づき、新たに創設された国際最低課税額に対する法人税について、適格国別報告書に基づく適用免除基準を充足するかどうかを外部コンサルタントと協働して検討する等、適切に対応します。

情報セキュリティ

方針

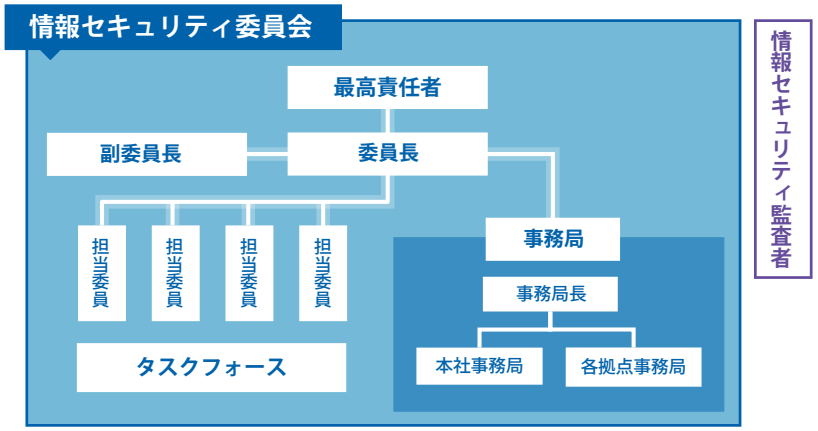
掲げる社是「誠実」のもと、お客様、取引先ならびに株主、社員等ステークホルダーからの信頼を確保することが重要であり、情報資産に対する適切な管理を重要な経営課題として認識しています。当社グループが保有する情報資産を適切に保護し、取り扱うため、情報セキュリティポリシーを以下のとおり定めます。

- 情報セキュリティ管理体制の整備
- 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

推進体制

保有するすべての情報資産を保護し、適切な管理を行うため、代表取締役社長を最高責任者とした、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

認証取得

情報セキュリティマネジメントシステム構築の一環として、お客様の要請に基づき、VDA（ドイツ自動車工業会）が構築した、ドイツ自動車業界のサプライチェーンを対象とする情報セキュリティ基準である TISAX（Trusted Information Security Assessment eXchange）の認証を取得しています。

役員紹介


社外取締役
中条　薫
専務取締役
三浦　広貴
取締役
金井　直樹
代表取締役社長
CEO
岸　和宏
取締役副社長
CFO
望月　昭人
社外取締役
松本　実
社外取締役
後藤　康浩
常務取締役
高原　泰秀

取締役

氏名・役職	 代表取締役社長　CEO **岸　和宏**	 取締役副社長　CFO **望月　昭人**	 専務取締役 **三浦　広貴**	 常務取締役 **高原　泰秀**
略歴	1986 年 3 月　当社入社 2009 年 6 月　当社取締役 2010 年 6 月　当社モバイルオーディオ事業本部長代行 2011 年 4 月　当社営業本部長 2013 年 4 月　当社 MA 事業本部長 2014 年 6 月　当社常務取締役 2017 年 4 月　当社新規事業開発本部長 兼 営業統括 2019 年 8 月　当社営業本部長 兼 営業統括 2020 年 4 月　当社営業本部長 兼 営業統括 兼 米州担当 2023 年 6 月　当社代表取締役社長 CEO（現任）	1988 年 4 月　株式会社富士銀行（現株式会社みずほ銀行）入行 2018 年 4 月　株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員 2021 年 5 月　当社顧問 2021 年 7 月　当社上席執行役員 2021 年 7 月　当社グローバルコーポレートサポート本部長 2022 年 4 月　当社 CFO グローバルコーポレートサポート本部長 2023 年 6 月　当社常務取締役 2024 年 4 月　当社取締役副社長 CFO グローバルコーポレートサポート本部長（現任）	1985 年　4 月　当社入社 2008 年　5 月　フォスターエレクトリック Co.,(ホンコン)Ltd. 取締役 2013 年 10 月　フォスターベトナム General Director 2014 年 11 月　フォスターベトナム Chairman 兼 General Director 2019 年　4 月　当社執行役員 兼 SP 事業本部副本部長兼技術統括 / フェロー 2019 年　8 月　当社技術本部長 兼技術統括 / フェロー 2021 年　6 月　当社取締役 2023 年　6 月　当社常務取締役 2024 年　4 月　当社専務取締役 技術本部長 フェロー（現任）	1985 年　4 月　当社入社 2010 年 10 月　フォスターエレクトリック Co.,（ホンコン）Ltd. 取締役 2017 年　4 月　当社執行役員 SP 事業本部副本部長 兼 スピーカ生産管理部長 2019 年　8 月　当社執行役員営業本部車載 SP 統括 2020 年　4 月　当社執行役員営業本部全社車載 SP 統括 兼 アジア担当 2020 年　7 月　当社上席執行役員営業本部車載ビジネス統括 兼 アジア担当 2023 年　6 月　当社上席執行役員営業本部長 兼 アジア担当 2024 年　6 月　当社常務取締役 営業本部長 兼 アジア担当（現任）
在任年数	15 年	1 年	3 年	2024 年 6 月就任
スキルマトリックス　企業経営	●	●	●	
スキルマトリックス　海外経営・グローバルビジネス	●	●	●	●
スキルマトリックス　営業・マーケティング	●	●		●
スキルマトリックス　ものづくり（生産・品質）			●	
スキルマトリックス　技術・開発			●	
スキルマトリックス　ファイナンス		●		
スキルマトリックス　法務・リスクマネジメント		●		
スキルマトリックス　サステナビリティ※	●	●	●	●
スキルマトリックス　IT・DX		●		
スキルマトリックス　業界知識	●		●	●
所属委員会　指名諮問委員会	●			
所属委員会　報酬諮問委員会	●			

