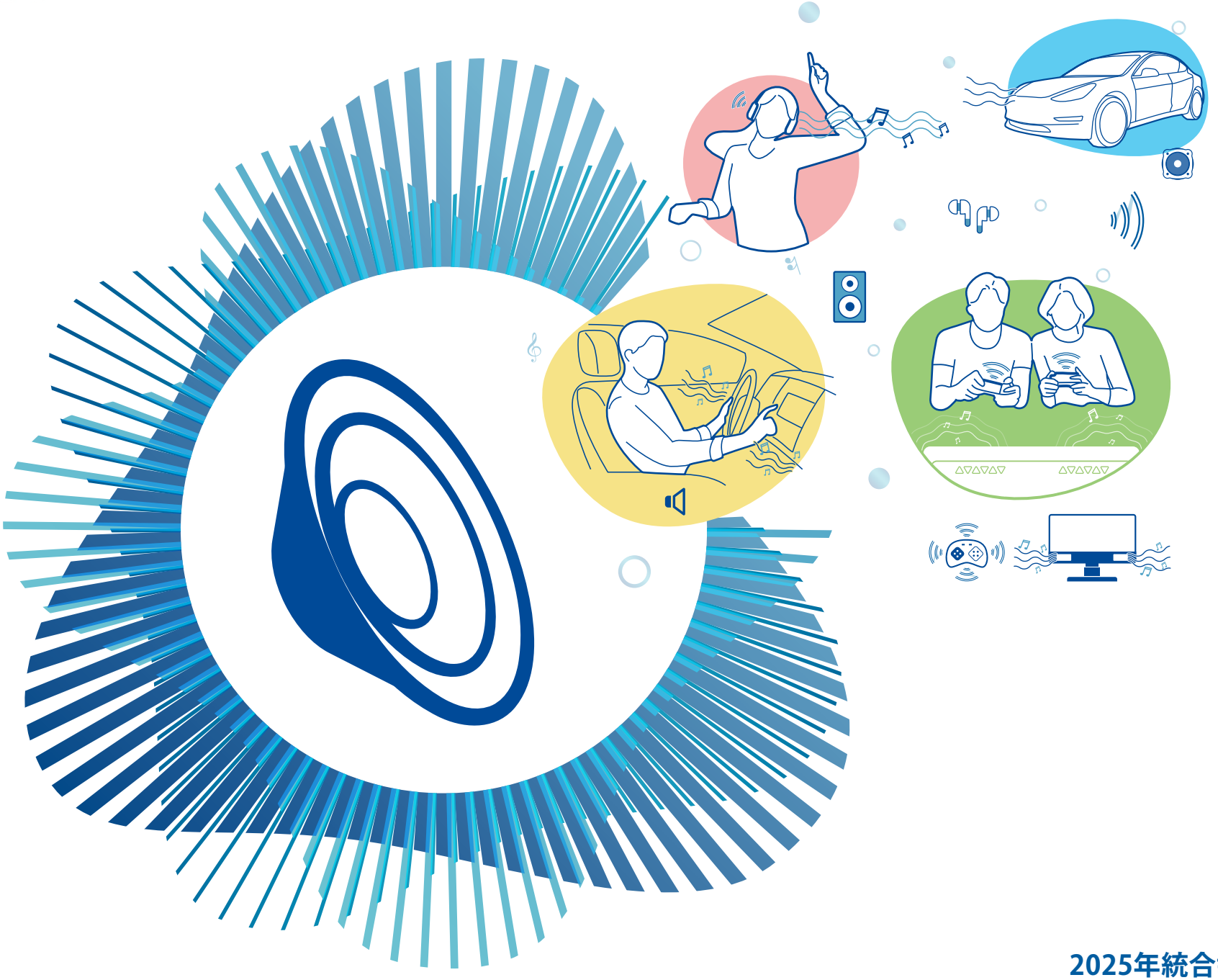
FOSTER

Sound to Life



2025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 9

価値創造ストーリー 10
- 価値創造プロセス 11
- マテリアリティ 12
- 新中期事業計画と前中期事業計画の振り返り 16
- CFO メッセージ 21
- フォスターの強み 22
- 強みの源泉：知的資本 23
- 強みの源泉：製造資本 24
- 特集ページ：ハンガリー工場の開設 - 欧州への供給体制を強化 - 26

持続可能な成長戦略 27
- フォスター電機のサステナビリティ 28
- 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 41

健全な経営体制 48
- 社外取締役座談会 49
- ガバナンス 51
- 役員紹介 58

データセクション 62
- 社外からの評価 63
- 財務サマリー（10 年） 64
- 非財務データ 65
- GRI 内容索引 71
- 会社概要・株式情報 74

対象期間および報告頻度

本報告書は年次で発行しており、2024 年度（2024 年 4 月 1 日～ 2025 年 3 月 31 日）を対象としていますが、一部にはその期間外の取り組みや、2025 年度の事象も含まれています。

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（フォスター電機株式会社および国内・海外連結子会社）を対象とします。

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

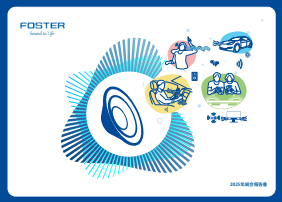
当社の計画、戦略、業績見通しに関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づいて作成されていますが、不確実な要素を含むため、実際の業績は本報告書の記載内容と異なる可能性があります。

編集方針

フォスターグループの透明性を高めると共に、ステークホルダーの皆様との対話を通じて、フォスター電機の企業価値向上と持続的な成長に向けた取り組みを強化する事を目的に作成しています。本報告書を通して、当社へのご理解を深め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」、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。

※注意事項：
開示報告セグメントは、従来通り「スピーカ事業」「モバイルオーディオ事業」「その他事業」とします。新中期事業計画に関わる内容では、「モビリティ関連ビジネス」「コンシューマ関連ビジネス」といった区分で記載されています。



当社のコーポレートカラーである青を基調とした表紙のイラストには、中央のスピーカから広がる、当社の各製品が描かれています。これは、「音に関わる製品やソリューションを通して、世界中に豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供する」という当社のビジョンを表現したものです。各製品のイラストには、快適な車室内空間や、エンターテイメントを楽しむシーン、さらには接近通報音やブザーによる安心安全な移動等、当社製品がもたらす多様な社会価値が描かれています。

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

フォスター電機の企業理念は、社是・ミッション・ビジ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。

社是
誠実

ミッション
未来社会に音で貢献する

ビジョン
音に関わる製品や
ソリューションを通して、世界中に豊かで
快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供する

Foster Rhythm（フォスターリズム）（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さらに追及します。

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

コーポレートスローガン
※Sound to Life
当社のコーポレートスローガンには、音がもたらす感動、安心、安全を全世界に提供し、音の力で人々の豊かな未来を創造する唯一無二の存在でありたい、という想いが込められています。

はじめに

当社は 1949 年の創業以来、音響技術を核として時代の変化に柔軟に対応し、幾多の困難を乗り越えて成長を続けてまいりました。

社是「誠実」を基盤に、公正で透明性の高い経営を実践し、卓越した音と振動のテクノロジーを通じて「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、持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。

2024 年度業績および前中期事業計画の振り返り

前中期事業計画の目指す姿として「OEM/ODM サプライヤーから戦略パートナーへの昇華」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活用し、車載用音響スピーカに加え、AVAS（接近通報音）/eCall 用スピーカ、車載用ヘッドホン等の拡販をワンストップで提供できる体制を確立するための活動を推進してまいりました。その結果、これまでの OEM/ODM の役割にとどまらず、自動車メーカーが行っていた車室内の音場チューニングや振動抑制技術等を積極的に提案し、お客様により近い位置で開発・設計に携わる「戦略パートナー」の地位の確立を着実に進めています。また、ビジネスの付加価値向上、創出を目指し、デモカーを積極的に用いた車室内音場づくりの提案活動を強力に推進し、市場での優位性を確保しました。

前中期事業計画の財務目標は、「売上高 1,200 億円」「営業利益 50 億円」「営業利益率 4.2%」でしたが、全項目において目標を達成し、売上高 1,376 億円、営業利益 68 億円、営業利益率も 4.9% となりました。達成率は、売上高が 115%、営業利益については 136%、営業利益率は 118%と目標を大きく上回り、安定成長を確実なものとした大きな成果をあげることができました。

当社の主力市場である自動車業界全体が EV の減速をはじめとするさまざまな課題に直面する中、長年培ってきた車載向けスピーカの品質を強みとして、引き続き車載関連ビジネスの受注を増やすことに注力しました。また、地域戦略として、地産地消ニーズに応えた米国でのスピーカ生産に加え、欧州ハンガリーにて新たに生産工場を設立し、2024 年 10 月に量産を開始しました。さらに、在庫回転率等をモニタリングし、需要予測の精度を高め、最適な生産体制と在庫量の保持に努めることにより、原価改善施策・構造改革も継続的に推進しました。

スピーカ事業では、オーディオブランドを有する Tier1 向けのブランデッドスピーカやプレミアムレベルのスピーカ販売が好調で、特に中国市場での展開が大きく収益に貢献しました。

利益率の高い製品の構成比が高まったことに加え、コスト面での取り組みが奏功したことも、同事業の収益拡大を後押ししました。

モバイルオーディオ事業では、民生用のアクチュエータ製品が計画を上回る出荷となりましたが、車載用ヘッドホンの販売減少等により、全体としては減収となりました。一方、利益率の高い製品販売でカバーしたこと等から、増益を確保することができました。

その他事業においては、接近通報音用スピーカの販売好調で増収となりましたが、構造改革に伴う在庫処理等の影響で、前年度より改善したものの損失を計上しました。

このような戦略的な事業展開の結果、前中期事業計画の目標を大幅に上回る業績を達成し、「戦略パートナー」の地位を確立すると共に、2025 年から開始する中期事業計画に向けた強固な事業基盤を構築することができました。

当中期事業計画および見通しについて

私たちは「世界一の『音響』ソリューションパートナー」になることを長期ビジョンに掲げ、「音や振動のことならフォスターに聞こう!」と認知される存在を目指しています。本年度からスタートした当中期事業計画では、前中期事業計画から注力していた「戦略パートナー」という基盤をさらに強化し、モビリティ関連ビジネスとコンシューマ関連ビジネスの 2 つを成長戦略として推進することで、長期ビジョン実現への重要なステップとします。

当中期事業計画の最終年度となる 2027 年度の財務目標として「売上高 1,500 億円」、「営業利益 90 億円」、「営業利益率 6.0%」、ならびに「ROE 8.0%」を掲げています。

モビリティ関連ビジネスでは、量産を開始する 3 年以上前に受注が確定するケースが多く、2027 年度の連結売上計画においても約 85% がすでに受注確定しています。残り 15% も今後徐々に確定する見込みです。当中期事業計画におけるビジネス拡大のピースは着実にはまり始めており、計画達成への道筋に自信を深めています。

モビリティ関連ビジネスにおける成長戦略の目的は「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・安心安全を提供すること」です。この実現に向け、車室内音場作りへの付加価値提案活動を強化し、ブランデッド・プレミアムレベルにフォーカスした販売を推進します。具体的には、当社グループベースで、2024 年度から 2027 年度にかけ、ブランデッド・プレミアム製品の比率を 62% から 72% に拡大する計画です。さらに、北米・中国における新規お客様獲得、接近通報・警告用製品、アクチュエータ、コックピット周辺製品等の新製品拡販に注力し、1 台あたりの搭載製品数拡大と収益性向上に向けた取り組みを加速させます。長年磨き上げた車載向けスピーカ技術を使い、付加価値の向上と競争優位性を確立するのです。

コンシューマ関連ビジネスは、従来のモビリティ関連ビジネスに加え、今後のさらなる成長の柱として位置づけています。成長戦略の目的は「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」することです。これにより、モビリティビジネス以外でも、さらなる成長の可能性を追求すると共に、「総合的な製品設計力」と「進化を続ける独自技術」により、付加価値の高い完成品ビジネスの拡大と新事業の創出で収益性の向上を目指します。Beyond2025（新規長期収益基盤確立プロジェクト）では、ライフスタイル（パーソナルオーディオ）、ライフソリューション（生体センシングヘッドセット）、ライフエンハンスメント（アクチュエータ）という 3 つの領域に取り組み、コンシューマ関連ビジネスの成長と収益力強化を同時に図る方針です。

2022 年度から営業利益が V 字回復し、その後も増益傾向を維持しています。また、営業利益率も着実に改善していますが、今後も成長戦略による売上増、固定費比率改善、モデルミックスによる利益増、さらにコスト構造改革を通じて、持続的な利益成長を図ります。こうした収益性改善の取り組みは、ROE の向上にもつながると考えています。ROE に関しては過去数年間、業績は徐々に回復基調にあるものの、収益性の向上はまだ十分ではなく、収益の安定性にも課題が残っていました。適切な資源配分を行い、安定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により、ROE の改善を図ります。加えて、資本効率を意識した経営の徹底と、収益性の高い事業への重点的な投資を通じ、中長期的な株主価値の最大化に取り組んでいきます。

詳細は「新中期事業計画と前中期事業計画の振り返り」を参照ください

目標達成を支える、現場力と組織の連携

お取引先様である自動車メーカーから品質優秀賞等の表彰を多数いただいており、当社の強みである「高品質かつ安定した量産体制」に対し、高い評価をいただいています。また、コスト構造改革の一環として、海外製造拠点では、製造設備の自動化・機械化を進めてまいりました。品質をさらに改善し、コスト効率が高く、従来の生産方法の常識にとらわれない競争力のある設備として、期待を上回る成果を上げつつあります。これは、今後の競争力のさらなる向上に向けて大きな希望が持てるものです。現場主導で設備開発をする重要性を改めて認識することができました。

また本社では、グローバル拠点の中心として、組織全体の力を最大限に発揮するため、経営トップの想いや、会社の現状・方向性をリアルタイムで社員全員と共有することで、一人ひとりの意識が同じ目標に向かい、一体感を持って動くよう「明るく元気な会社」を目指し、組織風土改革を推進してきました。これからも、全社員の力を結集し、全社が連携することによって、高品質なものづくりと経営効率の両立を図りながら、さらなる目標達成に向けて邁進してまいります。

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」を掲げ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを積極的に進めています。環境・社会・ガバナンスという各要素を、社会と企業が共に持続的に発展するための重要な基盤として、これらを軸にさまざまな活動を展開してきました。近年では、お客様をはじめとするステークホルダーの期待やニーズが多様化し、より高いレベルでの対応が求められています。

こうした高まる要求に応えるべく、当社では環境分野での取り組みを一層強化してまいりました。その成果として、当初は 2025 年度の達成を目指していた中期環境目標の CO_2 排出削減量を 1 年前倒しで達成することができました。これは、各製造拠点における省エネルギー施策の推進や再生可能エネルギーの積極導入、環境配慮型設備への投資等、全社的な取り組みの結実であり、当社の環境経営の確かな前進を示すものです。

また、こうした取り組みは国際的にも高く評価され、英フィナンシャル・タイムズ社と独スタティスタ社が共同で温室効果ガス削減への貢献に優れた企業を選出する「アジア太平洋地域気候変動リーダー企業 2025」に選定されました。これは、私たちがこれまで築き上げてきた環境対応力が、グローバル水準で評価された証です。

当社はこれまでも自社の環境方針に基づき、環境意識の高いグローバルなお客様に応えるかたちで、環境負荷の低減やカーボンニュートラルへの対応に向けた取り組みを継続してきました。今後も、音響技術、材料開発力、製造技術という当社の強みを生かし、製品の開発と提供を通じて社会課題の解決に取り組むと共に持続可能な未来に向けた価値創出を加速させます。

また、持続的な成長に向けて、テクノロジーの活用は不可欠です。AI 技術等を活用して製造現場のデジタルトランスフォーメーション (DX) 化を進める「スマートファクトリー」や、生成 AI 技術を活用して本社の生産性を抜本的に高める独自の生成 AI プラットフォーム「FaiS（Foster AI Sense）」等、必要な DX 投資を推し進めます。

成長戦略と株主還元の強化

着実に成長戦略・コスト構造改革を進め、さらなる収益力の向上に尽力してまいります。私は、経営の目的は長期的、かつ継続的に皆様の期待を上回る安定した利益を上げることにあると考えています。その上で、より一層の株主還元の拡大を目指すと共に、当中期事業計画期間中、早期に PBR1 倍割れの解消を前倒しで実現させたいと考えており、今後も株主・投資家の皆様のご期待に応えるべく取り組む所存です。

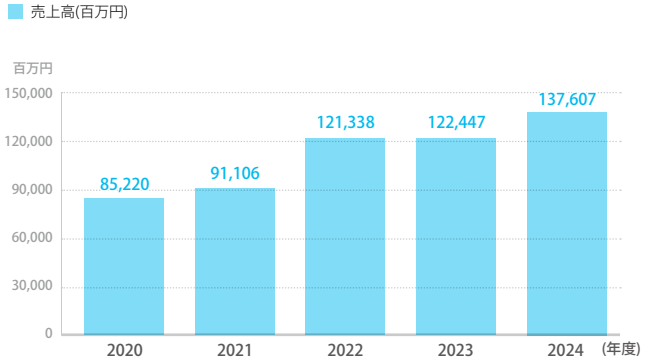
米国関税政策等不確実性の高い環境が続きますが、当社の強みであるグローバルな販売構成や、「価格連動制」に準じたお客様との丁寧な交渉、また製造拠点のスピーディーな移管やロジスティクスの機動的な見直し等、さまざまな対応策を講じながら、当中期事業計画に掲げた戦略を着実に推進し、持続的な成長と企業価値向上に努めてまいります。

株主の皆様、関係者の皆様におかれましては、引き続きご支援、ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

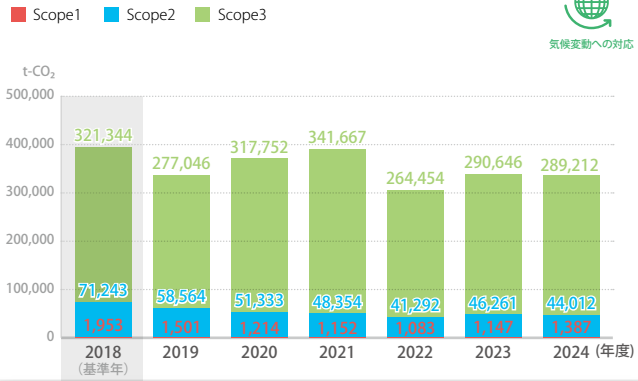
財務・非財務データハイライト

※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。
※各グラフの右上にあるアイコンは、当社のマテリアリティに関する KPI のデータを示しています。
※ 1 男性育児休業取得率は「該当年度に育児休業を取得した男性労働者の数」を「配偶者の出産により育児休業の取得対象となった男性労働者の数」で割って算出しています。
配偶者の出産年度と育児休業取得年度が異なる場合は、取得率が 100% を超えることがあります。
育児休業が複数の事業年度にわたる場合は、育児休業を開始した事業年度でカウントしています。

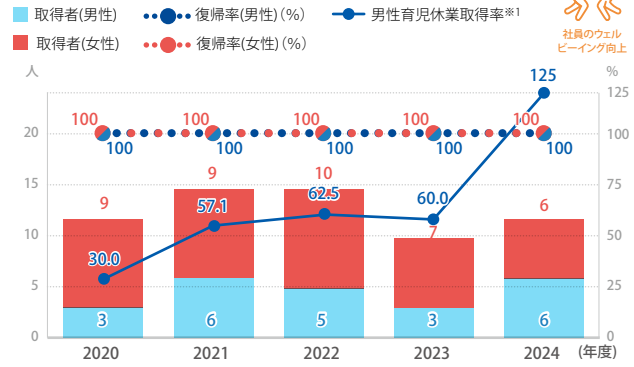
売上高



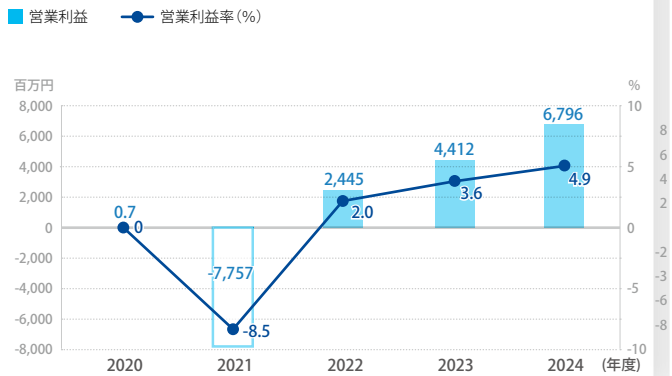
温室効果ガス排出量



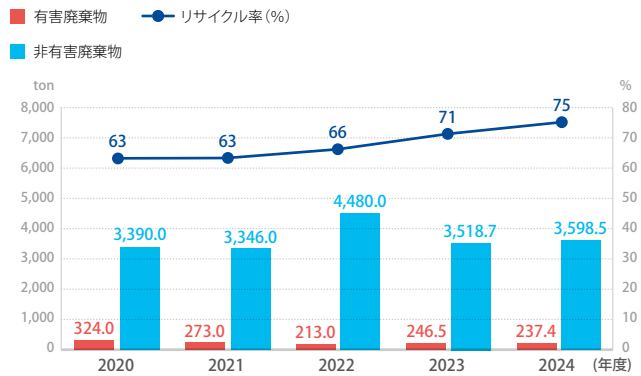
育休取得人数と復帰率 (本社)