※気候変動問題を含む

氏名・役職	 取締役 **金井　直樹**	 社外取締役 **松本　実**	 社外取締役 **後藤　康浩**	 社外取締役 **中条　薫**
略歴	1986 年　3 月　当社入社 2002 年　9 月　フォスターエレクトリック Co.,（ホンコン）Ltd 営業部第 1 営業部長 2011 年　1 月　フォスターエレクトリック Co.,（ベトナム）Ltd. 社長 2017 年　4 月　当社執行役員製造本部副本部長 兼 製造統括部長 2018 年　4 月　当社執行役員製造本部長 2018 年 10 月　当社執行役員製造本部長 兼 製造統括補佐 2022 年　4 月　当社上席執行役員製造本部長 兼 製造統括 2023 年　6 月　当社上席執行役員製造本部長 2024 年　6 月　当社取締役 製造本部長（現任）	1983 年 10 月　等松・青木監査法人（現有限責任監査法人トーマツ）入社 1987 年　3 月　公認会計士登録 2012 年　9 月　有限責任監査法人トーマツ退社 2013 年 10 月　松本実公認会計士事務所開設（現任） 2014 年　6 月　三信電気株式会社社外監査役 2015 年　2 月　株式会社ジャステック社外監査役 2015 年　6 月　当社社外取締役（現任） 2016 年　2 月　株式会社ジャステック社外取締役（監査等委員）（現任） 2021 年　3 月　東洋インキ SC ホールディングス株式会社（現 artience株式会社）社外監査役 2022 年　3 月　artience株式会社社外取締役（監査等委員）（現任） 2022 年 10 月　税理士法人寺田会計代表社員（現任）	1984 年　4 月　株式会社日本経済新聞社入社 1988 年　9 月　同社バーレーン支局駐在 1990 年　1 月　同社ロンドン（欧州総局）駐在 1992 年　9 月　同社東京本社産業部 1997 年　9 月　同社北京（中国総局）駐在 2000 年　9 月　同社東京本社産業部編集委員 2002 年　3 月　同社論説委員 兼 日経 CNBC キャスター 2008 年　3 月　同社編集局アジア部長 2010 年　4 月　同社編集委員 2016 年　4 月　亜細亜大学都市創造学部教授（現任） 2017 年　6 月　当社社外監査役 2020 年　6 月　当社社外取締役（現任） 2021 年　6 月　株式会社山陰合同銀行社外取締役（現任） 2021 年 12 月　株式会社安藤・間顧問（現任）	1983 年　4 月　富士通株式会社入社 2000 年　3 月　株式会社富士通米国研究所 IP Networking Research Senior Researcher 2009 年 12 月　富士通株式会社モバイルフォン事業本部 先行開発統括部統括部長 2013 年　6 月　同社ユビキタスビジネス戦略本部 先進開発統括部統括部長 2016 年　2 月　同社ユビキタス IoT 事業本部本部長代理 2017 年　4 月　同社 AI サービス事業本部本部長 2019 年　7 月　同社ソフトウェア事業本部エグゼクティブディレクター AI アライアンス担当 2020 年 12 月　株式会社 SoW Insight 設立 代表取締役社長（現任） 2021 年　6 月　伊藤忠食品株式会社社外取締役（現任） 2021 年　6 月　当社社外取締役（現任） 2022 年　4 月　UBE 三菱セメント株式会社社外取締役（現任）
在任年数	2024 年 6 月就任	9 年	4 年	3 年
スキルマトリックス　企業経営	●			●
スキルマトリックス　海外経営・グローバルビジネス	●	●	●	●
スキルマトリックス　営業・マーケティング	●			
スキルマトリックス　ものづくり（生産・品質）	●		●	
スキルマトリックス　技術・開発				●
スキルマトリックス　ファイナンス		●		
スキルマトリックス　法務・リスクマネジメント				
スキルマトリックス　サステナビリティ※	●			●
スキルマトリックス　IT・DX				●
スキルマトリックス　業界知識	●			
所属委員会　指名諮問委員会		●（委員長）	●	●
所属委員会　報酬諮問委員会		●（委員長）	●	●

※気候変動問題を含む

監査役



常勤監査役（社外）
木本　聡子

1983 年　4 月　国税庁調査査察部調査課入庁
2007 年　7 月　関東信越国税局課税第一部長
2008 年　7 月　仙台国税局総務部長
2010 年　7 月　国税庁課税部課税総括課消費税室長
2011 年　7 月　国税庁長官官房企画課情報技術室長
2014 年　7 月　独立行政法人国立印刷局理事
2018 年　7 月　名古屋国税不服審判所長
2020 年　4 月　千葉商科大学大学院会計ファイナンス研究科客員教授
2020 年　6 月　当社監査役
2021 年　6 月　当社常勤監査役（現任）



常勤監査役
田中　達人

1991 年 10 月　プライスウォーターハウス青山監査法人 入所
1998 年 10 月　プライスウォーターハウスクーパースホーチミン事務所出向
2000 年　7 月　プライスウォーターハウスクーパースバンコク事務所出向
2002 年　7 月　プライスウォーターハウスクーパース北京事務所出向
2003 年 11 月　プライスウォーターハウスクーパース 中央青山監査法人帰任
（監査第一部）
2005 年　4 月　ソフトバンク株式会社入社（業務監査室）
2007 年　4 月　プライスウォーターハウスクーパースあらた監査法人入所
（内部統制アドバイザリー部）
2011 年 10 月　田中達人公認会計士事務所開設（現任）
2011 年 10 月　当社入社
2014 年　4 月　当社執行役員管理本部長
2017 年　1 月　当社執行役員経営管理本部長
2018 年　6 月　当社上席執行役員経営管理本部長
2021 年 10 月　当社上席執行役員フォスターエレクトリック
（ユー . エス . エー .), Inc. 出向
2023 年　4 月　当社上席執行役員
2023 年　6 月　当社常勤監査役（現任）



社外監査役
大上　有衣子

2017 年　1 月　弁護士登録
2017 年　1 月　中本総合法律事務所所属
2017 年　4 月　内閣府公益認定等委員会事務局政調調査員
2020 年　1 月　有限会社カイカイキキ入社
2020 年　5 月　株式会社柿安本店社外取締役（現任）
2022 年　1 月　中本総合法律事務所復職
2022 年　6 月　ソースネクスト株式会社社外取締役（現任）
2022 年　6 月　当社監査役（現任）
2023 年　1 月　JLX PARTNERS 法律事務所・外国法共同事業所属（現任）

執行役員



上席執行役員
作田　雄治

営業本部欧州統括



執行役員
阿久津　弘行

営業本部 MA ビジネス統括



執行役員
飛鳥川　孝史

技術本部長代行 マイスター



執行役員
大野　勝

品質保証本部長



執行役員
山岸　剛

製造本部長代行



執行役員（非常勤）
Nguyen Quan Hoang

フォスターベトナム
Chairman & General Director



執行役員（非常勤）
譚　貴海

フォスター香港董事 兼 総経理



執行役員（非常勤）
黄　永忠

フォスター香港董事
兼 副総経理 兼
営業担当

データセクション

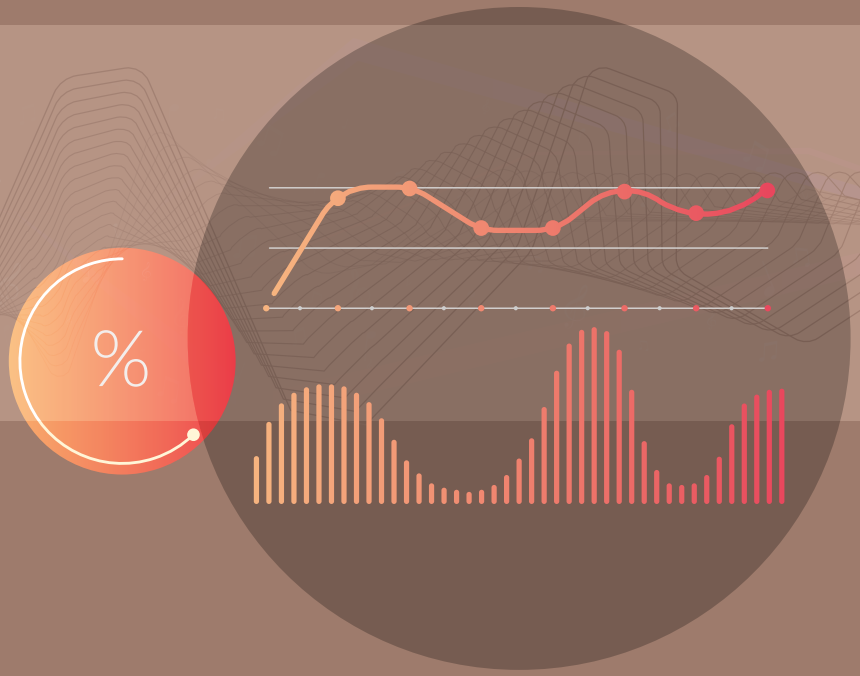
社外からの評価

財務サマリー（10 年）

非財務データ

GRI 内容索引

会社概要・株式情報



社外からの評価

国内

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する 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 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、7 年連続で選定されています。