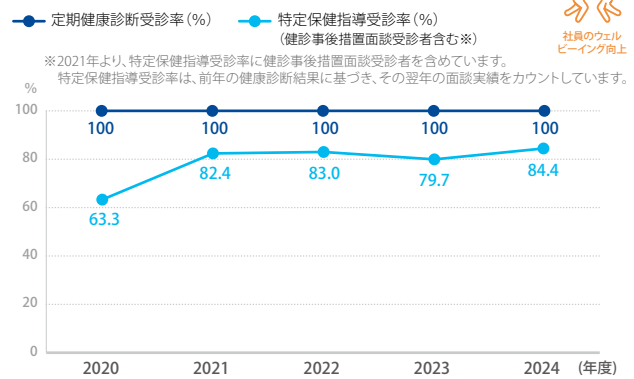
営業利益と営業利益率



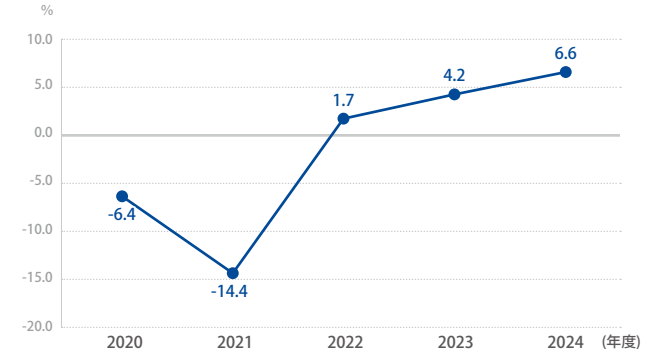
廃棄物量とリサイクル率



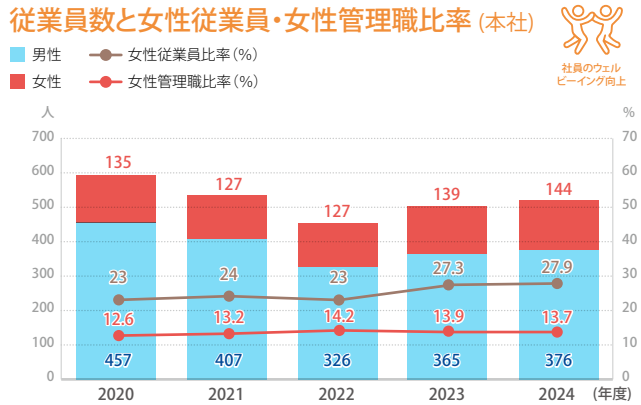
健康への取り組み (本社)



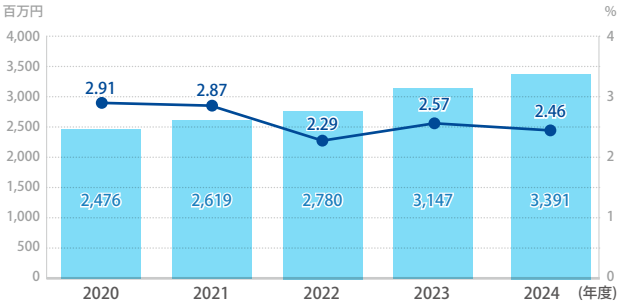
ROE (自己資本利益率)



従業員数と女性従業員・女性管理職比率 (本社)

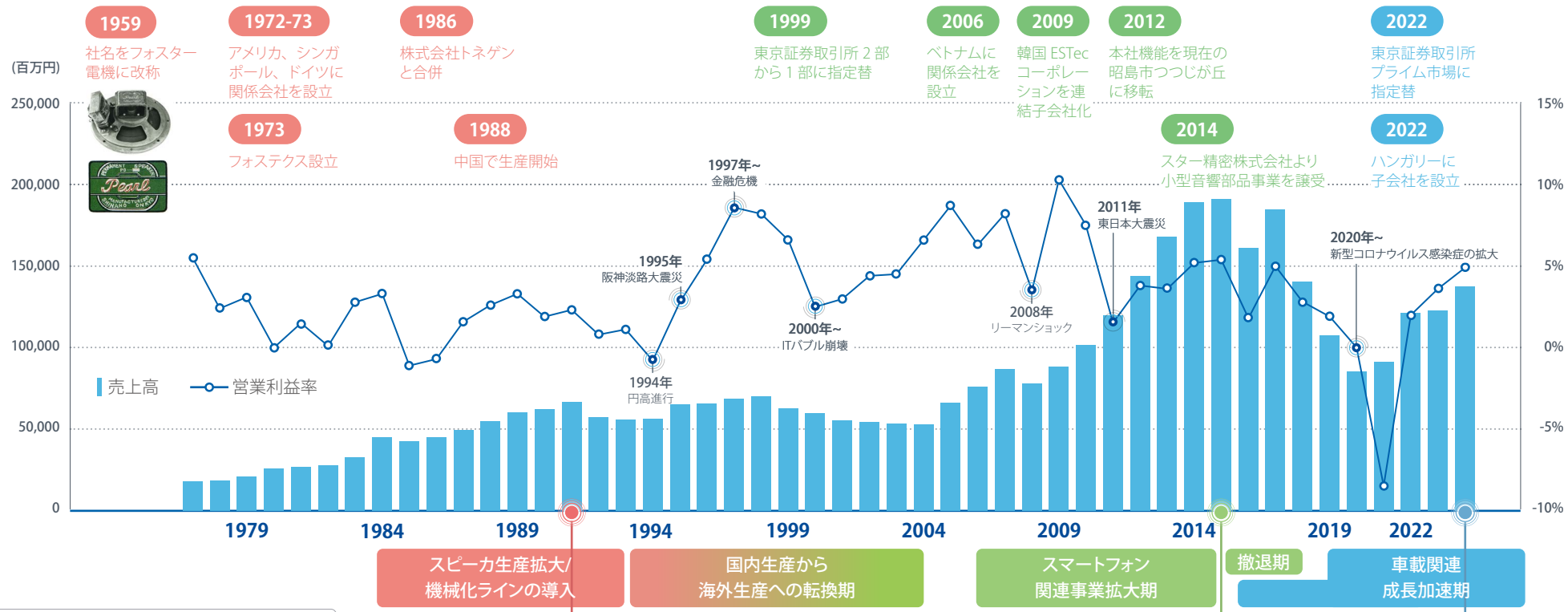


研究開発費

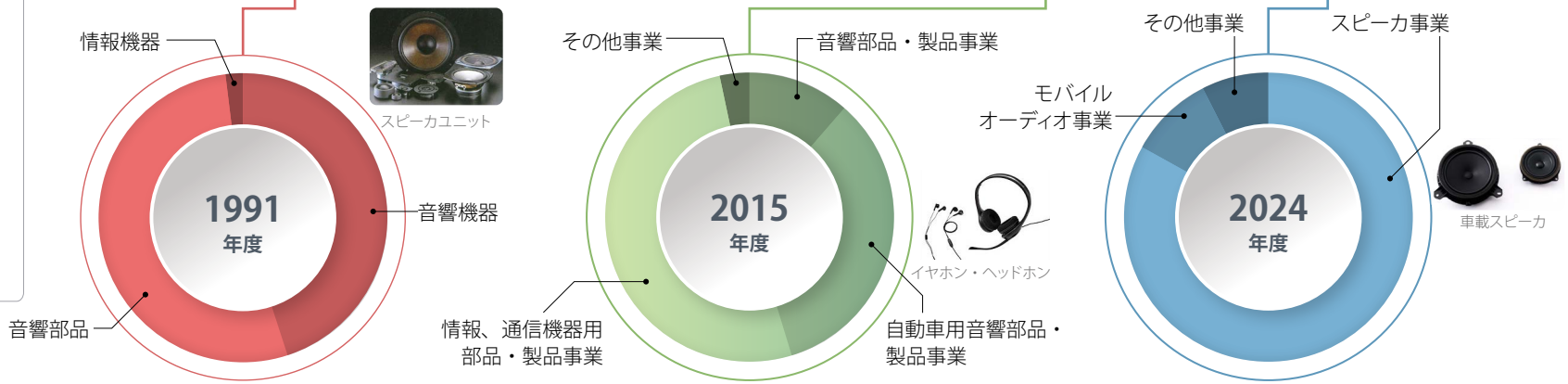


フォスターの歴史

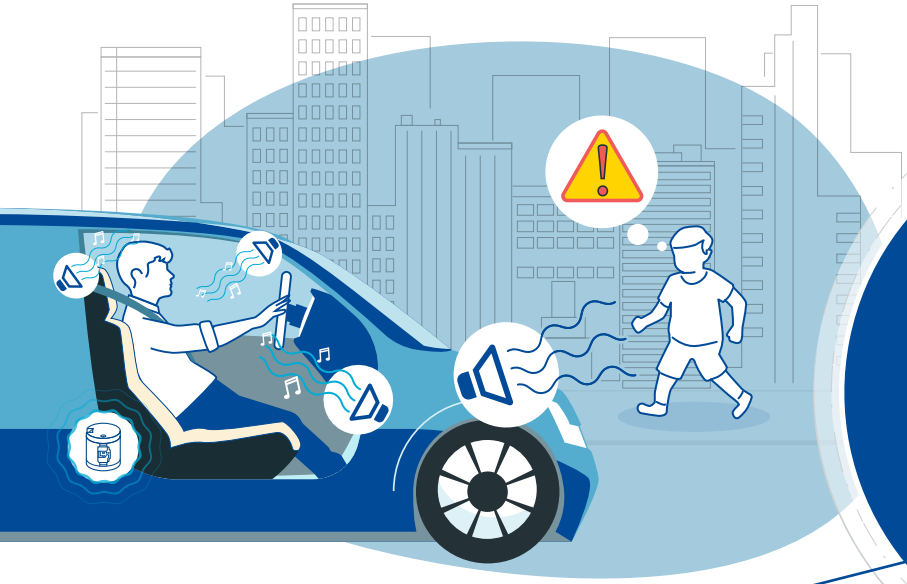
フォスター電機は、1949 年にスピーカメーカーとして誕生しました。
創業以降、音響変換機器を主力に、サウンド・スペシャリストとして音の世界に多くの技術と製品を提供しています。

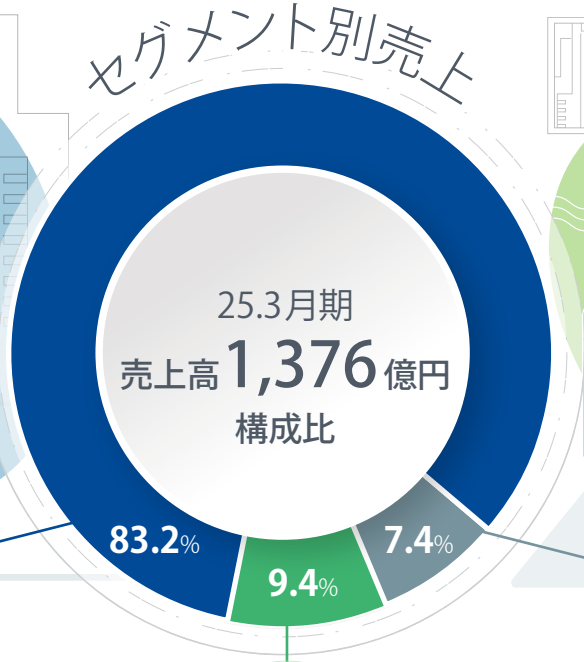


1991 年頃は、海外工場の稼働・拡大と共にスピーカ生産も拡大し、音響機器セグメントの売上増加となりました。
その後モバイル端末やスマートフォンの台頭により、1999~2015 年頃はイヤホン・ヘッドホン等のモバイル関連事業が拡大していきました。現在のポートフォリオでは、車載スピーカを中心としたスピーカ事業の売り上げが多くを占めています。



フォスターの事業





スピーカ事業

車載スピーカ・スピーカシステム、
テレビ用スピーカ等の製造・販売

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

その他事業

接近通報音用スピーカ、
車両緊急通報システム用スピーカ、
「フォステクス」ブランド製品の製造・販売等

グローバル展示会を通じた技術理解とお客様の製品体験の場

最新のテクノロジーが集結する国際的な展示会・CES（Consumer Electronics Show）が米国ラスベガスで毎年１月に開催されており、当社の技術者も視野拡大や情報収集を目的として参加しています。また、同時期に近隣会場にて、当社の製品や技術を実際に体験いただけるプライベートブースを設け、現在お取引いただいているお客様にも当社の新技術を体験いただく等、新たなアピールの場として活用しています。

価値創造ストーリー

- 価値創造プロセス
- マテリアリティ
- 新中期事業計画と前中期事業計画の振り返り
- 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：ハンガリー工場の開設 - 欧州への供給体制を強化 -

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
- 成長戦略
- コスト構造改革
- 資本政策
- 非財務課題対応による財務目標達成

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

Output
（製品・ソリューション）

注力する市場
- モビリティ関連市場
- コンシューマ関連市場
（音響、ゲーム、ヘルスケア、介護等）

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、アクチュエータ
  → 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
- 安心、安全、健康
- 高品質な製品
- 環境対応製品による環境負荷軽減

【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

ミッション / パーパス：未来社会に音で貢献する
長期の目指す姿：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)

グローバル事業活動を支えるガバナンス／ B＋ESG 経営／品質経営

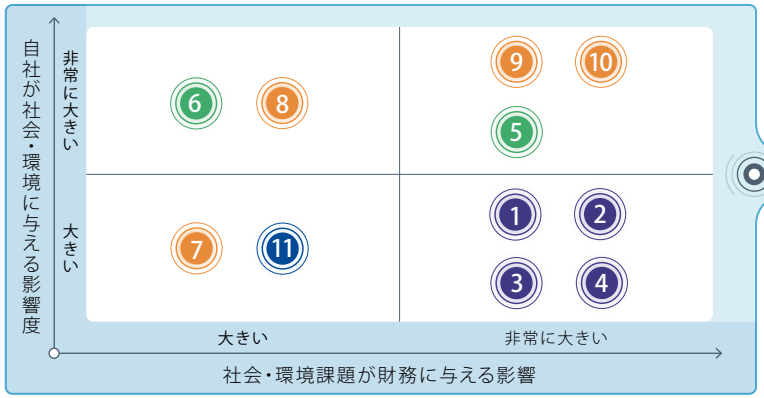
マテリアリティ（重要課題）

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対応するため、2024 年に従来の ESG マテリアリティを見直し、財務と社会・環境の両側面から再評価を行いました。

特定方法については、「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、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。また、経営戦略との整合性を図るため、経営方針や中期事業計画の方向性を反映し､従来の ESG マテリアリティに事業領域（B）を加えた「B+ESG 領域」でマテリアリティを設定しました。これにより、経営とサステナビリティ（持続可能性）双方を中核に据えた取り組みを進め、企業価値の向上と長期的な成長戦略のさらなる強化と推進を図ります。

当社のマテリアリティ

マテリアリティ･マトリックス



マテリアリティの特定について

マテリアリティ特定プロセス

1 バリューチェーン調査

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

4 経営・事業分析

経営方針、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 ステークホルダー調査

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

5 財務および社会・環境への影響評価（ダブルマテリアリティ視点での評価）

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）」に対して、規模や発生可能性等の観点から影響度の大きさを評価

3 メガトレンドの把握

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

6 マテリアリティ最終化

B+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

B（事業）

- 音と振動を通じた快適な空間･楽しさ･喜びの提供 → 1
- 安心・安全な社会の実現 → 2
- お客様とのパートナーシップによる新たな価値の提供 → 3
- 安定した収益確保による社会への経済的貢献 → 4

E（環境）

- 気候変動への対応 → 5
  - 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 → 6
  - 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 → 7
- 社員のウェルビーイング向上 → 8
  - 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 → 9
- 製品の安全、品質および安定供給の確保 → 10
  - 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 → 11
  - 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）の選定の背景

	マテリアリティ (重要課題)	選定の背景
B（事業）	音と振動を通じた快適な空間・楽しさ・喜びの提供	当社のビジョンにも掲げられている、最も中核的なテーマの一つです。当該分野における取り組みの成果は収益への直接的な影響に加え、他事業への展開可能性を含めた将来的なビジネス機会の創出という点でも、重要な意味を持ちます。
B（事業）	安心・安全な社会の実現	EV・HV 等の次世代自動車の普及に伴い、車両接近通報装置 (AVAS) 用スピーカの需要が急速に拡大しています。交通安全への社会的貢献が期待できると共に、当社の主力製品の一つとして OEM ビジネスを含む事業拡大や収益向上が見込まれる重要な分野です。
B（事業）	お客様とのパートナーシップによる新たな価値の提供	お客様との協働を通じて、自動車のハイブリッド化や EV 化、ロボティクスなどの新技術に対応し、共に高付加価値製品を開発することは、事業成長の原動力となります。このようなパートナーシップによる価値創造を通じて、持続的な企業価値の向上を実現していきます。
B（事業）	安定した収益確保による社会への経済的貢献	安定した収益確保が株主への適切な利益還元に繋がると共に、グローバルに展開する中で現地社会への経済的貢献にも寄与すると認識しています。
E（環境）	気候変動への対応	気候変動に伴う自然災害の増加により、サプライチェーンの停止や社会混乱といったリスクが懸念されており、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出削減を中心とした気候変動対策の重要性が一層高まっています。また、欧州を中心に高まる環境対応製品への要請に応えていくことは、サーキュラーエコノミー時代における重要な取り組みであると認識しています。
E（環境）	資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全	工場での化学物質や水資源の使用、廃棄物の発生は環境負荷を高め、地域の生態系にも影響を与える可能性があり、法的・社会的リスクを伴います。また、欧州を中心に再生材料の使用要求が強まる中で、サーキュラーエコノミーへの対応は今後の事業継続にとって不可欠です。
S（社会）	理念の浸透と人財育成	理念の浸透と人財育成は、当社の価値創造と競争力の礎であり、中長期的な企業成長や持続可能な経営に大きな影響を与えます。また、技術承継やグローバル人財の育成は、当社の今後の成長にとって重要な資本であると認識しています。
S（社会）	社員のウェルビーイング向上	社員のウェルビーイング（心身の健康・幸福感）の向上は、企業にとって、生産性の向上、離職率の低下・人材定着、イノベーションの創出など、さまざまな効果をもたらします。当社では、働き方改革や DE&I、安全衛生などの取り組みを通じて社員のエンゲージメントを高め、自発的な意欲と成長の機会を提供することで、ウェルビーイングの向上を目指しています。
S（社会）	バリューチェーンにおけるサステナビリティ推進	近年、人権や環境への配慮を含むバリューチェーン全体のリスク管理の重要性が一層高まっています。特に当社の様な幅広いサプライチェーンを持つ製造業においては、上流から下流に至るまでの各工程での責任ある対応が求められており、その重要性はさらに増しています。取引先からの要請や調査依頼も増加・高度化しており、企業として社内体制を整え、適切かつ迅速に対応することが不可欠となっています。
S（社会）	製品の安全、品質および安定供給の確保	当社の車載関連製品は人命に直結するため、安全性と品質の確保が最重要課題です。また、製品供給はお客様の生産ラインに直接影響を与えるため、調達先国の社会不安や材料費の高騰等、予期しない事態に迅速に対応できる体制の構築が不可欠です。
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	不適切なガバナンス事案が発生した場合、当社の評価が低下するだけでなく、株主、お客様、サプライヤーをはじめとするステークホルダー全体に広範な影響を及ぼす可能性があるため、法令遵守と適切な情報開示を通じて、企業としての社会的責任を果たすことが重要です。

マテリアリティ（重要課題）の取り組みについて

B+ESG	マテリアリティ項目	サブ課題	目標（KPI）		2024 年度までの取組状況	本書	対応する SDGs
事業（B）	音と振動を通じた快適な空間・楽しさ・喜びの提供	-	-		新中期事業計画は 2025 年 4 月より開始となるため、現時点では実績の掲載は行っておりません	-	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
	安心・安全な社会の実現	-	-			-	11 住み続けられるまちづくりを
	お客様とのパートナシップによる新たな価値の提供	-	-			-	17 パートナーシップで目標を達成しよう
	安定した収益確保による社会への経済的貢献	-	-			-	8 働きがいも経済成長も
環境（E）	気候変動への対応	気候変動に対するレジリエンス向上	BCP 訓練の実施	災害発生時における本社と拠点との合同 BCP 訓練の年 1 回の実施と課題の解消	• 本社・静岡・大阪・伊賀 合同 BCP 訓練実施 • 初動プロセス・プレスリリースひな型完成 • 拠点災害報告フォーマットを更新	P. 56	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
		温室効果ガス排出量の削減	Scope1&2 の総排出量 Scope3 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 • 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 38% 削減 2018 年度比で 10% 削減	P. 31	
		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	再生可能エネルギー比率の向上	-	再生可能エネルギー比率：10%	P. 33	
	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	105g 未満に向けた軽量化技術を盛り込んだ自主開発品の製作完了 環境対応スピーカ※1 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)	2024 年度：20%、2025 年度：22%	99.0g の自主開発品の製作完了により、2025 年目標を前倒しで達成 19.9%	P. 35	12 つくる責任 つかう責任 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう
		各国の環境法規制への対応と環境負荷の低減	新規モバイルオーディオ製品のうち「トルエン不使用製品」の比率	100%	100%（新規立上げ 4 機種のうち 4 機種とも達成）	P. 35	
		自然生態系の保護と回復	事業活動と生物多様性との依存度・影響評価を検討	-	他社事例を基に対応を検討	P. 32	
社会（S）	理念の浸透と人財育成	-	新規雇用従業員への理念浸透教育実施率（本社） 従業員一人当たりの年間研修時間（本社） 全社研修有効性評価・満足度の平均スコア（本社） 従業員一人当たりの研修費用（本社）	100% 35.0 時間以上 85 以上 70,000 円	89% 33.4 時間 85.5 62,488 円	P. 42	8 働きがいも経済成長も

※ 1 環境対応スピーカ：VOC 削減、半田低減、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

B+ESG	マテリアリティ項目	サブ課題	目標（KPI）		2024 年度までの取組状況	本書	対応する SDGs
社会（S）	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	エンゲージメント調査のポジティブ回答をした従業員の割合（本社）	76.0% 以上	78.5%	P. 41-46	3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を実現しよう
		労働安全衛生の推進	重大結果に繋がる労働関連の傷害件数※2	0 件	0 件		
		働きがいのある / 働きやすい職場づくり	従業員一人当たりの総労働時間（本社） 特定保健指導・健診事後措置面談受診率（本社） 定期健康診断受診率（本社） 介護離職者比率（本社）	月平均 158 時間以下 80% 100% 維持 0% 維持	159.7 時間 84.4% 100% 0%		
		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	女性管理職比率（本社） 海外人財比率（本社） 障がい者雇用率（本社） 男性の配偶者出産休暇取得率（本社） 男性の育児休業取得率（本社）	2025 年度 30% 2025 年度 30% 法定雇用率 2.5% を上回る 100% 70%	13.7%（2025 年 3 月 31 日現在) 13.9%（2025 年 4 月 1 日現在） 11.9% 3.1% 100% 125%	P. 43-44	8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう
		人権への理解向上と侵害防止	DE&I 教育・人権教育・ハラスメント研修の受講率（本社）	100%	実施された研修 • ハラスメント防止セミナー：100% • 管理職ダイバーシティマネジメント研修：93.8% • 女性のキャリアに関する座談会実施	P. 29, 43-44	16 平和と公正をすべての人に
	バリューチェーンにおけるサステナビリティ推進	-	重要サプライヤー※3 CSR 自主アセスメントの実施率 重要サプライヤー CSR 適合率※4 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 • 新規登録サプライヤー	100% 100% 99% 以上 100%	100% 100% 99% 100%	P. 36-37	10 人や国の不平等をなくそう 12 つくる責任 つかう責任 16 平和と公正をすべての人に 17 パートナーシップで目標を達成しよう
	製品の安全・品質および安定供給の確保	製品の安全性	受注から量産までの未然防止活動による重大クレーム※5 発生	0 件	0 件	P. 38-39	12 つくる責任 つかう責任
		製品、サービスの品質の確保	顧客満足度「A ランク」率※6	95% 以上	97%		
		製品の安定供給	目標のスピーカ在庫回転率を達成 • 本社 • 米国拠点 • 欧州拠点	 4 回転 / 年 4.8 回転 / 年 3.6 回転 / 年	 3.4 回転 / 年 6.3 回転 / 年 3.8 回転 / 年	P. 39	
ガバナンス（G）	ガバナンス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	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 内部通報制度の周知率 コンプライアンス研修の実施と満足度	100% 維持 100% 5 段階中平均 4 以上の確保	100% 100% 平均 4 以上	P. 54-55	16 平和と公正をすべての人に
		リスクマネジメント態勢の充実	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 重要項目※7 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%	• 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 • 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 100% 対応	P. 55	
		IT ガバナンスの強化	情報セキュリティに関する重大な事故	0 件	0 件	P. 57	
		知的財産の管理と活用	知的財産マネジメントサイクルの高度化	-	埋もれている重要発明の発掘プロセス強化 • 知的財産管理技能検定ゼミの開催 • 発明発掘実践 OJT 教育の実施 • 技術部門とのプレインストーミング定例の定期開催	P. 23	

※ 2 重大結果に繋がる労働関連の傷害 (high-consequence work-related injury)：死亡、または 6 ヶ月以内に労働者が傷害前の健康状態に完全に回復することができないか、または 回復しないと予想される傷害をもたらす労働関連の傷害
※ 3 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
※ 4 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）
※ 5 人命・財産・環境、経営等に重篤な影響を与える不具合
※ 6 「A ランク」率：顧客満足度の評価にて指摘や改善要求等なく要求を満足できているステータス
※ 7 1. グローバルロジスティクス体制の展開構築 2. BCP 体制の検証とグローバルの継続 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

新中期事業計画

2025 ～ 2027 年度の 3 年間の「新中期事業計画」を 2024 年 11 月に公表しました。当中期事業計画では、モビリティ関連事業とコンシューマ関連事業を成長分野と位置付けています。市場における変革が未来社会に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、世界中に豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供します。特に、モビリティ関連において取引先にとって不可欠なパートナーとなる事で、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、引き続き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。2027 年度の財務目標として、売上高 1,500 億円、営業利益 90 億円、営業利益率 6.0%、ROE 8% を目指します。

これらの財務目標に加えて、「モビリティ関連ビジネスにおける新中期事業計画期間の自動車市場の予想成長率（約 11%）を上回る中期売上高成長率の実現（20% 以上の売上増加）」、「コンシューマ関連ビジネスで、モビリティ関連ビジネスに次ぐ柱の育成」を目指す姿としています。このために、「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」、「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」を目的とし、戦略として、「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、且つ自動車 1 台あたりの搭載数を増加させる」「総合的な製品設計力と進化を続ける独自技術でより付加価値の高い完成品ビジネスの拡大と新事業の創出で収益性向上を図る」を掲げています。

2027 年度までの重点戦略

当中期事業計画では、モビリティ関連ビジネス、コンシューマ関連ビジネスにおいて以下の戦術を展開していきます。

モビリティ関連ビジネス

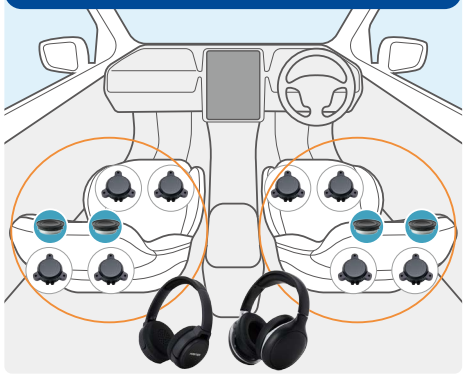
ターゲット顧客に対する車室内音場作りへの付加価値提案活動の継続とさらなる強化、ブランデッド（オーディオブランドを有する Tier1 向け車載スピーカ）、プレミアムレベルにフォーカスした販売推進による搭載数の拡大と収益性向上、OEM、Tier1 向けの車室内スピーカ・車室外スピーカ・HMI 用アクチュエータの展開、EV 化に伴う市場変化に応じた新たなお客様ベースの構築等の戦術を進めます。

また成長戦略の柱として、車載用音響スピーカ、アクチュエータ、接近通報・警告用スピーカ、コックピット用高音質スピーカ、加速度センサー、マイクモジュール、ADP 等の製品ラインアップを拡充します。

4D サラウンドシステム

ブランデッド、プレミアムには 1 台あたり最大 30 個以上の当社製品が搭載されるケースがあります。

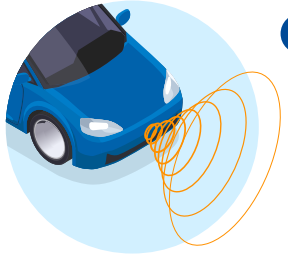
パーソナルエンターテインメント



シートマッサージ機能向けデバイスも開発

車載用音響スピーカ、アクチュエータ

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・安心安全を担うフォスター電機の製品群



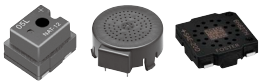
接近通報・警告用製品

歩行者への車両接近の通知や事故時の緊急通報システムなどに使用されるスピーカ類

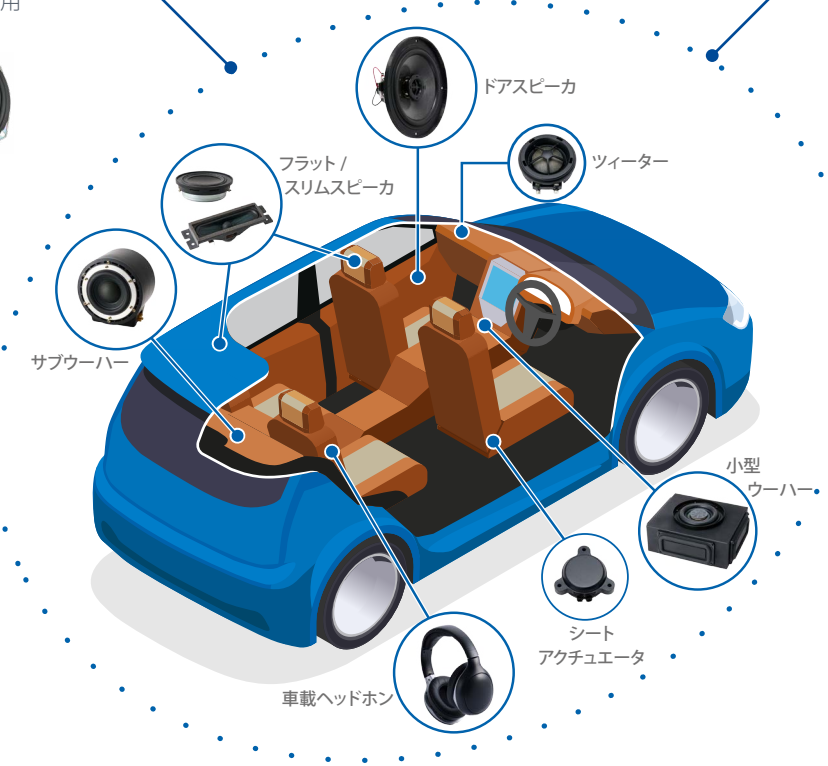
▼ 製品例
- AVAS スピーカ
- AVAS システム / Horn 付 AVAS システム
- eCall スピーカ

コックピット周辺製品

さまざまな情報をドライバに正確に伝えるためのユーティリティサウンド用途



▼ 製品例
- スピーカ　（音声ガイダンス / 警告・報知音用）
- サウンダー（警告・報知音用 / 方向指示音用）
- ブザー　　（警告・報知音用）



アクチュエータ

触覚を付与するための小型・薄型の振動デバイス

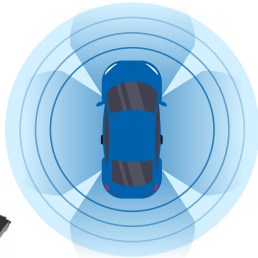
▼ 使用例
- タッチパネル型センターディスプレイ
- センターコンソール部
- ステアリング
- シート

回路付き製品

ロードノイズ (走行中の騒音) のキャンセルシステム用のモジュール類

▼ 製品例
- 加速度センサーモジュール
- マイクモジュール
- ADP 等製品用向け基板モジュール

※ 韓国子会社 ESTec 製品



コンシューマ関連ビジネス

コンシューマ関連ビジネスは、従来のモビリティ関連ビジネスに加え、今後の更なる成長の柱として位置づけています。目的は、「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」することです。これにより、当社はモビリティビジネス以外でも、さらなる成長の可能性を追求してまいります。「総合的な製品設計力と進化を続ける独自技術でより付加価値の高い完成品ビジネスの拡大と新事業の創出で収益性を向上させる」ことを戦略とし、Beyond2025（新規長期収益基盤確立プロジェクト）における以下の3つの柱を構築します。

- **ライフソリューション（生体センシングヘッドセット）：** 学術機関、企業から試用され始めている生体センシングヘッドセット (Robin) を、ヘルスケア・リハビリ・介護・生活支援・運転支援関連のセンシング用途で実用化、事業化します。

ライフスタイル
パーソナルオーディオ

高性能ドライバを搭載するヘッドセットおよびホームオーディオ関連製品

知的財産

RP 振動板 (*) 関連特許出願中

* 全面駆動型平面振動板 (FP:Regular Phase)

- **ライフスタイル（パーソナルオーディオ）：** ライフスタイルに合わせた以下3つのビジネス拡大を目指します。

① 今後の拡販を目指す平面振動板技術 (RP TECHNOLOGY) を活用したドライバも含めたワイヤレスヘッドセット完成品の OEM 事業への本格参入

② ホームオーディオ分野（韓国子会社 ESTec 製品）における薄型プレミアム TV 用スピーカ / サウンドバー等の複合回路製品の着実な受注獲得

③ プロオーディオ分野（フォステクス製品）におけるプレミアムヘッドホン / モニタースピーカでのビジネス拡大

ライフソリューション
生体センシングヘッドセット

各種センサーを搭載した見守りデバイス
用途：ヘルスケア / 介護 / 生活・運転支援等

知的財産

関連特許複数出願中

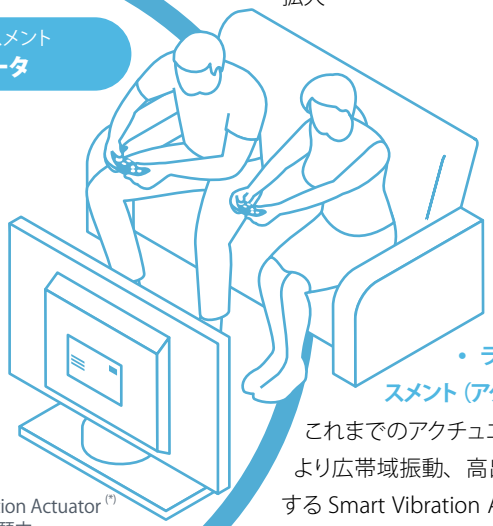
ライフエンハンスメント
アクチュエータ

音響技術を活用し、さまざまな触感をリアルに再現する小型の振動デバイス
用途：ゲームコントローラー / ウェルネス関連

知的財産

SVA Smart Vibration Actuator (*) 関連特許複数出願中

* フィードバック制御システムを有したアクチュエータ



- **ライフエンハンスメント（アクチュエータ）：** これまでのアクチュエータに加え、より広帯域振動、高出力化を実現する Smart Vibration Actuator の市場ポジションを確立し、より深い没入感を提供することにより、ライフエンハンスメントに貢献することを目指します。

コスト構造改革

当社は、次のような具体的な施策を通じて、コスト削減と効率化を図ります。

① 戦略的資材調達構造の最適化

取引先企業との協力を深め、バリュー・アナリシス（VA）を通じてコスト削減効果を最大化します。重要な部材については、協業生産を推進し、取引先企業との連携を強化します。

一例として、中国におけるフェライトマグネットの調達先である横店集団東磁股份有限公司との共同出資により、スピーカ用等フェライトマグネットの製造を目的とした合弁会社をベトナムに設立し、2025 年 1 月生産を開始しました。

② 地産地消

中国拠点に加え、ベトナムや欧米の拠点で主要部品の内製化を進めます。また、在庫を圧縮し、ロジルートを最適化します。

③ 本社機能見直し

標準的人員管理体制を構築し、組織の効率性を高めます。

④ 技術・開発力の底上げと充実

グローバルな技術対応力の底上げにより、効率的な設計開発を実現させます。

⑤ IT・DX による業務効率化

製造現場における IT や DX を活用したスマートファクトリーの導入や、AI・生成 AI の戦略的活用、各種業務システムの再構築を通じて、製造経費や管理コストの圧縮を実現させます。

⑥ 自動化・機械化

部品やプロセスの標準化を進め、次世代スピーカ製造設備の開発を行うことで、さらなる効率化を目指します。

コスト構造改革の取り組み

① 戦略的資材調達構造の最適化

- 取引先企業との協業による VA 効果の取り込み
- 取引先企業とのさらなる連携強化
- 重要部材の協業生産推進

② 地産地消

- 中国拠点に続く、ベトナムや欧米拠点での主要部品の内製化促進

ロジスティクスの改革
北米・欧州製造における
- 在庫圧縮
- ロジルートの最適化

③ 本社機能見直し

- 標準人員管理体制構築による組織効率性の向上

④ 技術・開発力の底上げと充実

グローバルな技術対応力の底上げ
- 効率的な設計開発の実現

⑤ IT・DX による業務効率化

製造経費・管理コストの圧縮
- 製造現場における IT/DX 活用：スマートファクトリー
- AI ならびに生成 AI の戦略的活用
- 各種業務システムの再構築

⑥ 自動化・機械化

製造経費の圧縮
- さらなる自動化・省人化の推進による生産性向上
- 部品・プロセスの標準化
- 次世代スピーカ製造設備の開発

AI/ 生成 AI の戦略的活用

当社は、生成 AI プラットフォーム「FaiS（FOSTER AI Sense）」を構築し、全社員が安心して活用できる環境を整備しました。要約・翻訳・画像生成など 12 種類の業務支援アプリに加え、「独自データ× RAG」による自社ナレッジを活用する仕組みを導入しています。

社員が生成 AI を効率的に活用できるよう、複数回の研修実施および相談会の開催を行い、誰もが日常業務の中で自然に生成 AI を活用できる状態を実現しています。これらの取り組みにより、創造性と業務効率の両立を可能とし、社内全体で年間約 46,000 時間の業務時間削減効果を見込んでいます。

25 年 3 月期業績概要、前中期事業計画の振り返り

2025 年 3 月期は、売上高 1,376 億円、営業利益 68 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、前中期事業計画の 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 4.9% に改善し、収益体質強化が順調に進捗しました。

（単位：百万円）

	24.3 期	25.3 期	増減額	増減率
売上高	122,447	137,607	15,160	12.4%
営業利益	4,412	6,796	2,384	54.0%
売上高営業利益率	3.6%	4.9%	-	-
経常利益	4,305	7,726	3,421	79.5%
売上高経常利益率	3.5%	5.6%	-	-
当期純利益または当期純損失※1	2,304	3,902	1,598	69.3%
売上高当期純利益率または売上高当期純損失率※2	1.9%	2.8%	-	-
一株利益	103.70 円	174.98 円	71.28 円	68.7%
一株配当	25.00 円	60.00 円	35.0 円	140.0%
配当性向	24.1%	34.3%	-	-
ROE	4.2%	6.6%	-	-

※1　親会社株主に帰属する当期純利益または当期純損失
※2　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