2023 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

2023 年 6 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、8 年連続で選定されています。

第 7 回日経スマートワーク経営調査

2023 年 11 月：働き方改革を通じて生産性革命につなげる先進企業を選定する日経スマートワーク調査において、「人材活用力：A++」、「イノベーション力：A」、「市場開拓力：B++」の評価を受け、三つ星に認定されました。

グローバル

CDP

2024 年 2 月：企業等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 2023 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）

EcoVadis

2024 年 1 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、サステナビリティへの取り組みが高く評価され、ゴールド評価を獲得しています。

外部評価機関からの調査

フォスター電機は、外部の評価機関から受領するサステナビリティ調査に誠実に回答しています。

2023 年度は、東洋経済新報社 CSR 企業ランキング調査や日経 SDGs 経営調査・日経スマートワーク経営調査、Good Banker 社会的責任投資調査を含めて、計 8 件の調査に対応しました。今後も、外部の評価機関からの調査依頼に真摯に対応すると同時に、調査結果および調査から得られる気づきをフォスターグループの企業価値向上への取り組みにつなげていきます。

働きがい/働きやすい職場づくりに対する国内評価

新・ダイバーシティ経営企業 100 選（2018 年）

テレワーク先駆者百選（2018 年度）

くるみん認定（2021 年認定）

健康経営優良法人 2024（2024 年度）
※ 2019 年から連続で認定

健康優良企業（2024 年度）
※ 2018 年から連続で認定

財務サマリー（10年）

	単位	FY2014 81 期	FY2015 82 期	FY2016 83 期	FY2017 84 期	FY2018 85 期	FY2019 86 期	FY2020 87 期	FY2021 88 期	FY2022 89 期	FY2023 90 期
業績概要											
売上高	百万円	189,124	190,928	160,896	184,800	140,303	107,298	85,220	91,106	121,338	122,447
粗利益	百万円	26,741	27,052	17,369	24,359	17,534	14,687	11,123	7,484	16,155	18,836
粗利益率	%	14.1%	14.2%	10.8%	13.2%	12.5%	13.7%	13.1%	8.2%	13.3%	15.4%
営業利益	百万円	9,747	10,351	2,963	9,307	3,937	2,064	0.7	△ 7,757	2,445	4,412
営業利益率	%	5.2%	5.4%	1.8%	5.0%	2.8%	1.9%	0.0%	△ 8.5%	2.0%	3.6%
EBITDA[*1]	百万円	15,675	15,803	9,885	17,462	8,345	5,223	3,149	△ 4,548	6,010	7,609
EBITDA マージン	%	8.3%	8.3%	6.1%	9.4%	5.9%	4.9%	3.7%	△ 5.0%	5.0%	6.2%
当期純利益	百万円	4,858	6,833	1,088	4,265	△ 2,026	1,565	△ 3,363	△ 7,017	848	2,304
営業キャッシュ・フロー	百万円	15,499	24,057	4,372	8,153	17,961	11,092	739	△ 12,767	354	15,428
投資キャッシュ・フロー	百万円	△ 4,417	△ 3,946	△ 11,089	△ 7,131	△ 3,425	516	△ 1,960	△ 3,071	△ 1,321	△ 8,539
フリーキャッシュ・フロー[*2]	百万円	11,082	20,111	△ 6,717	1,022	14,536	11,608	△ 1,221	△ 15,838	△ 967	6,889
財務キャッシュ・フロー	百万円	△ 11,513	△ 6,676	1,690	△ 2,859	△ 2,937	△ 8,823	△ 2,624	6,771	1,776	△ 4,440
設備投資	百万円	3,641	5,843	10,262	5,937	3,994	4,328	2,131	2,749	2,559	4,810
減価償却費	百万円	5,928	5,452	6,922	8,155	4,408	3,159	3,148	3,209	3,565	3,197
研究開発費	百万円	2,600	2,714	2,305	2,421	2,380	2,740	2,476	2,619	2,780	3,147
[*1] EBITDA =	営業利益 + 減価償却費										
[*2] フリーキャッシュ・フロー =	営業キャッシュ・フロー + 投資キャッシュ・フロー										
会計年度末											
現金 / 現金同等物	百万円	5,924	17,858	12,037	10,150	21,524	23,930	20,373	12,089	13,646	17,034
有利子負債	百万円	14,061	8,761	13,376	11,702	14,605	6,542	5,203	13,366	17,456	15,128
純資産	百万円	64,944	67,017	63,901	66,792	59,294	58,995	55,993	51,632	56,515	64,319
1 株あたり情報											
当期純利益（EPS）	円	206.18	255.44	41.16	165.78	△ 83.21	69.15	△ 148.47	△ 315.53	38.23	103.70
純資産（BPS）	円	2,279.32	2,350.26	2,316.09	2,412.06	2,404.10	2,369.46	2,276.20	2,125.72	2,302.49	2,606.90
配当金	円	40	50	40	55	20	35	15	10	20	25
配当性向	%	19.4%	19.6%	97.2%	33.2%	-	50.6%	-	-	52.3%	24.1%
その他の財務指標											
ROIC[*3]	%	8.5%	13.3%	1.8%	10.3%	3.8%	2.2%	△ 0.6%	△ 14.9%	2.6%	4.8%
ROE	%	9.1%	11.0%	1.8%	7.0%	△ 3.5%	2.9%	△ 6.4%	△ 14.4%	1.7%	4.2%
海外売上高比率	%	94.0%	93.2%	91.2%	91.7%	87.5%	83.7%	79.1%	80.0%	81.3%	79.6%
自己資本比率	%	58.2%	63.7%	58.2%	61.5%	59.5%	66.5%	65.6%	54.7%	55.0%	56.5%
[*3] ROIC =	（営業利益－法人税）÷（売上債権－仕入債務＋棚卸資産＋（有形＋無形）固定資産）										

非財務データ

バウンダリ (報告対象範囲) は、以下のとおりです。

単体	フォスター電機株式会社 (本社)
連結①	フォスター電機全海外拠点
連結②	フォスター電機株式会社（本社）GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)、FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.、FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.、FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.、FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社
連結③	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)、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)、Guangzhou Fourstar Electroacoustic Tech Co.,Ltd、FOSTER ELECTRIC (NANNING) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC CO (HEYUAN)., LTD.、FOSTER ELECTRIC CO., (TAIWAN) LTD.、FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) Gmb
連結④	フォスター電機株式会社（本社)、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)、FOSTER ELECTRIC CO., (NANNING) LTD.、FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.、FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)
重要事業拠点 (GRI 定義)	当社売上高が高い、本社および海外拠点 12 社とする。
内訳	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、FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD.、Guangzhou Fourstar Electroacoustic Tech Co.,Ltd、FOSTER ELECTRIC CO., (GUANGZHOU) LTD.、FOSTER ELECTRIC CO (HEYUAN)., LTD.、FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD.、ESTec CORPORATION、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社
ISO14001 認証取得拠点	
内訳	フォスター電機株式会社（本社、静岡オフィス)、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)、FOSTER ELECTRIC CO (HEYUAN)., LTD.、FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)、FOSTER ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD.