（単位：百万円）

		24.3 期	構成比	25.3 期	構成比	増減率
全事業	売上高	122,447	-	137,607	-	12.4%
	営業利益	4,412	-	6,796	-	54.0%
	営業利益率	3.6%	-	4.9%	-	-
スピーカ事業	売上高	99,175	81.0%	114,521	83.2%	15.5%
	営業利益	4,218	-	6,362	-	50.8%
	営業利益率	4.3%	-	5.6%	-	-
モバイルオーディオ事業	売上高	14,197	11.6%	12,893	9.4%	△ 9.2%
	営業利益	607	-	641	-	5.6%
	営業利益率	4.2%	-	5.0%	-	-
その他事業※3	売上高	9,074	7.4%	10,192	7.4%	12.6%
	営業利益	△ 412	-	△ 207	-	-
	営業利益率	△ 4.5%	-	△ 2.0%	-	-

※3　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 24.3 期：その他事業 3,175 百万円、25.3 期：その他事業 3,839 百万円

セグメント別の業績

スピーカ事業

前期に発生した一部顧客における在庫調整がなくなったこと、また中国において一部の自動車メーカー向けのスピーカ販売が好調だったこと等から、売上高は 114,521 百万円（前期比 15.5% 増）となりました。損益面では、利益率の高いスピーカ販売の増加および継続的な原価改善策の結果、営業利益は 6,362 百万円（前期比 50.8% 増）となりました。

モバイルオーディオ事業

民生用のアクチュエータが計画を上回る出荷となった一方、車載用ヘッドホンの販売減少等により、売上高は 12,893 百万円（前期比 9.2% 減）となりました。これに対し、損益面では、売上減少の影響がありながらも利益率の高い製品販売でカバーしたこと等から、営業利益は 641 百万円（前期比 5.6% 増）となりました。

その他事業

小型音響部品事業、「フォステクス」ブランドの製品を含むその他事業は、接近通報音スピーカ等の販売が堅調だったことから、売上高は 10,192 百万円（前期比 12.3% 増）となりました。一方、損益面では、前期から取り組んでいる構造改革における在庫処理等の影響により、207 百万円の営業損失（前期は営業損失 412 百万円）となりました。

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

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

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しています。1949 年の創業以来、社是として「誠実」を、ミッションとして「未来社会に音で貢献する」を、ビジョンとして「音に関わる製品やソリューションを通して、世界中に豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供する」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います。

財務成長と株主還元強化

2025 年 3 月期決算で売上高 1,376 億円、営業利益 68 億円、最終利益 39 億円と、前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 億円を大きく上回る 3 期連続での増収増益を実現しました。コロナ禍でフォスター電機史上最大の赤字決算を余儀なくされましたが、一転し成長路線の軌道を確固たるものとしました。株主還元策については、方針としている「配当性向 30%」の水準を上回る 1 株あたり 40 円増配の年 60 円の配当を実施しました。

2025 年度から、新たな「中期事業計画」をスタートさせましたが、その中で、資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、株主還元策を強化いたします。
具体的には、当中期事業計画で掲げる成長戦略に基づき、持続的成長を実現させ、そこから得られる収益について成長投資・内部留保等を確保しつつ、株主還元として配当性向を昨年度までの「30% 水準」から「40% 水準」へと引き上げます。

また、継続的かつ安定した株主還元を維持する観点から、配当性向に加え DOE（自己資本配当率）を導入し、「2% を下限」として設定しました。

< 株主還元策 >

	2024 年度	2025-2027 年度 中期事業計画
配当性向	30%	40%
DOE	-	2% (下限)

資本政策の転換

これまでは、OEM メーカーとして、顧客から信頼を得るために「安定性」を重視して、自己資本比率に軸足を置いた経営を行ってきました。その結果、自己資本比率は「50% 超」と高い水準を確保しています。

一方で、投資家の皆様は「成長率」「資本効率性」を重視しており、内部留保が効率よく投資に回される水準にあるかどうかを ROE で判断する傾向を強めつつあります。弊社の ROE は「6% 台半ば」に留まっており、これまでの「安定性重視」から「安定性と効率性の両立」へ向けた資本政策への軸足の転換が必要と認識しています。

当中期事業計画においては、株主資本コストを上回る ROE 水準を確保し、進捗状況や内外環境の変化等も踏まえ、必要に応じて更なる株主還元策の検討を行う予定です。また、資本政策の見直しでは、今後の成長に繋がる企業買収等の資金（資本）バッファーを確保した上で、資金流動性、資本耐久力を踏まえた期間損益の株主還元割合の再構築を図ります。

「成長戦略」と「資本政策」にかかる施策を両輪で推進することで、当中期事業計画期間中に早期の「PBR1 倍以上」の達成を目指します。

B+ESG マテリアリティの推進と中期環境目標における CO_2 削減目標の前倒し達成

当中期事業計画の成長戦略を支える横断的な施策の一環として非財務課題を組み込み、戦略的に財務・非財務を融合した取り組みを実施しています。

事業活動を通じて ESG 課題に統合的に取り組むために、2024 年には従来の ESG マテリアリティを見直し、財務および社会・環境への影響を両面から分析しました。さらに、経営戦略と整合させるために、経営方針や中期事業計画を反映させた上で、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、その KPI 達成に向けて社内で一丸となって取り組んでいます。

とりわけ、環境マテリアリティである「気候変動への対応」においては、お客様や社会からの要請といった外的要因も踏まえ、これを経営上の最重要課題のひとつとして位置づけ、積極的に取り組んでいます。CO_2 排出量の削減に向けては、各製造拠点における省エネルギー施策の実施や太陽光パネルの設置、本社での再エネ 100% 電力への切り替えなど、さまざまな施策を推進してきました。その結果、2025 年を目標として掲げていた中期環境目標における CO_2 総排出量「Scope1, 2: 2018 年度比 30% 削減、Scope3: 同 3% 削減」を 1 年前倒しで達成することができました。さらに、リサイクル材料の使用や車載用音響スピーカの小型・軽量化を推進するとともに、次世代スピーカとしての環境対応製品の開発も進めています。当社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。

また近年では、「環境」に加えて「人権」への社会的関心が高まっています。グローバルに事業を展開する当社は、サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを強化し、多様性を尊重する職場環境の提供を目指し「フォスターグループ人権方針」を策定しました。2024 年には、ハラスメント防止研修の実施や人権週間における啓発活動、サプライヤー説明会での人権尊重の周知など、具体的な取り組みを推進しました。これら一連の取り組みを通じて、すべてのステークホルダーと連携し、持続可能性と事業の安定性を兼ね備えたサプライチェーンの構築に努めます。

持続的な企業価値向上にむけて

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モビリティ関連ビジネスに留まらず、音響、ゲーム、ヘルスケア、介護等、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。

※「人的資本への取り組み」を参照

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。

1 応える力

- お客様の要求に応える力
  - **お客様対応力** グローバルでのサポート体制を構築
  - **製造力** 大量生産、内製化
  - **品質管理能力** 車載品質に準じた高い品質
  - **技術力** 音響・振動関連のコア技術
- 変化に対応する力
  - **社員** 危機管理能力・現場力
  - **環境負荷の低減** 環境アクションプログラムの実行
  - **財務** 持続的成長基盤の整備・拡充

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
  - **社員** 潜在的人的資本価値発掘、向上
  - **技術力** お客様期待を上回るものづくり

3 繋がる力

- お客様との連携強化力
- 信頼をベースとしたパートナー化
  - **お客様対応力** 先行開発の協業等を通じた戦略パートナー化
  - **調達力** タイムリーな部材調達ができる体制
  - **社員** 経験豊富な営業・技術人財

独自技術により差別化された製品の開発

スピーカやヘッドホンに求められる高品位な音響特性や高い信頼性を常に目指して、当社は日々独自の材料開発と音づくりに取り組んでいます。特に、車載向け製品には温度、湿度、振動、耐水性等の過酷な耐環境性能が求められますが、年々高まるこれらの厳しい要求に応えるべく絶え間ない革新活動に挑戦し続けています。また、高い品質と生産性を目指した生産工程の自動化と最適な生産方式を構築すべく、常に独自の設備技術にも磨きをかけてきました。当社の競争力の源泉は、お客様の求める製品を生み出すこうした積極的なチャレンジと積み重ねられた独自の技術によるものです。

技術組織体制

グループ全体を技術統括する本社機能としては、各セグメント製品を設計する部門、新材料開発や音響技術研究を行う開発部門、生産工程を設計する工程技術部門、革新的な組み立て自動化設備等を開発する設備開発部門があり、本社社員の実に約半数がこれらの技術を担う人財です。そして、これら本社機能のもとに海外拠点が有する技術機能が配置され、お客様との技術窓口や製造拠点の技術サポートを行っています。また、こうした活動から生み出される発明を特許出願し、他社との競争をより優位に進める戦略をとってきました。

技術承継

積み重ねてきた貴重な技術を継承する取り組みとして、全グループを対象に技術大会と QC サークル大会を年一回本社にて開催しています。技術大会では、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、技術年報誌として取りまとめられます。QC サークル大会では、海外製造拠点での課題を解決するストーリーを発表し、拠点間の技術共有と継承を行います。

また、海外の技術スタッフ育成のために本社への出向教育を積極的に行い、グローバルな技術総合力の底上げと充実を図っています。

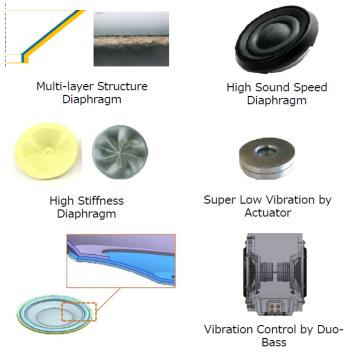
本社における技術者の教育制度としては、技術関連 45 種類等のアラカルト研修（2011 年～延べ参加者数 4,600 名以上）を継続的に実施し、新入社員のみならず技術者の能力底上げに努めています。

さらに、当社が保有する専門技術を守るため、社内の知財リテラシーを高める活動を強化しています。

技術者の知的財産管理技能検定の取得に向けた支援や、若手技術者を対象とした特許調査、発明提案書の作成等の実践教育を行っています。

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、ダンパ 、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。また、近年の自動車 EV 化に伴い、需要が増加した AVAS および Horn 付 AVAS 等厳しい信頼性と独特な音響性能が要求される車外向け音響スピーカも、培ってきた当社独自の設計技術によって実現しました。その他、スピーカ設計原理を応用して開発した優れた触覚を実現する当社アクチュエータも、広帯域、高出力化を実現する独自の特許技術を確立し、さらに磨きをかけています。



スピーカ音響性能のコア技術

当社は、これらコア技術をベースに以下のような多彩な製品群を有します。

モビリティ関連製品群

車載用音響スピーカ、車載用アクチュエータ（音響エキサイター、シート用振動アクチュエータ、ハプティクス）、接近通報・警告用スピーカ（AVAS、Horn 付 AVAS、eCall スピーカ）、コックピット用高音質スピーカ等、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には、2024 年度末時点で 50 社以上に対して供給実績があります。

コンシューマ関連製品群

高性能ドライバを搭載するヘッドセット、ホームオーディオ関連製品、プロオーディオ製品等のパーソナルオーディオ分野、ヘルスケア・リハビリ・介護・生活支援・運転支援関連センシング用途の生体センシングヘッドセット、さまざまな触覚をリアルに再現する小型振動デバイスに加え、さらに広帯域・高出力化を実現し、深い没入感を提供する当社独自の特許技術 Smart Vibration Actuator（SVA）等の製品を、豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を軸に広範囲な市場へ展開しています。

※新中期事業計画と前中期事業計画の振り返り

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

世界 7 か国（ベトナム、中国、韓国、米国、ハンガリー、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、2024 年 10 月より車載用スピーカの生産を開始しました。今後は欧米両拠点の主要部品の内製化を促進させます。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・GHG 排出量・Scope3 削減、リードタイム短縮等を併せて実現させます。

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、当社ならではの経験、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。

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”を基軸としたさらなる自動化、省人化の推進による生産性向上に努めています。自動化が難しいとされるソフトパーツの組み立てにも積極的にチャレンジし、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。

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おり、開発、設計、製造のみならず営業、資材、品質保証等関連する複数の部門が参画し、次世代スピーカ製品、およびその製造設備の開発に取り組んでいます。

環境面では、新工法による大幅な省電力化と VOC（揮発性有機化合物）レス化を実現し、カーボンニュートラルへの貢献を目指しています。

さらに、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を進めると共に、多様化する要求仕様にも対応可能な製品・工程・設備の設計ルールの作成に取り組んでいます。

次世代スピーカ製品・製造設備開発

～次世代の **F**oster **E**lectric **QCD** の創出～

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、フォスター電機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。さらに、SFS の活用により、業務の効率化と生産性の向上を実現し、より柔軟かつ迅速なものづくりを目指します。

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すとともに、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たいと考えています。

グローバル製造人財の育成

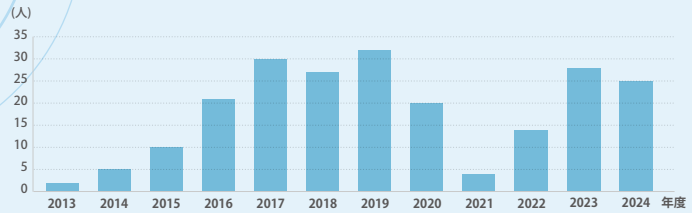
優秀なグローバル人財のモチベーションをさらに向上させるため、約 1~2 年間、本社への出向研修を実施しています。この出向は単なる研修ではなく、実務を担当して学び、将来その業務を各製造拠点に移管することを目的としています。もちろん、日本語や文化の習得、本社スタッフとの人脈づくりも大きな目的の一つです。

さらに将来の海外拠点の幹部候補を育成することを目的として、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、また各拠点の役員や幹部が誕生しています。

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。

このような取り組みにより、海外拠点と本社、さらには海外拠点同士の円滑なコミュニケーションと協力体制が確立されています。

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：ハンガリー工場の開設 - 欧州への供給体制を強化 -

2024 年 10 月、当社は欧州初の生産拠点としてハンガリーに新工場を稼働させました。本工場は、欧州の主要取引先への製品供給を安定させるうえで重要な役割を担います。迅速な供給体制を構築することで、グローバルなサプライチェーンの最適化を図ると共に、顧客満足度のさらなる向上が期待されます。さらに、輸送距離の短縮による CO_2 排出量の削減に加え、工場では太陽光発電の活用等、環境に配慮した生産体制も整備しており、持続可能な成長の実現に向けた取り組みの一環となっています。

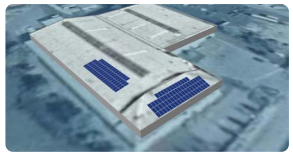
輸送面でのメリット

ハンガリー工場では、欧州のお客様の工場に近いという立地条件から、アジアの工場と比較して輸送面で大きな利点があります。完成品の輸送リードタイムを短縮できるほか、全体の輸送コストの削減にも繋がります。また、過去にコロナ禍で海上輸送網の混乱がありましたが、同様の事象が発生した場合のリスク分散にもなります。

さらに、輸送量の削減に向けた取り組みとして、大型樹脂部品の現地調達を開始し、アジアからの輸送を不要とすることが、輸送総量の削減につながっています。

環境面でのメリット

エネルギー供給においては、再生可能エネルギーの導入が進んでいることに加え、原子力発電の割合が高いため、電力における CO_2 排出量は比較的低い傾向にあります。また、前述の「輸送面でのメリット」にもあるとおり、物流量を削減できるため、輸送に伴う CO_2 排出量も抑えることができます。



ハンガリー工場の屋根に設置されている太陽光パネル

さらに、欧州では厳格な環境規制のもと、CO_2 排出削減の義務化が加速していますが、当工場は迅速に対応できる体制を整えています。

工場には 50kW 容量の太陽光発電パネルが設置されており、再生可能エネルギーの自家発電を行っています。ハンガリーのエネルギー構成を踏まえると、当工場はアジアの工場と比べてより高い CO_2 削減効果を発揮しています。

社員のエンゲージメント向上

当工場には、欧州でのものづくりに精通した社員が多く在籍しており、お客様の意図を的確に汲み取った仕組みづくりや円滑なコミュニケーションが実施されています。

また、会社が現在目指している方向性やその意義については、定期的に開催される全員集会を通じて共有されており、社員が一体となって協力し合える風土が育まれています。その結果、社員がやりがいを感じながら楽しく働く環境が生まれ、業務プロセスにおいても前向きで意欲的な雰囲気が醸成されています。

ベトナム拠点スタッフがハンガリー拠点スタッフに製造ライン作業を教えている様子

工場の概要

名　　称：FOSTER ELECTRIC (HUNGARY) Kft.
所 在 地：H-8060 Mór, Lakatos utca 22, Hungary
敷地面積：9,747 平米
建物面積：4,607 平米
従業員数：80 名

インタビュー
～ハンガリー工場の立ち上げと今後の展開～

ハンガリー工場
Managing Director
冨田 洋平

当社はこれまで多くの国・地域で工場を設立してきた実績があり、そのノウハウを活用することができました。しかしながら、欧州での工場設立は今回が初めての経験であったため、新たに準備すべき要素が多く、さまざまな課題に直面しました。

例えば、アジアの工場と違って、労務費が高く、自動化への意識も高いため、それに適した生産ラインの設計が求められました。さらに、欧州・ハンガリーの労働環境や環境規制に適応した工場づくりに加え、人手不足やエネルギー高騰といった課題にも直面し、採用活動やコストコントロールにおいても工夫が必要でした。

これらの課題に対しては、社内の経験豊富な社員の知見を生かすと共に、既にハンガリーに進出している他社からアドバイスをいただく等、さまざまな支援を受けながら取り組みました。

現在、ハンガリー工場ではまだ生産が始まったばかりで、これから生産数量を増やしていくためにも生産性と品質のさらなる向上が目下の課題となります。欧州拠点の利点の一つとして、お客様との物理的な距離の近さと、お客様のニーズを理解し当社の技術優位性や強みを伝えられるという、コミュニケーションのしやすさにあります。この利点を最大限に生かしながら、中期的には欧州ビジネスへの貢献に向けて、より効果的かつ効率的な工場体制を構築し、欧州ビジネスの今後の発展のために良い組織と事例を作っていきたいです。ハンガリー人スタッフと力を合わせ、これらの目標達成に取り組みたいと考えています。

ハンガリー工場
Production Manager
Zoltán Szikál

ハンガリー工場を立ち上げる際には、いくつかの大きな課題がありました。とりわけ工場をどこに建設するかという決断が非常に重要でした。物流やインフラの整備状況に加え、安定した労働力を確保できるかどうかも、慎重に検討する必要がありました。また、現地規制への対応や、公的認可の取得には多くの時間と労力がかかりました。

将来的に効率よく運営していくために、専門知識と高い意欲を兼ね備えたチームを育成すべく、採用活動と人財育成に力を注ぎました。立ち上げを成功させるには、共通の目標をはっきりさせること、各メンバーの責任範囲を明確にすること、仕事に対する強い責任感、成果を出せるという信念、そしてチームの結束力を高めることが重要なポイントでした。

今後は、自動化や技術革新を取り入れることで、より迅速かつ高精度な組立工程を実現し、品質を維持しながら製造コストの削減を図っていきます。

また、競争力を維持・強化するために、新技術やイノベーションの導入を積極的に進めると共に、社員が意欲を持って働ける職場づくりにも注力します。

こうした取り組みを通じて、本工場を欧州における最高水準のスピーカ組立工場へと発展させ、将来的には地域のハブとなることを目指し、長期的な戦略を進めます。

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

フォスター電機は、社是として「誠実」、ミッションとして「未来社会に音で貢献する」、ビジョンとして「音に関わる製品やソリューションを通して、世界中に豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供する」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