2019~2023 年度の各欄の "-" は、過去公開をしていないデータとなるため空欄となります。
ハイライト部は連結データとなります。

●環境

環境投資および環境保全コスト	単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
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	千円					単体	201-2
環境保全コスト（事業活動に応じた分類）							
(1) 事業エリア内コスト		18,131	28,599	26,338	60,825		
(1)-1 公害防止コスト　大気汚染および水質汚濁防止対策		1,894	6,971	3,756	12,786		
(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		2,114	3,479	1,632	1,230		
(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		14,122	18,149	20,950	46,809		
(2) 上・下流コスト：グリーン購入費用		0	0	0	0		
(3) 管理活動コスト：環境教育、EMS 構築等費用		9,685	12,486	13,345	8,962		
(4) 研究開発コスト：研究開発等費用		1,554,511	1,597,994	1,587,556	1,835,937		
(5) 社会活動コスト　緑化等費用		207	342	529	779		
(6) 環境損傷対応コスト		0	0	0	0		
合計		1,582,533	1,639,421	1,627,768	1,906,503		

※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。
※投資額はいずれも 0。

気候変動		単位	2018 (基準年)	2019	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
温室効果ガス排出量	Scope1	t-CO_2	1,953	1,501	1,214	1,152	1,083	1,147	連結③	302-3, 305-2, 305-5
	Scope2	t-CO_2	71,243	58,564	51,333	48,354	41,292	46,261		
	Scope1+Scope2	t-CO_2	73,196	60,065	52,547	49,505	42,375	47,408		
	売上高	億円	1,205	876	675	594	731	774		
	売上高原単位	t-CO_2/億円	60.7	69	78	83	58	61		
	二酸化炭素	t-CO_2	73,196	60,065	52,547	49,505	42,375	47,408		
	メタン	t-CO_2	0.03	0.03	0.02	0	0	0.02		
	一酸化二窒素	t-CO_2	0.06	0.05	0.04	0	0	0.03		

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（2023）に基づく 2021 年の係数。
海外：IEA, CO_2 Emissions Factors（2023）に基づく 2021 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 年の値を使用しています。
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・データが見直されたため、2019 年度より実績を修正しています。

			単位	2018 (基準年)	2019	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
Scope3	上流部門	1. 購入した製品サービス	t-CO_2	190,087	147,202	117,453	139,466	121,972	126,523	連結②	305-3
		2. 資本財		8,109	8,697	3,573	4,288	4,549	9,299		
		3. Scope1,2 に含まれない燃料およびエネルギー活動		4,777	7,591	6,764	6,460	5,599	5,539		
		4. 輸送、配送（上流）		25,014	23,972	16,640	20,597	11,572	10,740		
		5. 事業から出る廃棄物		3,104	2,140	2,189	1,251	932	796		
		6. 出張		612	1,661	352	321	607	621		
		7. 雇用者の通勤		6,914	4,309	3,562	3,066	2,817	2,804		
	下流部門	9. 輸送、配送（下流）		3,225	3,206	2,237	2,809	2,317	2,059		
		11. 販売した製品の使用	t-CO_2	74,357	73,323	155,887	160,565	111,952	129,611		
		12. 販売した製品の廃棄		5,147	4,945	9,095	2,843	2,139	2,653		
	合計			321,344	277,046	317,752	341,667	264,454	290,646		

資源消費			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
組織内のエネルギー消費量		総消費量	MWh	101,449	97,172	86,046	86,058	連結③	302-1
	再生可能エネルギー	総消費量	MWh	-	-	1,149	3,230		
		太陽光発電	MWh	-	-	1,108	2,194		
	非再生可能エネルギー	総消費量	MWh	101,449	97,172	84,938	83,828		
		電力	MWh	95,917	91,826	79,700	78,612		
		灯油	liter	-	9,556	8,051	5,396		
		ガソリン	liter	242,058	178,885	137,869	151,620		
		軽油	liter	35,065	30,142	38,687	89,169※1		
		LPG	kg	77,849	88,261	68,840	57,394		
		天然ガス	m^3	133,321	151,734	188,027	150,016		
		都市ガス	m^3	10,334	10,813	11,301	11,819		
	拠点毎の内訳	日本	MWh	2,834	3,160	2,584	2,475	-	
		アジア		96,873	92,021	81,085	81,731		
		北米		1,639	1,902	2,302	1,802		
		欧州		102	89	75	51		

※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。
※1 2023 年の大幅な増加は、6 月の異常気象により一時的にベトナム北部の電力需要が上昇、外部からの電力供給がストップしたため、非常用自家発電機稼働による軽油の使用量が増加。

資源消費			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
取水と排水	合計	取水量		900,313	954,475	761,419	691,447		
		排水量		721,415	764,924	527,125	511,864		
		総水消費量		178,898	189,551	234,295	179,583		
	日本	取水量		7,635	8,828	9,128	8,913		
		排水量		7,253	8,387	8,672	8,467		
		総水消費量		382	441	456	446		
	アジア	取水量		891,080	943,894	750,531	681,014		
		排水量	m^3	712,882	755,133	517,043	502,179	連結②	303-3
		総水消費量		178,198	188,761	233,488	178,835		
	北米	取水量		1,586	1,741	1,748	1,508		
		排水量		1,269	1,393	1,398	1,206		
		総水消費量		317	348	350	302		
	欧州	取水量		12	12	12	12		
		排水量		11	11	11	11		
		総水消費量		1	1	1	1		
水資源	総排出量			178,898	189,551	234,295	179,583		
	取水量 合計			900,313	954,475	761,419	691,447		
		地表水		-	-	-	-		
		地下水		-	-	-	-		
		海水		-	-	-	-		
		生産随伴水		-	-	-	-		
		第三者の水	m^3	900,313	954,475	761,419	691,447	連結②	303-3, 303-4, 303-5
	排水量 合計			721,415	764,924	527,125	511,864		
		地表水		-	-	-	-		
		地下水		-	-	-	-		
		海水		-	-	-	-		
		生産随伴水		-	-	-	-		
		第三者の水		721,415	764,924	527,125	511,864		
処分された廃棄物	処分された有害廃棄物	廃棄物発生量		323.85	273.29	212.79	246.50		
		リサイクル量	ton	60.64	53.24	52.52	60.21		
		最終処分量		263.21	220.05	160.10	185.38	連結④	306-3, 306-5
	処分された非有害廃棄物	廃棄物発生量		3,389.80	3,345.59	4,480.09	3,518.78		
		リサイクル量	ton	2,288.54	2,219.35	3,028.99	2,615.24		
		最終処分量		1,101.26	1,126.24	1,451.11	903.54		

調達（環境）	単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
使用したリサイクル材料 ※購入している全樹脂材料の内、リサイクル材料の割合	%	8	7	9	8	全調達拠点	301-2
環境基準により選定した新規サプライヤー	%	100	100	100	100	全調達拠点	308-1

●社会

従業員数				単位	2020	2021	2022	2023※5	バウンダリ	GRI スタンダード
直接雇用者（従業員数）※1	性別		合計		592	534	503	504		
			男性	人	457	407	376	365	単体	
			女性		135	127	127	139		401-1
			合計		18,490	16,275	14,974	15,654		
			男性	人	3,821	3,428	3,199	3,429		
			女性		14,669	12,847	11,775	12,225		
		年齢	合計		-	-	14,974	15,654		
			30 歳未満	人	-	-	4,688	4,912		405-1
			30-50 歳		-	-	9,595	9,985		
			50 歳超		-	-	691	757		
	地域別		合計		18,490	16,275	14,974	15,654		
			日本		671	597	573	546		
			中国		5,439	3,649	3,911	3,920		
			アジア・大洋州	人	12,276	11,919	10,374	11,011	連結	
			北米		73	78	83	125		2-7
			南米		0	0	0	0		
			欧州・アフリカ・中東		31	32	33	52		
間接雇用者※1	派遣社員	性別	合計		517	687	544	307		
			男性	人	-	-	215	171		
			女性		-	-	329	136		
非正規社員の割合（契約社員＋派遣社員）※1		性別	合計		-	-	967	472		
			男性	人	-	-	319	277		-
			女性		-	-	648	195		
			男性	%	-	-	9	8		
			女性		-	-	5	2		
新卒採用人数			合計		15	7	15	14		
			男性	人	10	4	7	9	単体	-
			女性		5	3	8	5		
新規雇用者数・比率※2		性別	合計		-	17	23	41		
			男性	人	-	11	15	28		
			女性		-	6	8	13		
			合計		-	3	4	8		
			男性	%	-	2	4	8		
			女性		-	4	6	10		
		年齢	合計		-	17	23	41	単体	401-1
			30 歳未満	人	-	8	15	20		
			30-50 歳		-	7	4	17		
			50 歳超		-	2	4	4		
			30 歳未満		-	13	23	29		
			30-50 歳	%	-	2	2	7		
			50 歳超		-	1	2	2		