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

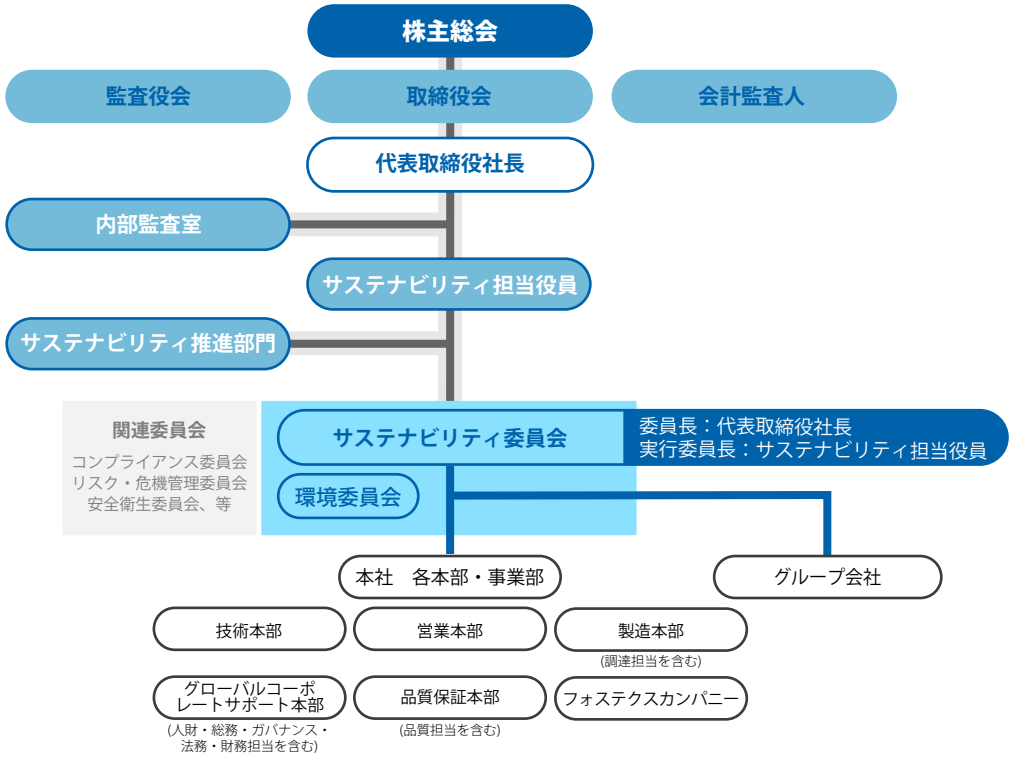
2021 年に「ESG 経営宣言」を制定し、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）を軸とした経営に取り組むフォスター電機の姿勢を社内外に発信しました。すべての企業活動の原点である「社員」のウェルビーイングを活動の基点として、自社そして社会双方のサステナビリティ実現に向けて、中長期的に ESG 経営に取り組む当社のコミットメントおよび当社のありたい姿を具体的に表現したものです。

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



2024 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
- 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
- フォスターグループサプライヤーサステナビリティ行動規範の改定
- 2024 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・結果
- 統合報告書の発刊※

※取締役会で審議、承認

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」を通じて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、人権に関する取り組みを一層強化するため、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」を策定しました。この方針は、すべての社員や取引先に適用され、人権に対する責任とコミットメントを明確に示すとともに、社内外での人権リスクの管理と改善を通じて、持続可能なビジネス活動を推進していくための指針となっています。

2025 年には、ハラスメント防止規定を改定し、非性的ハラスメントを含む多様なハラスメントを想定した内容へと見直しました。今後も、さまざまな属性を持つ社員が働きやすい職場になるよう、ハラスメント防止の取り組みに注力していきます。

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、毎年人権週間にあわせて全社員向けの「人権とビジネス」に関する e ラーニングや啓発の掲示、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するよう推進しています。

「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、SDGs 分科会、ESG 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。

「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

当社は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 経営宣言を制定しました。さらにマテリアリティの一つとして「気候変動の対応」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
移行リスク	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
移行リスク	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
移行リスク	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
物理的リスク	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
機会	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
機会	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 年に CO_2 排出量削減目標の見直しを行い、中期では Scope 1、2 で 2030 年までに 2018 年度比 50% 削減、Scope 3 で 2030 年までに 2018 年度比 15% 削減、長期では 2050 年までにカーボンニュートラルの実現を目指す目標を掲げ、削減に向けた活動を推進しています。

気候変動への対応

中期目標	2024 年度実績
(1) 2030 年中期削減目標 ・Scope1、2： 2030 年までに 2018 年度比で 50% 削減 ・Scope3： 2030 年までに 2018 年度比で 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	Scope 1，2： 2018 年度比で 38% 削減 Scope 3： 2018 年度比で 10% 削減

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.2025】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

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

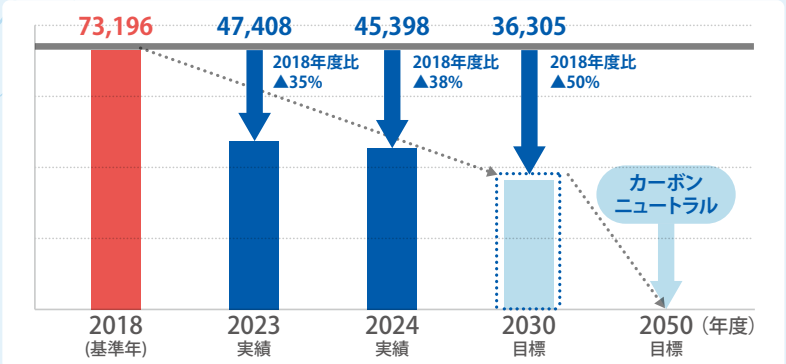
- 自社太陽光発電設備の導入

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

具体的な KPI

各拠点で電力使用量を削減の KPI に設定し、計画的な省エネルギー活動を推進しています。これらの活動を通じて、Scope1、2 の 2030 年度目標（2018 年度比 50%削減）の確実な達成を目指します。



環境課題への取り組み

フォスター電機では本社およびすべての海外製造拠点で ISO14001 の認証を取得し、グループの環境方針、環境理念と中期環境目標を展開しています。また、本社では各拠点での活動内容を把握し、実績を確認しています。

環境理念・方針

環境理念

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

環境方針

ー前文ー

フォスターグループは、製品のライフサイクルにおいて、環境と調和するテクノロジーの追求により、気候変動への対応、資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全に向けて、一人一人が、環境へのやさしさを優先して行動します。

1. 環境マネジメントシステムの継続的改善、及びステークホルダーとの積極的なコミュニケーションと連携により持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 気候変動への対応に向け、原材料の調達から製造、輸送、販売、廃棄を含むバリューチェーン全体で CO_2 排出削減、再生可能エネルギーの利用促進に取り組みます。
3. グループ全体の活動及び製品開発において資源の有効活用を推進し、廃棄物削減に努めます。加えて製造工程における水資源の適正な使用に取り組みます。
4. 生物多様性の保全に配慮した活動の推進、及び化学物質管理による汚染予防・環境負荷低減に努めます。
5. グループ全体の活動に関連する国内外の環境法規制、及びその他要求事項を順守します。
6. グループの活動に携わる人々への環境活動の啓蒙や従業員への教育を通じて、環境活動を実践できる人財を育成します。

【1993 年 7 月トップマネジメントの承認により発行 、2025 年 7 月改訂】

フォスターグループ環境理念・方針

中期環境目標 2025-2027

2025 年度までの環境目標（2018 年度比 - 35%）を前倒しで達成したため、次期環境目標の見直しを 1 年早めて実施しました。新たな目標として、「気候変動への対応」と「資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全」の 2 つの重点課題を設定しました。

マテリアリティ項目	目標 (2025 年 4 月 -2028 年 3 月)
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 *2030 年目標
	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

環境活動実績

生物多様性の保全活動について

新中期環境目標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、および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、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。

フォスターグループの環境対応の取り組み

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 10 月から、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生可能エネルギー由来となりました。

昼光利用照明制御

※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

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。現在、定期的に排出される産業廃棄物は運用を開始していますが、不定期排出物を含め、100% 電子化を目指し運用を継続しています。

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、2025 年 3 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や、さらなる廃棄材料を削減するアクションを進めます。

中間処理

処理後

温室効果ガス (GHG) 排出量削減 (Scope1&2)

現地の規制やお客様からの要請、加えてフォスターグループ環境方針・CO_2 削減アクションプログラムに基づき、限りある資源を効率的に活用するため、さまざまな取り組みを行っています。また、拠点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、その目標や削減活動を、全社員に展開し推進しています。

河源工場（中国）に設置された太陽光パネル

当社では、気候変動への対応として、再生可能エネルギーの利用を促進しています。2022 年から中国の河原工場、ベトナムのバクニン工場に太陽光パネルを設置しています。また、オフィスでの再生可能エネルギー由来の電力の使用やグリーン電力証書の購入により CO_2 排出量の削減に取り組んでいます。今後も再生可能エネルギーの導入を進めてまいります。

バクニン工場（ベトナム）に設置された太陽光パネル

気候変動への対応

2024 年度目標	2024 年度実績
再生可能エネルギー比率の向上	再エネ比率：10%

温室効果ガス (GHG) 排出量削減活動 (Scope 3)

中期環境目標に Scope3 削減目標「2030 年までに 2018 年比 15% 削減」を掲げて目標達成を目指して活動しています。

Scope3 に占める割合が最も高いカテゴリー 1（購入した製品およびサービス）を削減するため、2023 年度から仕入先様の協力を得てエネルギー使用量調査を開始しています。2024 年度もこの調査を継続し、調査結果に基づいて仕入れ先様とミーティングを行い実態把握を実施しています。また、仕入れ先様に対してサステナブル調達説明会を実施し、サステナビリティに関する最新動向と今後の方針、CO_2 削減目標とエネルギー使用量調査のご協力をお願いしています。

カテゴリー 4（輸送、配送（上流））に関しては、2024 年度より物流領域の専門業者による GHG 排出量算定、削減支援サービスを導入しました。現行の物流管理システムのデータを使用し、算定頻度も増やすことにより、具体的な削減ポイントや変化点を効率的に見える化できるようになりました。今後は、対策を打つことにより改善を進めていきます。

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。

環境月間

国内

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、「水資源問題の改善に向けた取り組み」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。

本社昭島市内クリーン運動（ミニクリーン活動）

参加者は年間 402 名（参加率 35.8%）と前年度比 14 % と増え、ごみの総重量は 49.5 Kg 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。

静岡オフィス　河川清掃活動

静岡オフィスでは静岡市の主催する「河川環境アドプトプログラム」（近隣河川を一定区間に分けて河川敷と参加者が縁組（Adopt）して環境美化と情報提供をする活動）に 2022 年から参加し、年に 2 回清掃活動をしています。

その他の活動

本社では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。

海外

フォスターグループの環境活動

6 月を環境月間と定めておりましたが、今年度は期間を広げて環境イベントを開催しました。

中国、ベトナム、ミャンマー、アメリカの拠点では、環境知識や廃棄物管理に関するワークショップや社内研修、敷地内の植栽活動、緊急対応のための訓練等を実施し、環境意識の向上を図っています。また、環境保護や自然との共生をテーマに工場周辺の清掃活動を実施し、生物多様性を意識した活動を行いました。

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。

資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全

中期目標	2024 年度実績
● **2025 年度までに 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**	軽量化技術としてフレームに CFRTP を盛り込んだ 99.0g の自主開発品の製作完了し、目 標達成

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。

乾燥炉を使用しない速乾性接着剤や超音波溶着、半田部カシメ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。

資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全

中期目標	2024 年度実績
車載用環境対応スピーカの採用率（売上高比）： ● 2025 年度 20% 以上 ● 2030 年度 30% 以上	19.9%

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

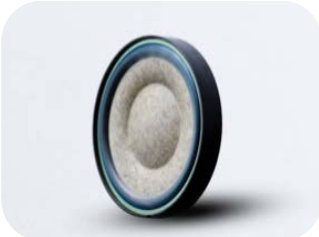
2024 年度実績
有害な溶剤を含まない接着剤の使用率 100% を継続

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い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。



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）

資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全

2024 年度目標	2024 年度実績
● **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：**100%	100%

サプライチェーンとの関係

責任ある調達活動

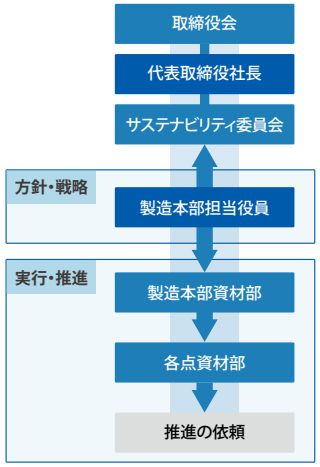
社是「誠実」に基づき、事業を通じて社会的課題を解決すると共にサステナビリティの取り組みを通じて社会の発展に貢献します。

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、本社の調達部門が各拠点と緊密に連携しながら、全社的なサステナビリティ活動を推進しています。

サステナビリティの基本方針や重点課題は、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が出席するグローバル調達会議（年 2 回開催）、当社社長以下関係役員と仕入先経営者が出席するグローバルプロキュアメントカンファレンス（隔年開催）において展開・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

「フォスターグループ社員行動規範」において、仕入先様との健全な関係を維持するため、贈収賄および利益相反行為を明確に禁止しています。具体的には、金銭・商品券類の授受、贈答品の収受、接待等について厳格なルールを定め、公正で透明性の高い取引の実践に努めています。

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・原則に基づいており、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。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を網羅しています。

仕入先様には、これらの要請事項を明確に伝えるため、取引開始時にサステナビリティ行動規範への同意を義務付けており、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しています。また、改訂時に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、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、その遵守状況を確認するよう要請することで、サプライチェーン全体での持続可能な調達活動の実現に向けて取り組んでいます。

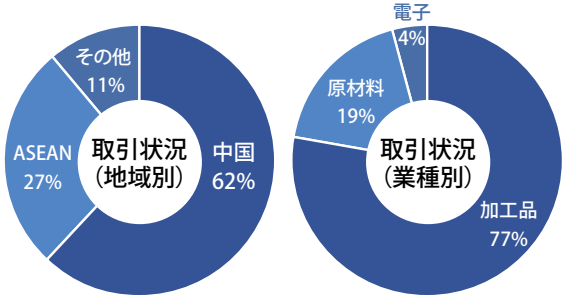
CSR 自主アセスメントの実施と是正活動

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」を採用しています。本アセスメントは、国連グローバル・コンパクト 10 原則、ISO26000、GRI スタンダード等の国際規格に準拠し、コーポレートガバナンス、人権、労働、環境、公正な企業活動、腐敗行為、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の幅広い項目について評価を行っています。

特に国連グローバル・コンパクトの 10 原則を重視し、適正な労働賃金の支払い、公正な労働時間の適用、過剰労働の管理等の遵守状況を確認すると共に、是正の仕組みの構築を求めています。アセスメントの結果に基づき、必要に応じて監査や改善指導、啓発活動を実施し、著しい問題が確認された場合は、選定基準に従い発注停止等の措置を講じています。

サプライチェーンの概要

フォスター電機はグローバルに調達活動を行っており、各エリアの仕入先様と共にサステナビリティのレベルアップに取り組んでいます。調達する部品・材料は、原材料から加工部品まで幅広く取り扱っています。



仕入先選定と重要仕入先

仕入先の選定プロセスでは、財務状況に加え、ESG（環境、社会、ガバナンス）への取り組みを重要な評価基準としています。新規・既存の仕入先様には、財務評価、環境マネジメント、品質管理体制の確認と共に、「サステナビリティ行動規範」への同意を含む購買基本契約の締結を認定必須条件としています。

重要仕入先については、取引規模、調達品目の重要性、代替調達の可能性を基本要件として評価し、さらに地政学的要因や事業固有のリスク評価、当社の事業戦略・技術戦略との親和性、QCDEST 等多角的な観点から慎重に選定しています。また、国連グローバルコンパクトや RBA の基準に基づくサステナビリティ活動の実践と品質監査基準の達成を必須としています。

仕入先様認定基準	重要仕入先様選定基準	
財務リスク 1. 与信調査（当社基準値以上） **品質・環境リスク** 2. EMS 評価 （ISO14001 取得） 3. QMS 評価 （ISO9001,IATF16949 取得） 4. 環境負荷物質管理 （環境監査合格） **サステナビリティリスク** 5. サステナブル行動規範 の遵守同意書、CSR 自主 アセスメントの提出	1. 取引金額 （取引金額の大きさ） 2. 重要性 （商品の機能上の重要部材） 3. 代替性 （限定された供給元） 4. 事業戦略性 （事業戦略との整合性） （カントリーリスク） 5. QCDEST 評価 （当社基準による評価） 6. サステナビリティ取り組み、CSR 自主アセスメントにおいて取り組み状況が当社基準以上	重要仕入先様

CSR自主アセスメントの結果と監査

2024 年度はすべての取引先約 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。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の構築に努めています。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ推進

2024 年度目標	2024 年度実績
● **重要サプライヤー※1 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※2：**90% 以上	100% ※是正依頼 0 件、監査実施 0 件 ※重大な違反 0 件

※ 1 重要サプライヤー：当社の調達金額 80% に該当する上位約 50 社
※ 2 CSR 適合率：CSR 自主アセスメント評価点 66% 以上を 適合、65% 以下を不適合とする

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、サステナビリティ調達に対する実務上の課題を協議し、CSR 自主アセスメントの改善に取り組んでいます。

また、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、最新動向の共有と業界連携によるサプライチェーンへの啓発活動を推進し、調査効率の向上に努めています。

グリーン調達基準書の制定と仕入先様との連携

仕入先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、約 300 名の仕入先様が参加して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。サプライチェーン上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

バリューチェーンにおけるサステナビリティ推進

2024 年度目標	2024 年度実績
● **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**	
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対象社数 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た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習得する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、2024 年は調達部門全員が対象科目を履修しました。

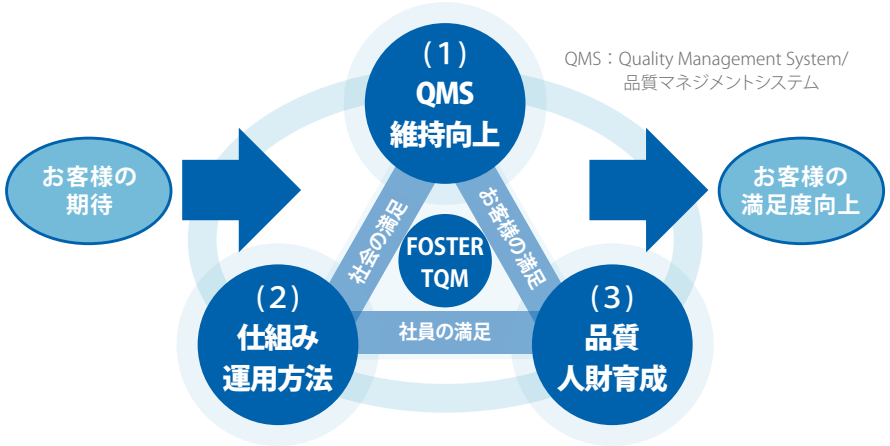
サプライチェーンにおける啓発としては、リモート形式での環境負荷物質およびサステナブル調達説明会を開催し、200 社 300 名が出席しました。重要仕入先様にはグローバルでサプライヤーミーティングを隔年で開催し、約 75 社 150 名に対して、サステナビリティに関する最新動向や今後の方針、また依頼事項の説明を行う等、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

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

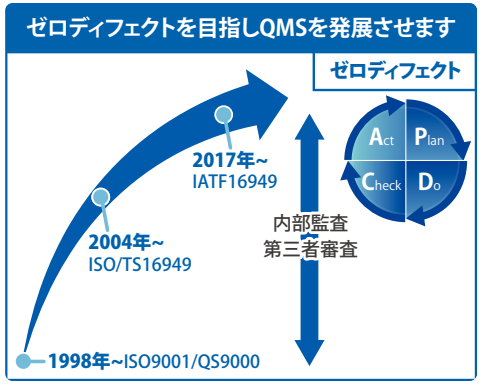
お客様指向、お客様重視の理念のもと、安全性や環境に十分配慮した信頼を得られる品質の製品をお届けするために、全員参加で、グローバルに品質保証活動を行うことを活動の方針としています。当社の品質保証活動は、日々の改善の積み重ねによる≪品質マネジメントシステムおよびプロセスの維持向上≫、多様な手法を活用した≪仕組み・運用方法の構築≫、全社員を対象とした≪品質人財育成≫を基軸とした FOSTER TQM に準じて推進しています。経営を取り巻く環境の変化にも順応しながら、この 3 軸をフォローすることで、お客様の満足・社会の満足・社員の満足が得られると考え、長期的な成長へと繋げます。



（1）QMS の維持向上

1998 年の ISO9001/QS9000 取得を皮切りに、2004 年に ISO/TS16949、2017 年には IATF16949 へと、品質マネジメントシステムの国際規格認証を段階的に拡充してきました。併せて、内部監査や定期的な第三者監査を通じて課題を抽出し、PDCA サイクルを回すことで QMS の実効性を高めています。

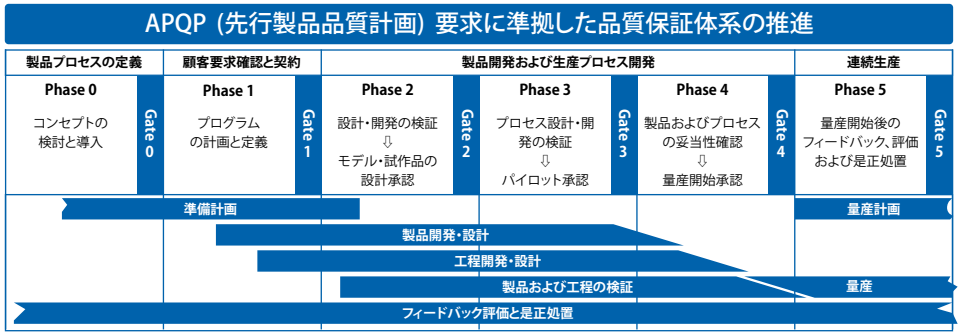
さらには、これらの規格要求事項を満たすだけでなく、「ゼロディフェクト」を目指した QMS の継続的な発展に取り組んでいます。



（2）仕組み・運用方法の構築

製品の企画から出荷までの品質保証において、APQP（先行製品品質計画）を基軸とした品質保証活動体系を構築し、グローバルで運用しています。各 Phase で必要な品質活動を着実に推進し、5 つの Gate による各 Phase の総括と次 Phase への移行承認を通じ、漏れのない品質保証活動を推進しています。

活動を通じ、開発初期段階からの品質作り込みによるクレーム発生の防止、グローバルでの品質均一化、フロントローディングによる開発日程短縮、さらにコスト低減を推進しています。
今後もこの APQP 体系を進化させ、品質保証活動の強化に取り組みます。



【Phase】APQP の各推進項目　【Gate】各 Phase の総括と次 Phase への移行承認

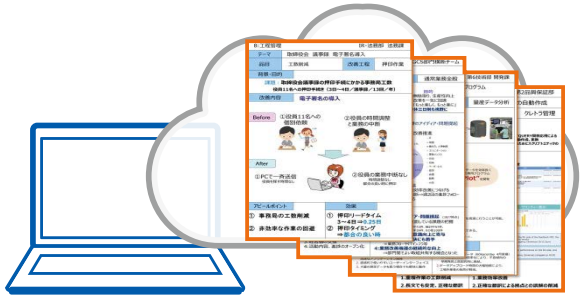
（3）品質意識の醸成と品質人財の育成

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、社員一人ひとりの品質への意識を高めています。

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。

ウェブ公開の特性を生かし、多くの方に閲覧していただくことにより、自部門の改善活動への水平展開を促進しています。



品質講演会

品質を取り巻く動向の中で、より高度な品質管理が求められていることへの対応として、他社より講師を招き品質講演会を実施しています。最新情報や先進事例の紹介をしていただき、当社の品質課題と対比することにより、第三者の専門知見や客観的視点から品質課題対応の新たなる気づきに繋げて品質改善活動に活用しています。

QC サークル全社大会

「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。

品質月間では品質意識の醸成と共に、専門知識を備えた品質人財の育成を促進しています。品質月間を維持発展させることで、継続的な品質人財育成の基盤となり、当社の品質競争力を支える人財の育成に貢献しています。

QC サークル全社大会

GQM（グローバルクオリティミーティング）の実施

当社では、年間の品質向上活動の総括として、毎年度末に「グローバル品質会議（GQM: Global Quality Meeting）」を開催しています。この会議では、本社・海外工場・海外販社のトップマネジメントが一堂に会し、品質向上活動の重点施策および課題の進捗状況を共有すると共に、次年度における品質向上へのコミットメントを表明しています。

GQM を通じて、グローバル全体での品質に対する方向性と意識の統一を図り、当社グループ全体の品質保証体制をさらに強化していくことで、お客様の期待を満たす価値提供と顧客満足度の向上を実現します。

製品の安全、品質および安定供給の確保

2024 年度目標	2024 年度実績
● **受注から量産までの未然防止活動による重大クレーム※1 発生：**0 件	0 件
● **顧客満足度「A ランク」率※2：**95% 以上	97%

※ 1　人命・財産・環境、経営等に重篤な影響を与える不具合
※ 2「A ランク」率：顧客満足度の評価にて指摘や改善要求等なく要求を満足できているステータス

製品の安定供給

当社からお客様への製品供給は生産ラインに影響が生じる可能性があり、そのようなサプライチェーンの不測の事態にも対応ができるよう体制構築は必要不可欠であるため、適切な安定供給に向け日々対応をしています。2024 年はアジアから米国および日本への航海日数は安定している一方で、欧州は中東状況の悪化によるスエズ運河迂回喜望峰回りの航海ルートとなりました。その影響でスケジュール遅延と航海日数長期化により欧州地域の在庫レベルに大きな変動が発生し、第一四半期は混乱しましたが、前期同様お客様の需要を細かく分析管理し、同時に長期化した輸送日数に対応した在庫設計を行うことで、工場側の生産体制と販売地域での在庫レベルをお客様の需要数と同期化を図っています。

その結果、目標の在庫回転率である、日本：4 回転／年に対して 3.4 回転／年で未達成、米国 4.8 回転に対して 6.3 回転／年で達成、欧州 3.6 回転に対して 3.8 回転／年で達成しています。

製品の適度な安定供給により、お客様の満足度向上と当社の財務体質の強化の両方の実現に努めています。

製品の安全、品質および安定供給の確保

2024 年度目標	2024 年度実績
● **目標のスピーカ在庫回転率を達成**	
日本：4 回転 / 年	3.4 回転 / 年で未達成
米国：4.8 回転 / 年	6.3 回転 / 年で達成
欧州：3.6 回転 / 年	3.8 回転 / 年で達成

お客様との関係（企業のお客様、個人のお客様、お客様からのサステナビリティ要請対応）

企業のお客様　フォスターグループ営業部

方針

モビリティ関連ビジネス、コンシューマ関連ビジネス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、当社のミッションである「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、タイ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ていた期間に導入した新しいコミュニケーションツールを積極的に活用・発展させることにより、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。車載用以外にもエンターテインメント・ヘルスケアをはじ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。

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

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ます。

お客様からのサステナビリティ要請対応

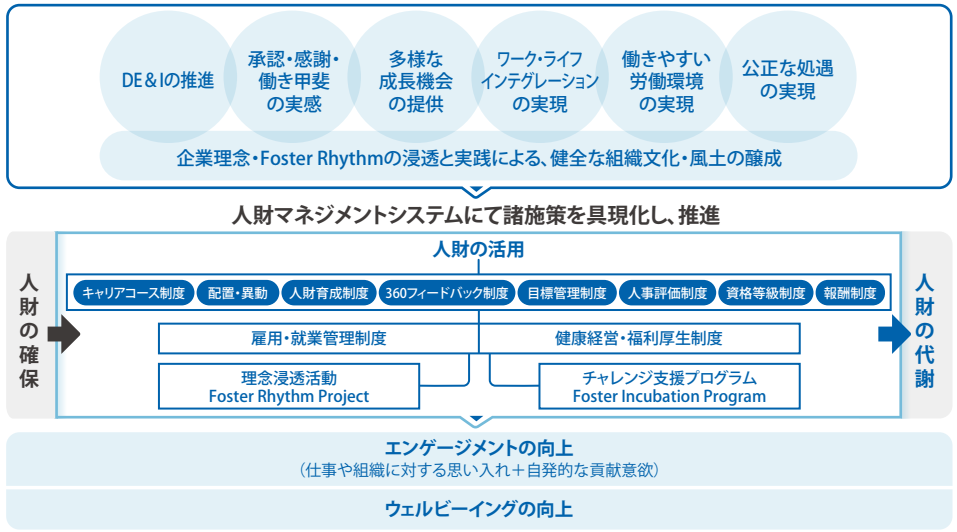
労働人権、安全衛生、環境、倫理等サステナビリティへの配慮をビジネス運営の必須条件と認識しており、自社の取り組みを推進すると同時に、お客様からのサステナビリティ要請の順守および取り組み状況の開示に取り組んでいます。2024年度は、27社のお客様から約50件のサステナビリティ関連の調査表に対応しました。また、バクニン工場（ベトナム）では、お客様の要請によりRSCI (Responsible Supply Chain Initiative) 現場監査を受審しました。バリューチェーンの透明性を確保すると同時に、お客様の調査や監査を通じて認識した課題を整理し、改善することで、当社のサステナビリティへの取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すると共に、バリューチェーン全体におけるリスク評価、リスク軽減およびモニタリングを通じて、誠実かつ責任ある対応に努めてまいります。

ウェルビーイング向上への取り組み

フォスター電機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、フォスター電機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

「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、次代のフォスター電機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

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。

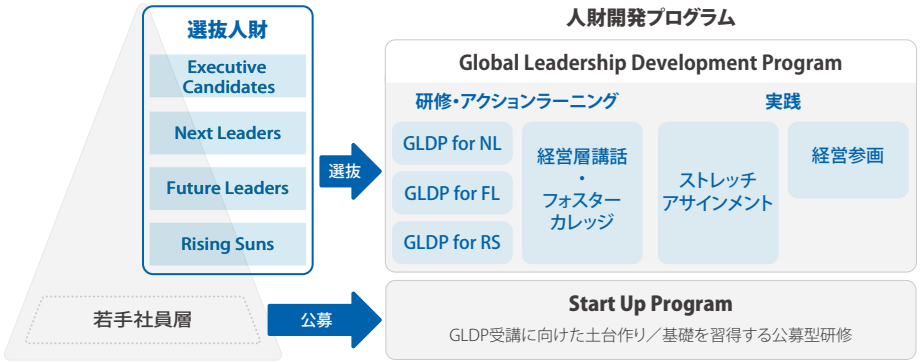
キャリア・ステージ		キャリア・コース（毎年キャリア面談を実施し、コースを選択・決定する）		
高度専門職層 管理職層	**キャリアの集大成期** 経営貢献できる領域を確立し、キャリアの総仕上げを行う	**Global Course** 国・地域という枠にとらわれず、グローバルな環境のもとでのミッション遂行を前提としたキャリア開発を行う（海外勤務も含めた多様なチャレンジ機会を積極的に設ける）	**Expert Course** 国内を主とした環境下でのミッション遂行を前提に、特定領域に特化したキャリア開発を行う	**Associate Course** 個人事情への配慮を重視し、特定領域に限定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

多様な文化や価値観を理解し、世界中の拠点で力を発揮できる人財を計画的・継続的に育成するため、体系的なグローバル人財育成プログラムを展開しています。

新入社員全員が参加する「海外工場実習プログラム」は、当社のグローバル人財育成の基盤となる取り組みです。海外製造拠点での実務経験を通じて、製造工程や品質管理、生産革新への取り組みを学ぶと共に、異なる文化背景を持つ同僚との協働を体験します。この早期段階での海外経験は、当社の「ものづくり」の本質理解と同時に、グローバルマインドの醸成に大きく寄与しています。

また、若手社員向けの「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等、多様な形態での国際人事異動を推進し、より実践的な海外業務経験を積む機会を提供して将来のグローバルリーダーとしての素養を培います。昇格者研修や管理者研修においては、DE&I の理解促進と実践にも重点を置いており、多様性を強みに変える組織づくりの重要性を全社に浸透させています。

こうした多層的なアプローチにより、当社は世界各地の拠点で活躍できるグローバル人財の育成と、国際競争力の強化に取り組んでいます。

若手社員の定着と早期戦力化への取り組み

若手社員の成長を多角的に支援するための包括的なフォローアップ体制を整えています。「メンター制度」では、先輩社員が身近な相談相手となり日常業務や職場環境への適応をサポートします。「役員メンター制度」では、経営層が直接若手社員と定期面談を行い、キャリア形成や長期的な成長に関するアドバイスを提供しています。さらに「エスコートランナー制度」では、人事部門の専任担当者が若手社員の成長過程に寄り添い、職場での関係構築からキャリアプランニングまで、包括的なサポートを提供しています。これらの制度が互いに連携することで、若手社員の多様なニーズに応え、成長をきめ細かく支援する体制を実現しています。

また、「役員と若手社員との車座ミーティング」は、経営層と若手社員が直接対話する貴重な機会となっています。このミーティングでは、事業戦略や会社の将来ビジョンについての質疑応答だけでなく、若手社員が日々の業務で感じている課題や改善提案を経営層に直接伝える場としても機能しています。

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 4,600 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る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、フォスター電機の「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。

※ Foster Incubation Program（FIP）：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。

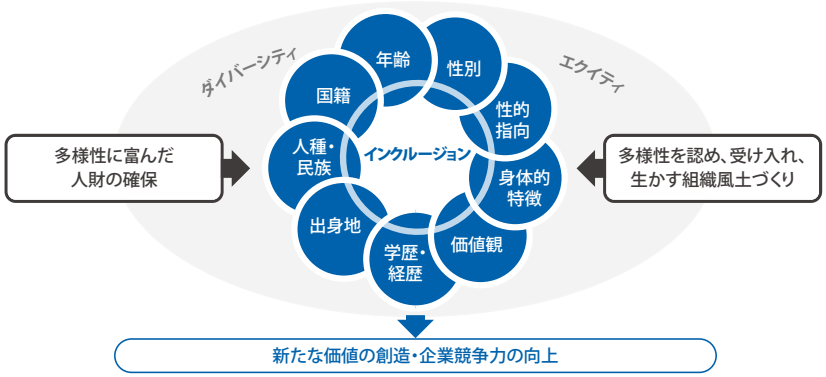
推進体制

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。

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。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、2024 年度は管理職向けにダイバーシティ・マネジメント研修を実施し、属性の違いに合わせたマネジメントについて学びました。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 年度に 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、いつでも受講できるようにしています。

女性活躍推進への取り組み

2025 年度末までに管理職に占める女性管理職の割合を 30% にすることを目標に掲げ、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きました。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。また 2024 年度は女性管理職と女性社員との座談会を開催し、女性管理職からキャリアを形成する上で努力したこと、管理職としてのやりがい、仕事とプライベートを両立するために工夫したこと等をオープンに語ってもらいました。参加者からは、普段聞くことができない話を直接聞くことができて有意義な座談会だったとの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。

シニア人財活用への取り組み

60 歳の定年到達後、65 歳までの継続雇用制度（再雇用制度）を適用しています。
経験豊富なシニア人財は会社にとって欠かせない戦力であるとの考えから、モチベーションを維持しながら積極的に働けるよう、シニア人財が活躍できる環境の整備を行っています。シニア人財の勤務形態は職務の必要性等に応じて個別に決定されますが、所定労働日数や所定労働時間については柔軟な選択肢を用意するなど、シニア人財の多様な働き方を支援しています。

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 15 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。

社員のウェルビーイング向上

中期目標	2024 年度実績
● **女性管理職比率（本社）：** 2025 年度までに 30%	• 13.7%（2025 年 3 月 31 日現在） • 13.9%（2025 年 4 月 1 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%	11.9%
● **障がい者雇用率（本社）：** 法定雇用率 2.5% を上回る雇用を維持する	3.1%（2025 年 3 月 31 日現在）
● **介護離職者比率（本社）：** 0% の維持	0%
● **男性の配偶者出産休暇取得率（本社）：** 100%	100%
● **男性の育児休業取得率（本社）：** 70%	125%

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。

また、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（2024 年度有給休暇取得率 78.3% ※年 5 日の年次有給休暇を含む。）。

過重労働防止への取り組み

当社は、長時間労働が労働生産性の低下や疲労の蓄積を招き、さらには脳・心臓疾患の発症リスクを高めるという医学的知見を重視し、社員の健康維持と働きやすい職場環境の実現に向けて、以下の施策を推進しています。

- フレックスタイム制度の全社展開
  コアタイムを設けないフレックスタイム制度を全社的に導入し、社員が自身の業務状況や生活パターンに応じて労働時間を柔軟に調整できる環境を整備しています。この制度は、業務の効率化と過重労働の防止に大きく貢献しています。
- 在宅勤務制度の拡充
  当社は、テレワークが一般化する以前から在宅勤務制度を導入してきました。現在は、利用日数の制限を撤廃すると共に、同一勤務日における出社と在宅の併用を可能とする部分在宅勤務制度を導入し、より柔軟で効率的な働き方を実現しています。
- 戦略的な有給休暇取得の促進
  適切な休暇取得は、過重労働の予防だけでなく、従業員エンゲージメントの向上や生産性の改善にも寄与します。当社では、有給休暇の計画的付与制度を導入すると共に、毎月の有給休暇

取得奨励日を設定し、休暇を取得しやすい職場風土の醸成に努めています。

- 充実した産業保健体制の構築

法定基準（月間残業時間 100 時間超）を大幅に下回る月間残業時間 45 時間を独自の基準として設定し、該当する社員に対して産業医による面接指導を実施しています。これにより、心身の不調を早期に発見し、適切な対応を図っています。また、産業保健師による相談体制を整備し、社員が気軽に健康相談できる環境を提供しています。

これらの取り組みを通じて、社員の心身の健康保持・増進と、持続可能な働き方の実現を目指しています。

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。2024 年度は産業保健師によるメンタルヘルス研修を実施し、心の健康について学びました。

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（2025 年 1 月 1 日認定更新）。また、2025 年 3 月には経済産業省より「健康経営優良法人 2025（大規模法人部門）」に認定されました。

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

健康優良企業 認定 協金第 10 号 (6)

社員のウェルビーイング向上

2024 年度目標	2024 年度実績
● **従業員一人あたりの総労働時間（本社）：** 月平均 158 時間以下を達成する	159.7 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	84.4%

4. 安全衛生

方針

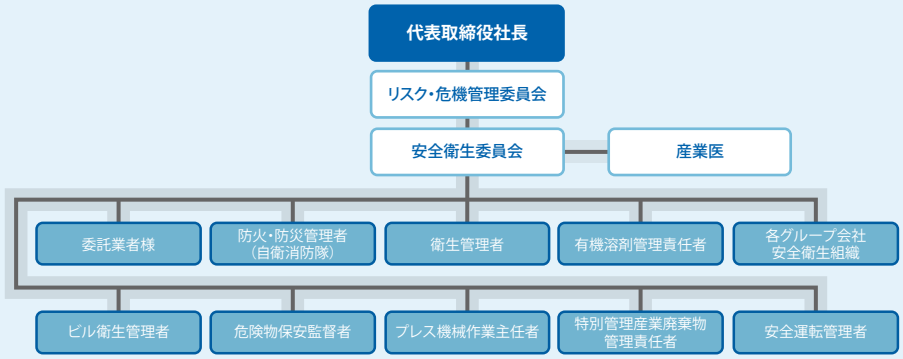
「安全・衛生の確保を優先し、安全で衛生的な職場環境の整備に努める」という規範を掲げています。この規範をもとに、社員ならびに請負業者等すべてのステークホルダーへのリスクについて、安全衛生委員会と各拠点の安全衛生管理組織が中心となって審議します。必要に応じて上位組織であるリスク・危機管理委員会への報告を通じて取締役会との連携を行い、全社で安全衛生リスクへの予防対策活動を推進します。

「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、社員のみならず請負業者、契約社員も含め、すべてのステークホルダーに対して、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、労働安全衛生課題に取り組み、HIV/ エイズ、結核、マラリア等の世界的な健康問題にも対応します。本社では、安全衛生委員会方針として「災害リスクを軽減するためのインフラ、体制の整備を進め、労働災害ゼロを目指す」との目標を設定し、安全衛生実行計画を策定しました。これに基づき、災害リスクへの対策を講じ、労働災害ゼロの実現に取り組みました。その結果、グループ全体での労災発生件数 21 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。

国内における取り組みと成果

- 大阪新オフィス竣工にともなう BCP 訓練と所轄消防署による避難器具講習の実施
- 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
- 所轄警察署によるリモート交通安全講習の実施
- 法改正対応、化学物質管理推進チームの活動実施と対象社員への保護具配布

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う、化学物質管理強化を受け、化学物質管理推進チームを発足しました。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、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実行しました。またこれらの活動を、安全衛生委員会が監査する体制を整えました。

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、継続した取り組みにより 2024 年度も再認定されました。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。また、警察署による講演会を社内で実施し、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

南海トラフ沖地震を想定した取り組み

南海トラフ沖地震の発生確率更新を機に、国内拠点においては、警報発令を想定した初動行動や体制の見直しを実施しました。地震のみならず洪水や富士山噴火も想定し、事業所の安全点検を実施、潜在リスクの確認や改善活動を行いました。想定外を意識した災害防止活動を推進します。

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、継続的に社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 年にはホーチミン工場（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、ホーチミン工場（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

海外工場の被災や、発生確率が更新された国内南海トラフ沖地震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します。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」づくりを推進する一方で、社員一人ひとりのウェルビーイング向上を目的とした活動を計画推進します。