従業員数			単位	2020	2021	2022	2023※5	バウンダリ	GRI スタンダード
新規雇用者数・比率※2	性別	合計	人	-	7,812	5,177	5,811	連結※4	401-1
		男性		-	2,049	1,099	1,208		
		女性		-	5,763	4,078	4,603		
		合計	%	-	43	32	38		
		男性		-	61	32	38		
		女性		-	39	31	38		
	年齢	合計	人	-	7,812	5,177	5,811		
		30 歳未満		-	5,180	3,307	3,746		
		30-50 歳		-	2,578	1,853	2,021		
		50 歳超		-	54	17	44		
		30 歳未満	%	-	84	56	78		
		30-50 歳		-	23	19	21		
		50 歳超		-	9	3	7		
総離職者数・比率※3（本社）	性別	合計	人	-	-	40	33	単体	
		男性		-	-	36	26		
		女性		-	-	4	7		
		合計	%	-	-	8	7		
		男性		-	-	9	7		
		女性		-	-	3	5		
	年齢	合計	人	-	-	40	33		
		30 歳未満		-	-	5	4		
		30-50 歳		-	-	19	15		
		50 歳超		-	-	16	14		
		30 歳未満	%	-	-	8	6		
		30-50 歳		-	-	7	7		
		50 歳超		-	-	8	7		
うち自己都合退職	性別	合計	人	-	19	28	28	単体	-
		男性		-	16	24	23		
		女性		-	3	4	5		
		合計	%	-	3	5	6		
		男性		-	4	6	6		
		女性		-	2	3	4		
	年齢	合計	人	-	19	28	28		
		30 歳未満		-	8	5	4		
		30-50 歳		-	7	18	14		
		50 歳超		-	2	5	10		
		30 歳未満	%	-	13	8	6		
		30-50 歳		-	2	7	6		
		50 歳超		-	1	2	5		
離職者数・比率※3（連結）	性別	合計	人	-	9,455	6,433	5,746	連結※4	401-1
		男性		-	1,967	1,368	1,076		
		女性		-	7,488	5,065	4,670		

従業員数			単位	2020	2021	2022	2023※5	バウンダリ	GRI スタンダード
総離職者数・比率※3		合計	%	-	52	39	38	連結※4	401-1
		男性		-	58	40	34		
		女性		-	51	39	39		
	年齢	合計	人	-	9,455	6,433	5,746		
		30 歳未満		-	5,137	3,782	3,233		
		30-50 歳		-	4,169	2,482	2,278		
		50 歳超		-	149	169	235		
		30 歳未満	%	-	37	64	67		
		30-50 歳		-	24	25	23		
		50 歳超		-	52	26	37		

※1 各年 3 月 31 日時点。

※2 新規雇用者比率 = 各年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの新規雇用者人数 ÷ 各年 4 月 1 日時点のすべての従業員数

※3 離職者比率 = 各年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの離職者人数 ÷ 各年 4 月 1 日時点のすべての従業員数

※4 製造拠点では、生産量の増減に合わせた人員配置を行っているため、新規雇用者人数および離職者人数や比率が大きくなる傾向にあります。
※5 2023 年度より、算定方法を変更しています。
※6 2022 年の契約社員人数について、一部修正をしています。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
従業員のダイバーシティ※1	性別	男性	%	77	76	75	72	単体	405-1
		女性		23	24	25	28		
	年齢	30 歳未満	%	9	10	11	13		
		30-50 歳		51	51	47	44		
		50 歳超		40	39	43	43		
	性別	男性	%	93	88	21	22	連結	
		女性		74	12	79	78		
	年齢※2	30 歳未満	%	34	36	31	31		
		30-50 歳		62	60	64	64		
		50 歳超		4	4	5	5		
女性従業員比率※1			%	79	79	79	77	連結	405-1
女性管理職比率※1			%	-	-	14	18		-
女性初級管理職比率※1			%	-	-	43	32		-
地域コミュニティから採用した上級管理職の割合※1	日本	フォスター電機株式会社（本社）	%	100	100	95	98	重要事業拠点	202-2
	アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社		78	76	57	83		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社		78	72	80	75		
		FOSTER ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD.		-	-	-	100		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社		88	90	52	89		
	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社		100	100	50	100		
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社		100	100	100	100		

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
障がい者雇用率			%	2.2	2.3	2.1	2.0	単体	405-1
海外人財比率※3			%	10	10	11	12	単体	405-1
	従業員の国籍と割合	第 1 位の国籍	人	-	-	日本 (92%)	日本 (88%)	単体	-
		第 2 位の国籍		-	-	中国 (4%)	ベトナム (5%)		
		第 3 位の国籍		-	-	ベトナム (1%)	中国 (4%)		
		第 4 位の国籍		-	-	ミャンマー (1%)	ミャンマー (1%)		
		その他の国籍		-	-	その他 (2%)	その他 (2%)		
	管理職の国籍と割合※2	第 1 位の国籍	人	-	-	日本 (94%)	日本 (97%)		
		第 2 位の国籍		-	-	中国 (2%)	中国 (1%)		
		第 3 位の国籍		-	-	韓国 (1%)	韓国 (1%)		
		第 4 位の国籍		-	-	ベトナム (1%)	台湾 (1%)		
		その他の国籍		-	-	その他 (2%)	-		

※1 各年 3 月 31 日時点。
※2 2020~2022 年度の数値を修正しています
※3 役員を含めた算定範囲としています。

育児休暇			単位	2020	2021	2022※6	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
育児休暇※1	権利を有する従業員数※2	合計	人	17,299	16,269	14,897	14,644	連結	401-3
		男性		3,676	3,419	3,152	3,314		
		女性		13,623	12,840	11,745	11,330		
	育児休暇取得人数※3	合計	人	1,177	981	624	781		
		男性		174	109	75	150		
		女性		1,003	872	549	631		
	復職人数※4	合計	人	1,036	896	539	612		
		男性		173	107	76	141		
		女性		863	789	463	471		
	定着人数※5	合計	人	1,069	803	436	417		
		男性		172	146	64	69		
		女性		897	657	372	348		
	復職率※4	合計	%	93	95	90	80		
		男性		99	99	99	98		
		女性		92	94	89	76		
	定着率※5	合計	%	63	76	65	68		
		男性		82	91	83	61		
		女性		61	76	63	69		
	男性育児休業取得率		%	30.0	57.1	62.5	60.0	単体	-

※1 育児休暇取得者について海外拠点への出向者は現地にてカウントしています。
※2 対象期間中に育児休暇の権利を有していた従業員。
※3 対象期間中に育児休暇の権利を有し、且つ取得を完了した従業員。
※4 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。
※5 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数。
※6 2022 年度復職人数の数値を修正しています。