社会貢献・慈善活動

基本的な考え方

当社は 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ように記載しています。

- 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

FOSTER ホール

2014年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、「FOSTER ホール」として親しまれています。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」の活動を通じて「昭島郷土芸能祭り」「昭和の森音楽祭」に協賛し、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。

フェアトレードに関する取り組み

2024 年度に、本社ではフェアトレード認証コーヒーを導入し、サステナブルなサプライチェーンの身近な取り組みとして開始しました。

FAIRTRADE

国際フェアトレード認証ラベル

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。

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。

本社ロビーにはゴールボール普及のためのサイネージやユニフォーム、競技ルール等の展示があります。また、社内イベントにてゴールボール体験会を実施し、社員とゴールボールを繋げる活動を行っています。

一般社団法人 日本ゴールボール協会
Japan Goalball Association

2024 年フランスパリで開催された夏季パラリンピックに日本ゴールボール協会所属の日本代表選手が出場され、男子は史上初の金メダルを獲得、女子は 6 位の成績を収められました。選手の帰国後、社員との交流会を実施しました。

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

- 社外取締役座談会
- ガバナンス
- 役員紹介

新中期事業計画と企業価値向上への期待

～フォスター電機の変革と挑戦～

新中期事業計画が 2025 年 4 月より開始します。社外取締役として、計画のどのような点を評価していますか？

中条：私は 2 つの点で今回の新中期事業計画を評価しています。

一つ目は、従来の中期事業計画が 5 年を対象としていたのに対して、変化が激しい現在の情勢を踏まえ、新中期事業計画は 3 年間にフォーカスし、当社が達成すべき定量的な数値と、どのように実現するのかという成長戦略を明確にしている点です。実際の成長戦略においては、当社の屋台骨であるモビリティと、コンシューマ関連ビジネス両方に共通して、「単なる部品や製品としてではなく、より広くスコープを捉えてお客様の価値全体を高めるためのソリューションを提供する」という方向性が明確に打ち出されています。

例えばモビリティ関連ビジネスにおいては、これまで当社が培ってきたエンターテイメント向けのスピーカ技術をインフォメーションや安心・安全といった領域に広げ、車内の音場づくりも含めてお客様の価値をいかにして高めていくかが描かれています。一方、コンシューマ関連ビジネスでは、当社の生体センシングやアクチュエータといった技術を単なるデバイスにとどめず、お客様一人ひとりに寄り添ったライフソリューションやライフエンハンスメントとして提案するという明確なコンセプトが打ち出されています。それが社内外に発信されることで、社員にも非常に重要なメッセージになると思います。

二つ目は、当社のキャッシュアロケーションの方向性や株主の皆様への還元強化に対する考え方やメッセージが明確に打ち出された点です。お客様や株主の皆様への還元をいかに強化していくかについては、ここ 1~2 年、取締役会でも繰り返し議論がなされてきました。そうした議論を踏まえ、新中期事業計画に意思がしっかりと反映されたということが、大いに評価できると思います。

松本：財務・非財務の両側面が考慮されており、成長に向けた投資も組み込まれていることから、私も根拠に基づくバランスの取れた目標設定だと評価しています。

モビリティ関連ビジネスにおいては、今後の自動車市場の予想成長率を上回る成長の実現について記載されていますが、それに向けて着実に対応を進めていただきたいと思います。

コンシューマ関連ビジネスにおいては、快適な音響空間の提供に加え、ライフソリューションとして人々の暮らしやすさを支えることで、当社のミッションである「未来社会に音で貢献する」を体現できると思います。

後藤：今回再編された事業ポートフォリオについては、2015 年の売上ピーク時にはモバイルオーディオ事業、特にヘッドセットが主力でしたが、その後、車載事業へのシフトを経て、新中期事業計画では「モビリティ」と「コンシューマ」の 2 本柱として整理された印象です。

モビリティ分野について見ると、すでに成熟化が進んでおり、今後 3 年間の自動車市場の予想成長率は 11% ですが、実際はそれを下回る可能性があります。市場の成熟に伴い競争環境が激化し、さらに EV や自動運転等の新技術が台頭する中で、今回の新中期事業計画は、これらの変化要因を適切に整理・反映したものになっていると評価できます。このような状況から従来のモビリティビジネスの構造は変化しつつありますが、当社は既に一定のシェアと実績を確立しており、安定した収益基盤があります。

それに対して、コンシューマ分野については、ワイヤレスイヤホンやヘルスケア等、消費者向けのさまざまな領域で開発を進めていきますので、より高い成長の可能性を秘めています。

この「安定したモビリティ事業」と「成長可能性のあるコンシューマ事業」の組み合わせは、理にかなった効果的なアプローチだと考えています。

※本座談会は 2025 年 2 月に実施しました。後藤　康浩氏については、2025 年 6 月 25 日をもって退任しております。

松本：一方で、目標に関してはストレッチ目標としてより高い水準を掲げ、それに向かって挑戦し達成してほしいと期待する気持ちもあります。

中条：数値に関してはまさにご指摘のとおり、当社はより高い目標を設定することも可能だと感じます。こうした数値目標の設定については、取締役会の中でも議論が重ねられており、岸社長の、「社長が一方的に高い目標を掲げるのではなく、責任ある立場の人たちが『自らやり抜く』という強い意志を持ち、全体の合意のもとで数値を打ち立てたい」、という想いを随所に感じます。実際のところ執行側に、今回の設定数値は当然上回るという気概が十分に感じられましたので、そのような心を持ちながら数値を設定しているという、そのプロセス自体が非常に評価に値すると考えています。

フォスター電機の企業価値向上に向けて課題はどこにあるとお考えですか？

中条：まず第一に、営業利益率や ROE といった「稼ぐ力」を向上させることが重要だと考えます。コロナ禍以降、グローバルロジスティクスの最適化や地産地消の推進、海外工場での内製化等、さまざまな施策をスピーディーに展開してきました。ハンガリー工場も昨年から稼働を開始し、多くの種まきができている状態です。今後はこれらの仕込みを確実に収益力の向上につなげることが取り組むべき最重要課題です。

併せて、人財育成も重要なテーマです。当社の社員は技術的スキルが高く、非常に誠実な人財が多いですが、お客様により積極的に提案できる、エンゲージメントの高い人財の育成が不可欠です。岸社長がよく言われる『自律的、有機的、分散的』という考え方を、組織全体に真の意味で浸透させていくことが重要だと考えています。

さらに、積極的な情報発信として、ブランド戦略の強化も重要ですね。自動車関連製品では ODM として当社名が表に出る機会は少ないものの、フォステクスブランドでの音響製品等、他社には真似できない独自の技術があります。このブランド価値を高めることは、お客様に対する価値提供の強化につながり、同時に社員のエンゲージメント向上にも寄与する好循環を生み出すと考えています。

松本：他社には真似できない独自の技術、言い換えますと「高付加価値化」が重要になると考えています。単なる数量的な拡大だけでなく、特にモビリティ関連ビジネスにおいて、他社が容易に真似できない差別化を図った製品の開発が重要です。数量面での成長には一定の限界があるかもしれませんが、『ここでしか作れない製品』という評価を確立できれば、より高い収益性を実現できるはずです。

後藤：こうした取り組みに加えて、今後さらに必要になるのは「ストーリー」、つまりナラティブです。フォスター電機は非常に謙虚で誠実な企業文化を持っていますが、夢を語ったり、大きなビジョンを掲げたりすることについては、やや控えめな印象を受けます。今後は、より高い目標や夢を掲げ、そこに向かう道筋を「ストーリー」として明確に打ち出していくことが必要です。

例えば、『あの車にはフォスター電機のスピーカが搭載されている』といったブランドの存在感や、近年注目される接近警報音等の製品も、単に安価なものではなく、高品質な製品として正当に評価されるべきです。ただし、日本企業によくある『良いものを作れば自然に分かってもらえる』という考え方では不十分です。積極的に発信していく必要があります。

具体的には、明確なストーリーの構築、様々な場での発信、戦略的なコミュニケーション活動等を通じて企業価値を高めていく必要があります。PBR1 倍の達成においても、単なる株主還元だけで実現するのは難しく、こうした成長のストーリーをどの様に描き、社内外に発信していくかが、価値向上のカギになると思います。

企業価値向上の課題である生産性や人財育成について、実際の現場ではどのような取り組みが行われていますか。コロナ禍で中止となっていた工場視察が 2024 年度に再開されましたが、ベトナム工場の視察はいかがでしたか？

松本：2024 年 8 月にベトナムにある 4 つの製造拠点を訪問・視察しました。ホーチミンを訪れるのは 2016 年の視察の際に続く機会となりました。工場では、女性の管理職が多く活躍していたことや若手エンジニアが主体的に工程改善に取り組んでいたことが印象に残っています。現地で培われた生産技術やノウハウが日本からのフィードバックを取り入れながら共有され、より良いものづくりが進められていると感じました。

中条：私は今回初めて視察に参加しました。出発前に楽しみにしていたのは、ベトナムがフォスター電機最大の製造拠点であり、コロナ禍において、適切な在庫管理や生産体制について気を配り、当社を強く支えてくださったことへの感謝を伝えると共に、なぜそれを実行できたのか自分の目で確かめることでした。現地の幹部や管理職、ラインで働く社員の方々と会話をする中で、当社の社是「誠実」や、お客様との信頼を守りながらものづくりをする信念、当社の経営理念である Foster Rhythm がしっかり浸透していると感じました。ベトナム拠点の立ち上げに関わった経営陣と現地の方々が、人と人とのつながりを大切にしながら理念を共有してきたことで、その想いが今も受け継がれているのだと思います。

また、視察した工場ではキーとなる幹部社員の部長レベルの半数が女性であることに驚きました。多様性を重視し、それを実際に組織の中で体現している様子が、視察全体を通して強く印象に残りました。

後藤：私自身は社外取締役に就任する前からフォスター電機とお付き合いがあり、10 年以上前にベトナムの工場を視察し、その後何回も伺っています。歴史的な変化を見ると、ヘッドセットの生産がピークを迎えていた時期は、非常に多忙で、働いている人の規模が大きい印象でした。現在は労働

集約型の生産から自動化生産体制へと高度化が進んでいると感じます。

その高度化を担っているのは、新しい生産設備をほぼすべてベトナム側で内製している点です。そして、最終的な調整は本社と連携しながら進めるという、密なコラボレーション体制が築かれていることです。この十数年の間にベトナムの工場が非常に高度化し、それを現地主導で実現していることは、フォスター電機の実力だと感じています。中国からベトナム、あるいは他の国に生産が移管されていくプロセスの中で、ベトナムの工場の果たす役割が非常に大きくなっていることを、現地で肌で感じました。

もちろん女性活躍という部分にも目が留まりましたが、現場の人たちのモチベーションの高さと、技術者が現地で育っていることを、心強く感じます。

新中期事業計画も含め、フォスター電機に期待することをお聞かせください

後藤：現在の事業の柱であるモビリティ分野においては、モビリティの中に生きて、モビリティから出るという意識を常に持つことが重要だと思います。モビリティ＝自動車関連ビジネスは今後も成長し、経営を安定させる売り上げ規模だと思いますが、だからこそ、そこから出る努力や意識を常に持ち続ける必要があります。異なる事業分野にもフォスター電機の柱となる事業がないか模索し続けることも必要であり、引き続き取り組んでいただきたいですね。

中条：期待することとしては、サステナブルな企業であってほしいということです。これには2つの意味があります。一つ目は、フォスター電機自身のサステナビリティです。創業76年を迎える当社が、確実に100年企業へと成長していくためには、しっかりと収益を上げ、持続可能な経営を実現していく必要があります。二つ目は、社会のサステナビリティへの貢献です。当社は「未来社会に音で貢献する」というミッションを掲げていますが、音は人の感性に直接響きかけるものです。特に、AIと人間の共存が進む未来社会において、人間の感性はますます重要になってくると考えています。その中で「聞く」という行為、音という要素は極めて重要な位置を占めることになるでしょう。

松本：「未来社会に音で貢献する」については、昨年から一般社団法人日本ゴールボール協会とのオフィシャル・ゴールド / パートナー契約を締結していますが、まさに音で貢献するという意味を体現していると思いました。

また、BtoB企業として一般的な認知度は高くありませんが、現在の市場ニーズだけにとらわれず、遊び心のある製品づくりや将来的な価値を見据えた開発にもチャレンジしていく必要があると思います。付加価値の高い製品開発につながる可能性が広がることで、企業としてのさらなる発展を期待しています。

ガバナンス

コーポレートガバナンス

方針

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

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4名が出席しています。出席者のうち過半数の7名（独立社外取締役3名および監査役4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。さらに、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. 53）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の決議や、重要な業務執行の進捗状況の報告をしています。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はじ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4名（うち社外監査役3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. 53）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。

指名諮問委員会の活動状況

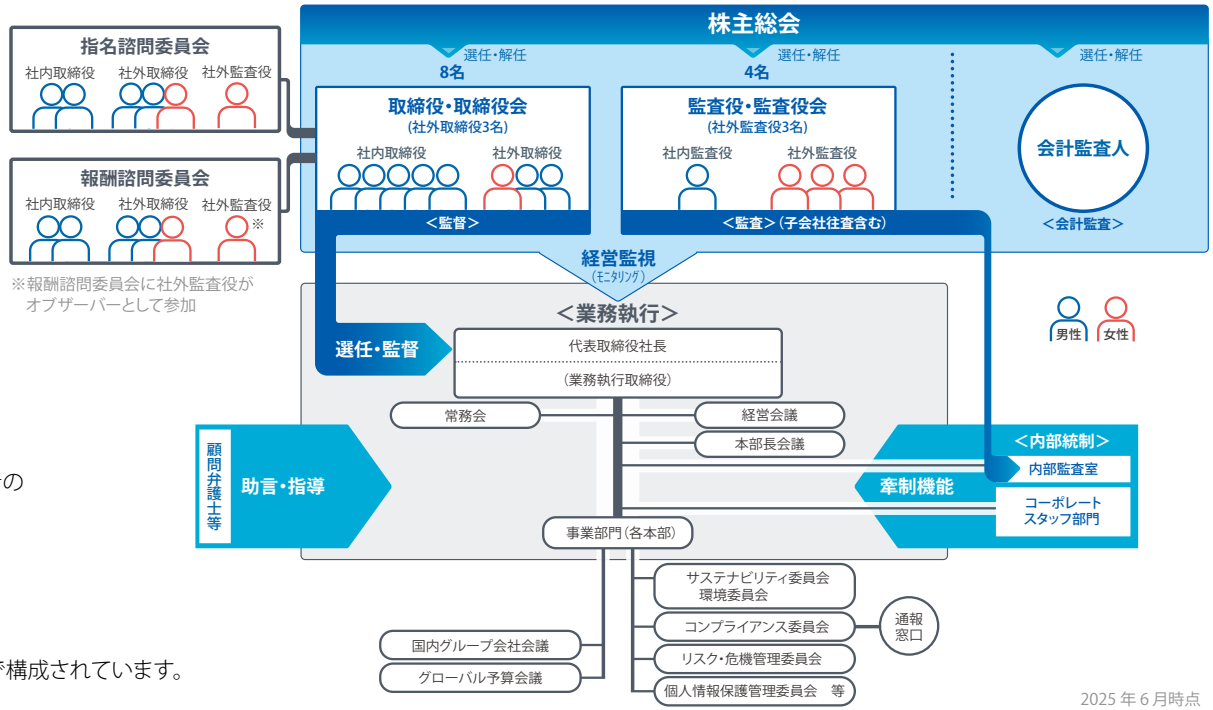
委員長は筆頭独立社外取締役であり、委員は社外取締役 3 名、社内取締役 2 名および社外監査役で構成されています。

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 91 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. 53）のとおりです。



2025 年 6 月時点

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、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。

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	2024 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	2024 年 7 月 2024 年 8 月 2025 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	2024 年 9 月 2025 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	2024 年 5 月 2024 年 11 月

- 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、2025 年 6 月 25 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. 53）のとおりです。

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（2024 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、投資家の視点、技術・研究開発及び総合的戦略判断等に知見をもつ取締役、外国人登用が、今後の課題です。

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、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。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と考えられる。

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、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、海外拠点ごとの事業の実態や状況把握による審議の充実や中期事業計画等の重要事項に関する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。

- 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
- 経営戦略、重要事案の審議充実度の向上及びフォローアップ報告の充実
- 海外拠点ごとの事業の実態や状況把握による審議の充実

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
（2024 年 4 月～ 2025 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
岸和宏	代表取締役社長 CEO	◎ 12 回 /12 回		○ 1 回 /1 回	○ 1 回 /1 回
望月昭人	取締役副社長 CFO	○ 12 回 /12 回		○ 1 回 /1 回	○ 1 回 /1 回
三浦広貴	専務取締役	○ 12 回 /12 回			
高原泰秀	常務取締役	○ 10 回 /10 回			
金井直樹	取締役	○ 10 回 /10 回			
呂三鉄	取締役 外国人	○ 2 回 /2 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	◎ 8 回 /8 回	○ 1 回 /1 回	△ 1 回 /1 回
田中達人	常勤監査役	△ 12 回 /12 回	○ 8 回 /8 回		
鈴木隆	社外監査役 独立	△ 2 回 /2 回	○ 2 回 /2 回		
大上有衣子	社外監査役 独立 女性	△ 12 回 /12 回	○ 8 回 /8 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. 高原泰秀氏は 2024 年 6 月 26 日開催の当社第 90 期定時株主総会によって常務取締役に選任されました。
2. 金井直樹氏は 2024 年 6 月 26 日開催の当社第 90 期定時株主総会によって取締役に選任されました。
3. 呂三鉄氏は 2024 年 6 月 26 日開催の当社第 90 期定時株主総会の終結のときをもって辞任しました。
4. 鈴木隆氏は 2024 年 6 月 26 日開催の当社第 90 期定時株主総会の終結のときをもって辞任しました。

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、業績連動報酬および役位に応じた株式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	業績連動報酬	役位に応じた株式報酬
支給方法	固定	役位に応じて規定された金銭を支給	—	役位に応じて規定された株式を支給
	変動	—	単年度の業績達成度に応じて金銭を支給	—
評価指標・基準		—	営業利益	—
支給時期		毎月	毎月	毎年
業績評価期間		—	1 年	—
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

コンプライアンス

方針

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

コンプライアンス体制

コンプライアンス・プログラムを推進する上で重視すべきは、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。

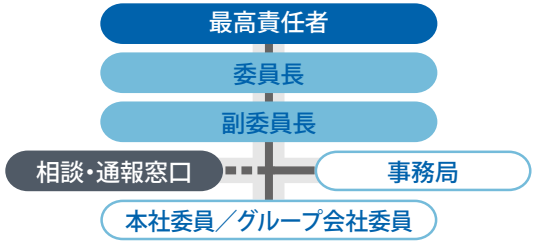
コンプライアンス委員会

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。

2024 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（Web 研修）、顧問弁護士によるハラスメントを含むコンプライアンス研修等を開催する等、コンプライアンス意識の向上に努めました。

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）



腐敗防止への取り組み

腐敗防止に関して「フォスターグループ社員行動規範」において基本的な考え方を定め、役員および全社員への浸透を図ってきました。また、政府関係者に対する贈賄の防止および私人に対する過度な接待・贈答または被接待・被贈答の防止に係る取り組み体制を取り決め、企業の贈収賄行為、腐敗行為を未然に防止することを目的として、「贈収賄等防止規程」を制定しています。なお、腐敗防止に関する法令、「フォスターグループ社員行動規範」、「贈収賄等防止規程」およびその他社内規則等の違反は、「コンプライアンスホットライン」の通報対象になります。

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

2024 年度目標	2024 年度実績
● **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%	100%
● **内部通報制度の周知：**100%	100% ※研修やアンケート等で周知
● **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 4 以上の評価

今後の計画

コンプライアンス委員会が主体となり、コンプライアンステストおよびアンケートを実施し、内部通報窓口の周知率の向上や社員教育によるコンプライアンス意識の向上を図ります。また、法令・法規制調査に関わる責任部門の見直しを実施し、法令遵守態勢の再構築に取り組みます。

リスクマネジメント

方針

リスクを事前に予測し、リスクが具現化されることを未然に防ぐため、然るべき対策を講ずること、および万一リスクが発現・具現化して危機が発生した場合に、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電機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、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、2024 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。

※体制は、コンプライアンス委員会に準ずる

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

2024 年度目標	2024 年度実績
● **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**	・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 ・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及び対応状況を把握し、リスク・危機管理の体制・運用を改善
● **重要項目※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%