安全衛生			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
労働関連の傷害	労働災害による死亡者	合計	人	0	0	0	0	単体	403-9
		直接雇用者		0	0	0	0		
		間接雇用者		0	0	0	0		

安全衛生			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
労働関連の傷害	合計			0	0	0	0	連結	403-9
		直接雇用者	人	0	0	0	0		
		間接雇用者		0	0	0	0		
	労働関連の傷害の主な理由		-	-	-	-	-		
	割合 (労働災害度数率)※1	直接雇用者	-	0.00	0.00	0.00	0.00		
		間接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00		
	重大結果に繋がる労働関連の傷害者	合計		0	0	0	0	単体	
		直接雇用者	人	0	0	0	0		
		間接雇用者		0	0	0	0		
		合計		1	0	1	0	連結	
		直接雇用者	人	1	0	1	0		
		間接雇用者		0	0	0	0		
	労働関連の傷害の主な理由		-	骨折	-	骨折	-		
	割合 (労働災害度数率)※2	直接雇用者	-	0.00	0.00	0.00	0.00		
		間接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00		
	記録対象となる労働関連の傷害者	合計		0	0	1	1	単体	
		直接雇用者	人	0	0	1	1		
		間接雇用者		0	0	0	0		
		合計		30	46	31	25	連結	
		直接雇用者	人	28	43	30	25		
		間接雇用者		2	3	1	0		
	労働関連の傷害の主な理由		-	骨折、切傷、打撲、捻挫等	切傷、打撲、捻挫、火傷等	骨折、切傷、打撲、捻挫、化学眼外傷 等	骨折、打撲、手足・背中の怪我		
	割合 (労働災害度数率)※3	直接雇用者	-	0.00	0.00	0.00	0.00		
		間接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00		
	労働時間	合計		40,117,513	31,181,654	43,614,577	31,997,467		
		直接雇用者	時間	39,082,494	30,246,026	42,456,140	30,861,882		
		間接雇用者		1,035,019	935,627	1,158,437	1,135,585	連結	
	すべての労働災害の合計 度数率	直接雇用者	-	0.00	0.00	0.00	0.00		
		間接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00		
	LTIFR※4	直接雇用者	-	-	-	-	0.81		
		間接雇用者		-	-	-	0.00		
	強度率※5	直接雇用者	-	-	-	0.01	0.01		
		間接雇用者		-	-	0.00	0.00		

※2020 年度の労働災害による死亡者について、通勤による傷害はカウントから除外しています。算定方法の見直しにより、2020 ～ 2022 年の各度数率の数値を修正しています。

※1 労働関連の傷害による死亡者の割合 = 労働関連の傷害による死亡者数 × 1,000,000 / 労働時間数

※2 重大結果に繋がる労働関連の傷害者の割合（死亡者を除く）= 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数（死亡者を除く）× 1,000,000 / 労働時間数

※3 記録対象となる労働関連の傷害者の割合 = 記録対象となる労働関連の傷害者数 × 1,000,000 / 労働時間数

※4 LTIFR（休業をともなう災害発生率) = 休業災害数 × 1,000,000 / 総労働時間

※5 強度率 = 延べ労働損失日数 × 1,000 / 延べ実労働時間数

安全衛生		単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
労働関連の疾病・体調不良	死亡者数 合計	人	0	0	0	0	連結	403-10
	直接雇用者		0	0	0	0		
	間接雇用者		0	0	0	0		
	発症者数 合計	人	0	0	0	0		
	直接雇用者		0	0	0	0		
	間接雇用者		0	0	0	0		
	労働関連の疾病・体調不良の主な理由		-	-	-	-		

人財開発		単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
従業員一人あたりの年間平均研修時間※1	合計	時間	13	11	21	38	単体	404-1
	男性		12	11	25	37		
	女性		15	11	20	41		
	管理職		12	9	10	12		
	一般社員		13	12	23	46		
	合計	時間	17	17	26	26	連結	
	男性		20	16	29	29		
	女性		16	17	26	25		
	管理職		31	31	36	16		
	一般社員		16	16	25	26		
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※2	合計	%	96	96	95	92	単体	404-3
	男性		96	98	96	92		
	女性		94	91	91	91		
	管理職		98	100	99	100		
	一般社員		95	95	93	89		
	合計	%	50	53	57	53	連結	
	男性		98	70	72	66		
	女性		95	49	52	50		
	管理職		85	95	95	72		
	一般社員		49	52	54	52		
エンプロイーエンゲージメント調査でポジティブな回答をした社員の比率（本社）		%	-	-	71.8	75.0	単体	-

※1 2023 年度より、本社の集計方法を変更し、集計対象者を「直接雇用者 (出向者を含む) ・および派遣社員」としています。
※2 2023 年度より、本社の集計方法を変更し、海外拠点・国内の出向者はレビュー対象外のため分母から除外しています。

人権に関する対応		単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
人権方針や手順に関する従業員研修※	総時間	時間	115	1,121	726	1,176	単体	412-2
			103,799	66,594	54,569	32,804	連結	
	受講した従業員割合	%	100	100	100	100	単体	
			96	95	96	90	連結	
人権方針や手順について研修を受けた保安要員		%	100	100	100	100	単体	410-1
			98	98	100	100	連結	

※2023 年度より、本社の集計方法を変更し、集計対象者を「直接雇用者 (出向者を含む) ・および派遣社員」としています。

社会貢献			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
社会貢献活動費	活動費	合計	百万円	-	-	10	8	連結	-
		現金寄付		-	-	8	7		
		社員ボランティア		-	-	0	0		
		現物寄付		-	-	1	0		

支払と手当			単位	2020	2021	2022		2023		バウンダリ	GRI スタンダード
本社の男女の賃金差異	フォスター電機株式会社（本社）					基本給	報酬総額	基本給	報酬総額	単体	405-2
	全従業員の男女の賃金の差異		%※1	-	-	-	77.0	-	78.8		
	正社員の男女の賃金の差異			-	-	-	77.9	-	80.4		
	契約社員の男女の賃金の差異			-	-	-	70.7	-	65.7		
基本給と報酬総額の男女比	直接雇用者 - 管理職		%※1	-	-					重要事業拠点	
	日本	フォスター電機株式会社（本社）		-	-	102	93	102	93		
	アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社		-	-	84	77	78	78		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社		-	-	100	107	100	100		
		FOSTER ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD.		-	-	-	-	100	100		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社		-	-	97	96	100	96		
	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社		-	-	88	85	100	100		
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社		-	-	-※2	-※2	94	100		
	直接雇用者 - 一般社員		%※1	-	-						405-2
	日本	フォスター電機株式会社（本社）		-	-	100	81	108	84		
	アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社		-	-	111	95	78	76		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社		-	-	100	90	100	100		
		FOSTER ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD.		-	-	-	-	100	100		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社		-	-	91	93	101	85		
	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社		-	-	86	96	100	100		
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社		-	-	100	100	100	100		

※1 男性を 100 とした場合の女性の比率。
※2 事業所に男性または女性のみ在籍、あるいは該当者なしのため算出不可。

正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当		バウンダリ	GRI スタンダード
	定年退職金	単体	401-2
	生命保険、身体障がいおよび病気補償、医療保険、育児休暇、定年退職金等	連結	

地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 ※男女同一比率			2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
	日本	フォスター電機株式会社（本社）	107	108	108	108	重要事業拠点	202-1
	アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社	102	113	130	121		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社	109	119	117	121		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社	124	118	120	122		
		FOSTER ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD.	-	-	-	100		

支払と手当			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 ※男女同一比率	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社	%	100	114	128	133	重要事業拠点	202-1
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社		116	116	116	116		

調達 (社会)			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
地元サプライヤー※1 への支出の割合	中国内製造	中国内における原材料・部材の調達割合※2	%	89	90	83	88	-	204-1
	ASEAN 内製造※3	ASEAN 内における原材料・部材の調達割合※2	%	65	59	59	61	-	
※1 地元サプライヤー：フォスターの生産拠点がある上記地域とします。 ※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。 ※3 ASEAN 内製造の 2021~2023 年において、数値の訂正を行っています。									
社会的基準により選定した新規サプライヤー			%	100	100	100	100	全調達拠点	414-1

●ガバナンス

ガバナンス			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
ガバナンス機関のダイバーシティ	性別	男性	%	92	92	86	86	単体	405-1
		女性		8	8	14	14		
	年齢	30 歳未満	%	0	0	0	0		
		30-50 歳		4	4	18	18		
		50 歳超		96	96	82	82		
	性別	男性	%	93	88	92	89	連結	
		女性		7	12	8	11		
	年齢	30 歳未満	%	0	0	0	0		
		30-50 歳		20	24	26	27		
		50 歳超		80	76	74	73		
出席率	取締役会		%	-	-	100	100	単体	-
	指名諮問委員会			-	-	94	100		
	報酬諮問委員会			-	-	100	100		
	監査役会			-	-	100	100		
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	ガバナンス組織メンバー		総数※	26	27	24	22	単体	205-2
			%※	100	100	100	100		
			総数※	81	88	86	95	連結①	
			%※	88	81	93	90		
※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			単位	2020	2021	2022	2023	バウンダリ	GRI スタンダード
腐敗に関するリスク評価を行っている事務所			総数	13	13	12	12	-	205-1
			%	72	72	67	63		
お客様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	外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの		件	-	-	0	0	-	418-1
	規制当局による申立			-	-	0	0		
	お客様データの漏えい、窃盗、紛失の総件数			-	-	0	0		
公的な法規制およびコンプライアンスの遵守									
	法規制違反	合計	件	0	0	0	0	連結	2-27, 205-3, 406-1, 416-2, 417-2, 417-3, 418-1
	法務法規制の違反			0	0	0	0		
	環境法規制の違反			0	0	0	0		
	腐敗行為に関する違反			0	0	0	0		
	顧客の安全衛生に関する違反			0	0	0	0		
	顧客プライバシーの侵害			0	0	0	0		
	製品情報とラベリングに関する違反			0	0	0	0		
	マーケティングコミュニケーション			0	0	0	0		
	長時間労働、不当解雇			0	0	0	0		
	人権侵害やハラスメント			0	0	0	0		
※違反行為による罰金・課徴金の発生はございません。									
政治献金額		合計	円	0	0	0	0	単体	-
		ロビー活動		0	0	0	0		
		政治活動		0	0	0	0		
		事業団体		0	0	0	0		
		その他		0	0	0	0		

GRI内容索引

利用に関する声明	フォスター電機株式会社は GRI スタンダードを参照し、当該期間 (2023 年 4 月 1 日～ 2024 年 3 月 31 日) について、内容索引に記載した情報を報告する。
利用した GRI1 の名称	GRI 1: 基礎 2021
該当する GRI セクター別スタンダード	-

GRI 2:　一般開示事項 2021

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
1. 組織と報告実務	2-1	組織の詳細	P.71	『会社概要・株式情報』 ▶ 有価証券報告書
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	P.71	『会社概要・株式の状況』 ▶ 有価証券報告書
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	P.1	『目次・編集方針』
	2-4	情報の修正・訂正記述	P.62 - 70	『非財務データ』 (算定方法、範囲の変更等を記載)
	2-5	外部保証	-	- (外部保証は受審していない)
2. 活動と労働者	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係の取引関係	P.10 P.36 - 39	『フォスターの事業』 『社会・関係資本への取り組み』 ▶ 有価証券報告書
	2-7	従業員	P.62 - 70 -	『非財務データ』 ▶ 有価証券報告書
	2-8	従業員以外の労働者	P.62 - 70 -	『非財務データ』 ▶ 有価証券報告書
3. ガバナンス	2-9	ガバナンス構造と構成	P.48 - 54 P.55 - 58 - -	『ガバナンス』 『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	P.48 - 54 P.55 - 58 -	『ガバナンス』 『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	P.48 - 54 P.55 - 58 -	『ガバナンス』 『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書
	2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	P.27 - 29 P.30 - 31 P.48 - 54 - -	『フォスター電機のサステナビリティ』 『自然資本への取り組み (1)TCFD』 『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
	2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	P.27 - 29 P.48 - 54	『フォスター電機のサステナビリティ』 『ガバナンス』
	2-14	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	P.27 - 29	『フォスター電機のサステナビリティ』
	2-15	利益相反	P.55 - 58 - -	『役員紹介』 ▶ 有価証券報告書 ▶ コーポレートガバナンス・ガイドライン
3. ガバナンス	2-16	重大な懸念事項の伝達	P.48 - 54 P.62 - 70	『ガバナンス』 『非財務データ』
	2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	P.27 - 29 P.62 - 70	『フォスター電機のサステナビリティ』 『非財務データ』 ※ 2024 年 2 月に役員向けの ESG 研修を開催
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	P.48 - 54 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-19	報酬方針	P.48 - 54 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-20	報酬の決定プロセス	P.48 - 54 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-21	年間報酬総額の比率	-	▶ 有価証券報告書
4. 戦略、方針、実務慣行	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	P.4 - 6 P.19	『CEO メッセージ』 『CEO メッセージ』
	2-23	方針声明	P.27 - 29 P.32 - 35 - -	『フォスター電機のサステナビリティ』 『自然資本への取り組み (2) 環境』 ▶ 企業行動要綱 ▶ 社員行動規範
	2-24	方針声明の実践	P.27 - 29 P.36 - 39	『フォスター電機のサステナビリティ』 『社会・関係資本への取り組み』
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	P.48 - 54	『ガバナンス』
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	P.48 - 54	『ガバナンス』
	2-27	法規制遵守	P.62 - 70	『非財務データ』
	2-28	会員資格を持つ団体	-	-
5. ステークホルダー・エンゲージメント	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ	P.40 - 46	『人的資本への取り組み』
	2-30	労働協約	-	-

GRI 3:　マテリアルな項目 2021

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
	3-1	マテリアルな項目の特定プロセス	P.13 - 14	『マテリアリティ』
	3-2	マテリアルな項目のリスト	P.13 - 14	『マテリアリティ』
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	P.13 - 14 P.27 - 29 P.30 - 35 P.36 - 39 P.40 - 46 P.48 - 54	『マテリアリティ』 『フォスター電機のサステナビリティ』 『自然資本への取り組み』 『社会・関係資本への取り組み』 『人的資本への取り組み』 『ガバナンス』

経済

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 201：経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	-	▶ 有価証券報告書

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 201：経済パフォーマンス 2016	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	P.62 - 70	『非財務データ』
	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、中国拠点等で受け取った補助金の総額：6 百万円
GRI 202：地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	P.62 - 70	『非財務データ』
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	P.46	『社会貢献活動・慈善活動』
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	-	-
GRI 204：調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 205：腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P.62 - 70	『非財務データ』
	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	P.36 - 39 P.62 - 70	『社会・関係資本への取り組み』 『非財務データ』
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-	-
GRI 206：反競争的行為 2016	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	-	-
GRI 207：税務 2019	207-1	税務へのアプローチ	P.54	『税務に対する考え方』
	207-2	税務統制、管理、リスク管理	-	-
	207-3	税務に関するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項の管理	-	-
	207-4	国別報告書	-	▸ 有価証券報告書

環境

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 301：原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	-	-
	301-2	使用したリサイクル材料	P.62 - 70	『非財務データ』
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-	-
GRI 302：エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	P.62 - 70	『非財務データ』
	302-2	組織外のエネルギー消費量	-	-
	302-3	エネルギー原単位	P.62 - 70	『非財務データ』
	302-4	エネルギー消費量の削減	P.62 - 70	『非財務データ』
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P.34	『環境対応製品』
GRI 303：水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	P.32	『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	P.32	『環境活動実績』
	303-3	取水	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 303：水と廃水 2018	303-4	排水	P.62 - 70	『非財務データ』
	303-5	水消費	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 304：生物多様性 2016	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	-	-
	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	-	-
	304-3	生息地の保護・復元	-	-
	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	-	-
GRI 305：大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1）	P.62 - 70	『非財務データ』
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 2）	P.62 - 70	『非財務データ』
	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）	P.62 - 70	『非財務データ』
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P.62 - 70	『非財務データ』
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P.62 - 70	『非財務データ』
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-	-
	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	-	-
GRI 306：廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	-	-
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	-	-
	306-3	発生した廃棄物	P.62 - 70	『非財務データ』
	306-4	処分されなかった廃棄物	-	-
	306-5	処分された廃棄物	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	P.62 - 70	『非財務データ』
	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 CSR 自主アセスメントを実施した結果、「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 スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 401：雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	P.62 - 70	『非財務データ』
	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	P.62 - 70	『非財務データ』
	401-3	育児休暇	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 402：労使関係 2016	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 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P.44 - 45	『4. 安全衛生』

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 403：労働安全衛生 2018	403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	P.44 - 45	『4. 安全衛生』
	403-3	労働衛生サービス	P.44 - 45	『4. 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	P.44 - 45	『4. 安全衛生』
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.44 - 45	『4. 安全衛生』
	403-6	労働者の健康増進	P.43 - 44 P.44 - 45	『3. 労務 (労働慣行とディーセントワーク)』 『4. 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	P.44 - 45	『4. 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	P.44 - 45	『4. 安全衛生』
	403-9	労働関連の傷害	P.44 - 45 P.62 - 70	『4. 安全衛生』 『非財務データ』
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	P.44 - 45 P.62 - 70	『4. 安全衛生』 『非財務データ』
GRI 404：研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P.62 - 70	『非財務データ』
	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	P.40 - 41	『1. 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	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P.62 - 70	『非財務データ』
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 406：被差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	-	-
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016	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 CSR 自主アセスメントを実施した結果、「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 2016	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 CSR 自主アセスメントを実施した結果、「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 2016	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 CSR 自主アセスメントを実施した結果、「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 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 411：先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-	-
GRI 413：地域コミュニティ 2016	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	P.46	『社会貢献活動・慈善活動』
	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	-	-

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P.62 - 70	『非財務データ』
	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 CSR 自主アセスメントを実施した結果、「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	-	-
GRI 416：顧客の安全衛生 2016	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	-	-
	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	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016	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	-	-
	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	P.62 - 70	『非財務データ』
	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	P.62 - 70	『非財務データ』
GRI 418：顧客プライバシー 2016	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	P.62 - 70	『非財務データ』

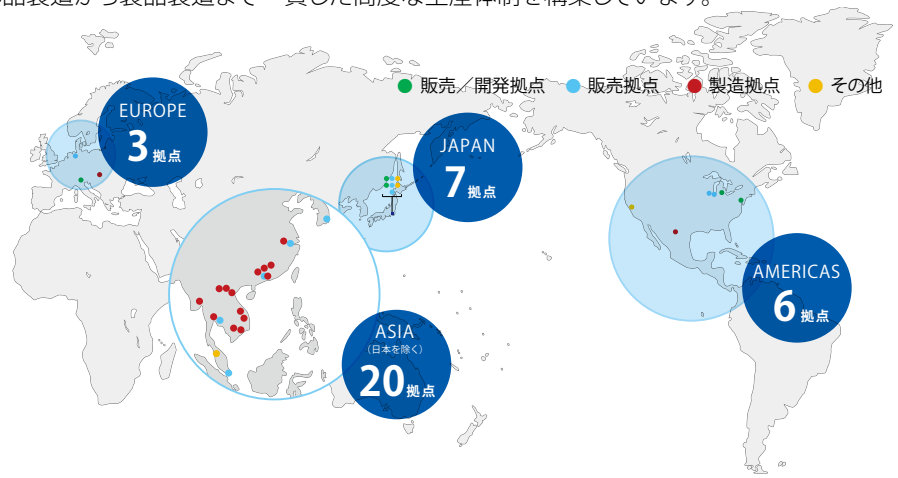
会社概要・株式情報

会社概要（2024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
本社	東京証券取引所 プライム市場 〒 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	15,752 名（中国・番禺の製造委託先を含む）

フォスターのグローバルネットワーク

全世界 11 ヵ国・地域、36 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。



ウェブサイトのご案内

フォスター電機株式会社ホームページ
日本語版　英語版

株主・投資家情報
日本語版　英語版

サステナビリティ
日本語版　英語版

株式情報

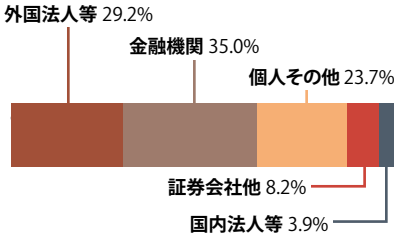
株式の状況（2024 年 3 月 31 日現在）

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
8,092 名

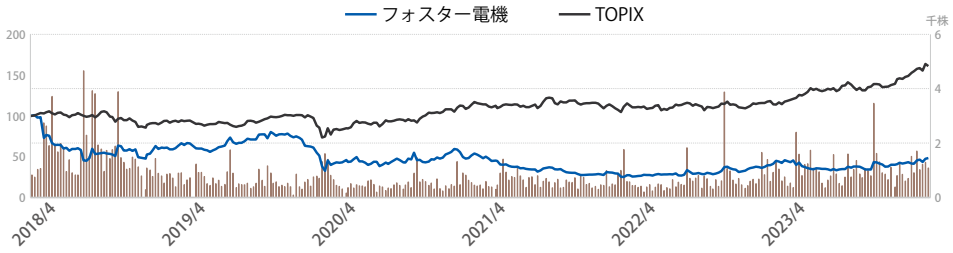
所有者別分布状況



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）	2,871	12.81
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,935	8.63
株式会社みずほ銀行	1,016	4.54
株式会社三菱 UFJ 銀行	945	4.22
JP モルガン証券株式会社	853	3.81
モルガン・スタンレー MUFG 証券株式会社	563	2.52
GOVERNMENT OF NORWAY	449	2.01
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	434	1.94
みずほ信託銀行株式会社	405	1.81
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	390	1.74

持株比率は自己株式（2,587,035 株）を控除して計算しております。

株価の推移



フォスター電機の株価および TOPIX の値は、2018 年 4 月の終値を 100 としています。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
最高値	1,592 円	1,344 円	1,207 円	1,278 円
最安値	1,005 円	631 円	657 円	840 円

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/

FOSTER

発行年月：2024 年 7 月