※ 1. グローバルロジスティクス体制の展開構築 2. BCP 体制の検証とグローバルの継続
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

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リスク・危機管理委員会で審議されるリスクトピックスの深掘り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。

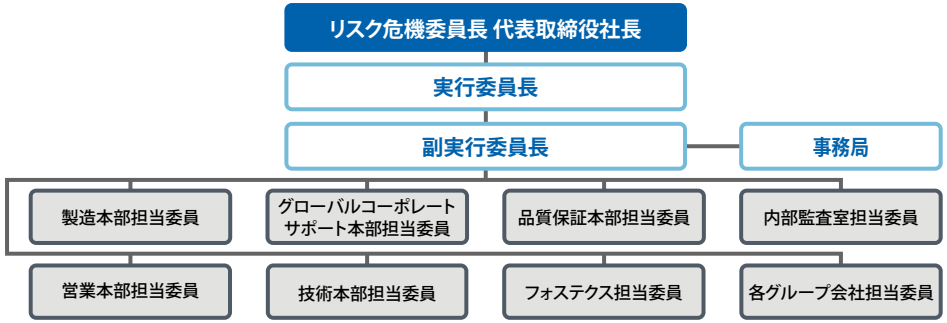
事業継続計画 (BCP)

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。

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、各機能部門による機能復旧活動、ならびに取締役会、各拠点対策本部との連携により、事業継続を推進しています。



主な活動・対策

緊急連絡システム（安否確認システム）の運用

災害の多発する国内において、緊急連絡システムを運用、迅速な初動対応を実施します。

防災活動

2024 年度は、南海トラフ沖地震の発生確率更新を機に、国内事業所合同の BCP 訓練を実施しました。訓練準備を通じて、潜在リスクの確認や改善活動を行いました。想定外の状況に強い BCP 体制の整備を行います。また、近隣企業との防災協定の締結を継続しました。近年では、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) 分科会に参加しています。気候変動に伴い世界各地で大規模災害の発生が増加する中、企業に求められる防災・減災の社会的役割を果たすべく、具体的な貢献策を検討・実行し、「仙台防災枠組」の実施および SDGs への貢献を目的として活動しています。

害虫対策

海外製造拠点に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。

防災訓練

海外拠点では、年 1 回の防災訓練を実施しています。社員の安全を最優先として取り組み、従来の火災のみならず感染症にも備えた訓練です。

大阪新オフィスでの
避難器具取り扱い講習

中国工場での
害虫発生防止対策

ベトナム工場での
感染症発生対策訓練

目標・実績

BCP 体制の検証と、グローバル展開の継続を重点項目として活動しています。2024 年度実績として BCP 訓練を通じた初動対応習熟度向上とコンテンツ整備、ならびに「被災シナリオ」への体制整備を行いました。

気候変動への対応

2024 年度目標	2024 年度実績
● **南海トラフ地震を想定した本社・静岡・大阪・伊賀（ロジ）合同 BCP 訓練実施**	・初動プロセス・プレスリリースひな型の完成 ・BCP 訓練により拠点災害報告フォーマット更新 ・富士山噴火時の課題整理と対策確認

今後の計画

2025 年度は、昨年の国内拠点 BCP 訓練実施から、海外拠点における BCP の再整備と訓練を再開し、引き続き当社のレジリエンス向上を目的に活動します。

税務に対する考え方

基本姿勢

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

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検討しながら適切に対応します。

情報セキュリティ

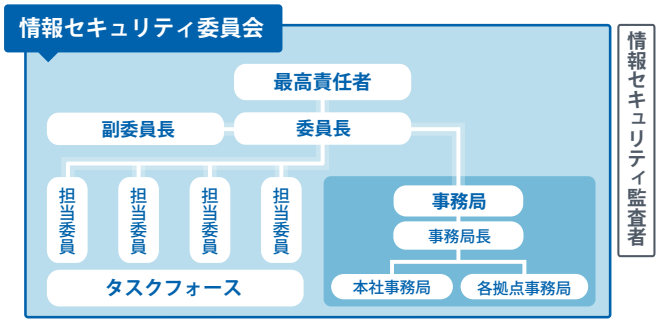
方針

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。

セキュリティ向上策の一環として、内部訓練や第三者機関による脆弱性診断等を定期的に実施します。

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。

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

2024 年度目標	2024 年度実績
● 情報セキュリティに関する重大な事故：0 件	0 件

役員紹介

1. 代表取締役社長　CEO
岸　和宏

2. 取締役副社長　CFO
望月　昭人

3. 専務取締役
三浦　広貴

4. 常務取締役
高原　泰秀

5. 取締役
金井　直樹

6. 社外取締役
松本　実

7. 社外取締役
中条　薫

8. 社外取締役
江連　淑人

9. 監査役
田中　達人

10. 社外監査役
木本　聡子

11. 社外監査役
大上　有衣子

12. 社外監査役
野村　有季子

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　当社取締役 モバイルオーディオ事業本部長代行 2011 年 4 月　当社取締役 営業本部長 2013 年 4 月　当社取締役 MA 事業本部長 2014 年 6 月　当社常務取締役 MA 事業本部長 2017 年 4 月　当社常務取締役　新規事業開発本部長 兼 営業統括 2019 年 8 月　当社常務取締役 営業本部長 兼 営業統括 2020 年 4 月　当社常務取締役　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 グローバルコーポレートサポート本部長 2022 年 4 月　当社 上席執行役員 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 CFO グローバルコーポレートサポート本部長 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　フォスターエレクトリック（ベトナム）Co., Ltd. General Director 2014 年 11 月　フォスターエレクトリック（ベトナム）Co., Ltd. Chairman 兼 General Director 2019 年　4 月　当社執行役員 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 技術本部長 兼 技術統括 / フェロー 2023 年　6 月　当社常務取締役 技術本部長/フェロー 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 アジア統括 2024 年　6 月　当社常務取締役 営業本部長 兼 アジア統括（現任）
在任年数	16 年	2 年	4 年	1 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	●	●		
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 **中条　薫**	社外取締役 **江連　淑人**
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（ベトナム）Co., Ltd. General Director 2012 年 4 月 フォスターエレクトリック（ベトナム）Co., Ltd. Chairman 兼 General Director 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） 2021 年 3 月 東洋インキ SC ホールディングス株式会社（現新社名 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）	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）	1982 年 4 月 ソニー株式会社入社 1992 年 4 月 Sony Hellas S.A. Managing Director 2004 年 3 月 Sony Logistics of America,President 2007 年 1 月 Sony Latin America, Inc.President 2010 年 6 月 ソニーサプライチェーンソリューション株式会社 代表取締役社長 2012 年 6 月 ソニー株式会社 業務執行役員 SVP 物流本部長 2014 年 1 月 同社執行役員 ビジネスエグゼクティブデバイスソリューション事業本部 エナジー事業部長 2015 年 1 月 ソニーエナジーデバイス株式会社 代表取締役社長 2017 年 9 月 株式会社村田製作所 執行役員 モジュール事業本部 エナジーデバイス事業部長 2019 年 4 月 メタウォーター株式会社 執行役員 海外事業本部副本部長 2024 年 4 月 同社エグゼキュティブアドヴァイザー（現任） 2024 年 6 月 学校法人国際基督教大学 理事（現任） 2025 年 6 月 当社社外取締役 (現任)
在任年数	1 年	10 年	4 年	2025 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		●（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
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
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　当社社外監査役
2021 年　6 月　当社常勤監査役
2025 年　6 月　当社社外監査役（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　当社社外監査役（現任）
2023 年　1 月　JLX PARTNERS 法律事務所・外国法共同事業所属（現任）

社外監査役
野村　有季子

1994 年　4 月　ハイアットリージェンシーオーサカ株式会社入社
2002 年 10 月　朝日監査法人（現有限責任あずさ監査法人）入所
2006 年　4 月　公認会計士　登録
2008 年 10 月　KPMG LLP Hong Kong 事務所出向
2013 年 10 月　フィリップモリスジャパン（合同）入社
2014 年　6 月　株式会社マネースクエア HD 社外監査役
2021 年　4 月　長瀬産業株式会社入社
2022 年　3 月　株式会社ワンキャリア 社外取締役監査等委員（現任）
2023 年 11 月　ユーピーアール株式会社 社外取締役（現任）
2025 年　6 月　当社社外監査役（現任）

執行役員

上席執行役員
作田　雄治

営業本部 SP ビジネス統括
兼 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
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

フォスターエレクトリック
(ベトナム) Co.,Ltd.
Chairman

執行役員（非常勤）
譚　貴海

フォスターエレクトリック Co.,
(ホンコン) Ltd. 董事 兼 総経理

執行役員（非常勤）
黄　永忠

フォスターエレクトリック
Co.,(ホンコン)Ltd. 董事
兼 副総経理 兼 営業担当

執行役員（非常勤）
飛鳥川　孝史

フォスターベトナム General Director
兼 フォスターバクニン
Deputy General Director/ マイスター

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、8 年連続で選定されています。

2024 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

2024 年 5 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、9 年連続で選定されています。

日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編

2024 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上記調査において、星三つ半に認定されました。

グローバル

CDP

2025 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 2024 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

2025 年 3 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」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」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。

アジア太平洋地域気候変動リーダー企業 (Asia-Pacific Climate Change Leaders) 2025 に選定

2025 年 6 月：英フィナンシャル・タイムズ社と独スタティスタ社が共同実施した「アジア太平洋地域気候変動リーダー企業 2025」において、温室効果ガスの削減に貢献している優れた企業として上位 350 社のうちの 1 社に選定されました。

外部評価機関からの調査

外部の評価機関から受領するサステナビリティ調査に誠実に回答しています。

2024 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、計 7 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、フォスター電機の企業価値向上への取り組みへとつなげます。

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 2025（2025 年度）
※ 2019 年から連続で認定

健康優良企業
※ 2018 年から連続で認定

財務サマリー（10 年）

	単位	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	FY2024 91 期
業績概要											
売上高	百万円	190,928	160,896	184,800	140,303	107,298	85,220	91,106	121,338	122,447	137,607
粗利益	百万円	27,052	17,369	24,359	17,534	14,687	11,123	7,484	16,155	18,836	24,123
粗利益率	%	14.2%	10.8%	13.2%	12.5%	13.7%	13.1%	8.2%	13.3%	15.4%	17.5%
営業利益	百万円	10,351	2,963	9,307	3,937	2,064	0.7	-7,757	2,445	4,412	6,796
営業利益率	%	5.4%	1.8%	5.0%	2.8%	1.9%	0.0%	-8.5%	2.0%	3.6%	4.9%
EBITDA[*1]	百万円	15,803	9,885	17,462	8,345	5,223	3,149	-4,548	6,010	7,609	9,988
EBITDA マージン	%	8.3%	6.1%	9.4%	5.9%	4.9%	3.7%	-5.0%	5.0%	6.2%	7.3%
当期純利益	百万円	6,833	1,088	4,265	-2,026	1,565	-3,363	-7,017	848	2,304	3,902
営業キャッシュ・フロー	百万円	24,057	4,372	8,153	17,961	11,092	739	-12,767	354	15,428	14,831
投資キャッシュ・フロー	百万円	-3,946	-11,089	-7,131	-3,425	516	-1,960	-3,071	-1,321	-8,539	-844
フリーキャッシュ・フロー[*2]	百万円	20,111	-6,717	1,022	14,536	11,608	-1,221	-15,838	-967	6,889	13,987
財務キャッシュ・フロー	百万円	-6,676	1,690	-2,859	-2,937	-8,823	-2,624	6,771	1,776	-4,440	-9,884
設備投資	百万円	5,843	10,262	5,937	3,994	4,328	2,131	2,749	2,559	4,810	3,816
減価償却費	百万円	5,452	6,922	8,155	4,408	3,159	3,148	3,209	3,565	3,197	3,192
研究開発費	百万円	2,714	2,305	2,421	2,380	2,740	2,476	2,619	2,780	3,147	3,391
[*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	17,858	12,037	10,150	21,524	23,930	20,373	12,089	13,646	17,034	20,771
有利子負債	百万円	8,761	13,376	11,702	14,605	6,542	5,203	13,366	17,456	15,128	7,152
純資産	百万円	67,017	63,901	66,792	59,294	58,995	55,993	51,632	56,515	64,319	68,731
1 株あたり情報											
当期純利益（EPS）	円	255.44	41.16	165.78	-83.21	69.15	-148.47	-315.53	38.23	103.70	174.98
純資産（BPS）	円	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	2,726.13
配当金	円	50	40	55	20	35	15	10	20	25	60
配当性向	%	19.6%	97.2%	33.2%	-	50.6%	-	-	52.3%	24.1%	34.3%
その他の財務指標											
ROIC[*3]	%	13.3%	1.8%	10.3%	3.8%	2.2%	-0.6%	-14.9%	2.6%	4.8%	8.5%
ROE	%	11.0%	1.8%	7.0%	-3.5%	2.9%	-6.4%	-14.4%	1.7%	4.2%	6.6%
海外売上高比率	%	93.2%	91.2%	91.7%	87.5%	83.7%	79.1%	80.0%	81.3%	79.6%	83.5%
自己資本比率	%	63.7%	58.2%	61.5%	59.5%	66.5%	65.6%	54.7%	55.0%	56.5%	57.0%
[*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）										

バウンダリ (報告対象範囲) は、以下の通りです。

単体	フォスター電機株式会社 (本社)
連結①	フォスター電機株式会社（本社※フォスタービジネスサービス株式会社およびフォスター電子株式会社を含む）、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.、FSK (Thailand) Co.,Ltd.、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH、FOSTER ELECTRIC (HUNGARY) Kft.
連結②	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）、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)、Guangzhou Fourstar Electroacoustic Tech Co.,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.、FSK (Thailand) Co.,Ltd.、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. 、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH、FOSTER ELECTRIC (HUNGARY) Kft.
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）、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)、Guangzhou Fourstar Electroacoustic Tech Co.,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.、FSK (Thailand) Co.,Ltd.、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. (EL PASO OPERATIONS)、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH、FOSTER ELECTRIC (HUNGARY) Kft.
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 15 社とする。
内訳：	フォスター電機株式会社（本社）FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD.、Guangzhou Fourstar Electroacoustic Tech Co.,Ltd、FOSTER ELECTRIC CO., (GUANGZHOU) LTD.、FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD、FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.、FSK (Thailand) Co.,Ltd.、ESTec CORPORATION およびグループ会社、FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC.、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH
ISO14001 認証取得拠点	
内訳：	フォスター電機株式会社（本社：東京都昭島市つつじが丘一丁目 1 番 109 号）、静岡オフィス（静岡県静岡市駿河区登呂六丁目 12 番 2 号）、GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcee)、FOSTER ELECTRIC CO (HEYUAN)., LTD.、FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.、 FOSTER ELECTRIC (DANANG) 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.、FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH

2021~2022 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
ハイライト部は連結データ

● 環境

環境投資および環境保全コスト		単位	2021	2022	2023	2024	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			28,599	26,338	60,825	76,825		
(1)-1 公害防止コスト	大気汚染及び水質汚濁防止対策		6,971	3,756	12,786	5,838		
(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		3,479	1,632	1,230	750		
(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		18,149	20,950	46,809	70,238		
(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			12,486	13,345	8,962	11,410		
(4) 研究開発コスト：研究開発等費用			1,597,994	1,587,556	1,835,937	1,966,874		
(5) 社会活動コスト	緑化等費用		342	529	779	881		
(6) 環境損傷対応コスト			0	0	0	0		
合計			1,639,421	1,627,768	1,906,503	2,055,991		

※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	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
温室効果ガス排出量	Scope1		$t\text{-}CO_2$	1,953	1,501	1,214	1,152	1,083	1,147	1,387	連結①	302-3, 305-2, 305-5
	Scope2		$t\text{-}CO_2$	71,243	58,564	51,333	48,354	41,292	46,261	44,012		
	Scope1+Scope2		$t\text{-}CO_2$	73,196	60,065	52,547	49,505	42,375	47,408	45,398		
	売上高		億円	1,205	876	675	594	731	774	807		
	売上高原単位		$t\text{-}CO_2$ / 億円	61	69	78	83	58	61	56		
	二酸化炭素		$t\text{-}CO_2$	73,196	60,065	52,547	49,505	42,375	47,408	45,398		
	メタン		$t\text{-}CO_2$	0.03	0.03	0.02	0	0	0.02	0		
	一酸化二窒素		$t\text{-}CO_2$	0.06	0.05	0.04	0	0	0.03	0		

・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
・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・売上高原単位については、目標およびデータの見直しに伴い、2019 年度以降の実績を修正しています。

Scope3	上流部門	1. 購入した製品サービス	$t\text{-}CO_2$	190,087	147,202	117,453	139,466	121,972	126,523	127,880	連結①	305-3
		2. 資本財		8,109	8,697	3,573	4,288	4,549	9,299	8,144		
		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	5,601	5,539	6,006		
		4. 輸送、配送（上流）		25,014	23,972	16,640	20,597	11,560	10,740	12,002		
		5. 事業から出る廃棄物		3,104	2,140	2,189	1,251	932	796	778		
		6. 出張		612	1,661	352	321	607	621	1,491		
		7. 雇用者の通勤		6,914	4,309	3,562	3,066	2,817	2,804	2,792		
	下流部門	9. 輸送、配送（下流）		3,225	3,206	2,237	2,809	2,316	2,059	1,369		
		11. 販売した製品の使用		74,357	73,323	155,887	160,565	111,952	129,611	124,646		
		12. 販売した製品の廃棄		5,147	4,945	9,095	2,843	2,139	2,653	4,105		
	合計			321,344	277,046	317,752	341,667	264,444	290,646	289,212		

※算定範囲の報告対象を追加したため、2019 年度より実績を修正しています。

資源消費				単位	2021	2022	2023	2024	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	97,172	86,046	86,058	91,881	連結②	302-1
	再生可能エネルギー		総消費量	MWh	-	1,149	3,230	9,301		
			太陽光発電	MWh	-	1,108	2,194	2,352		
	非再生可能エネルギー		総消費量	MWh	97,172	84,938	83,828	82,580		
			電力	MWh	91,826	79,700	78,612	83,766		
			灯油	liter	9,556	8,051	5,396	70		
			ガソリン	liter	178,885	137,869	151,620	111,826		
			軽油	liter	30,142	38,687	89,169	100,130		
			LPG	kg	88,261	68,840	57,394	219,258		
			天然ガス	m^3	151,734	188,027	150,016	83,630		
			都市ガス	m^3	10,813	11,301	11,819	14,498		

資源消費				単位	2021	2022	2023	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
組織内のエネルギー消費量		拠点毎の内訳	日本	MWh	3,160	2,584	2,475	1,656	-	302-1
			アジア		92,021	81,085	81,731	89,515		
			北米		1,902	2,302	1,802	707		
			欧州		89	75	51	649		
※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。										
取水と排水		合計	取水量	m^3	954,475	761,419	691,447	764,982	連結②	303-3
			排水量		764,924	527,125	511,864	593,061		
			総水消費量		189,551	234,295	179,583	171,921		
		日本	取水量		8,828	9,128	8,913	9,434		
			排水量		8,387	8,672	8,467	8,962		
			総水消費量		441	456	446	472		
		アジア	取水量		943,894	750,531	681,014	753,466		
			排水量		755,133	517,043	502,179	582,401		
			総水消費量		188,761	233,488	178,835	171,065		
		北米	取水量		1,741	1,748	1,508	1,872		
			排水量		1,393	1,398	1,206	1,498		
			総水消費量		348	350	302	374		
		欧州	取水量		12	12	12	210		
			排水量		11	11	11	200		
			総水消費量		1	1	1	10		
水資源	総排出量			m^3	189,551	234,295	179,583	171,921	連結②	303-3, 303-4, 303-5
	取水量	合計			954,475	761,419	691,447	764,982		
		地表水			-	-	-	-		
		地下水			-	-	-	-		
		海水			-	-	-	-		
		生産随伴水			-	-	-	-		
		第三者の水			954,475	761,419	691,447	764,982		
	排水量	合計			764,924	527,125	511,864	593,061		
		地表水			-	-	-	-		
		地下水			-	-	-	-		
		海水			-	-	-	-		
		生産随伴水			-	-	-	-		
		第三者の水			764,924	527,125	511,864	593,061		
処分された廃棄物		処分された有害廃棄物	廃棄物発生量	ton	273.29	212.79	246.50	237.40	連結③	306-3, 306-5
			リサイクル量		53.24	52.52	60.21	50.35		
			最終処分量		220.05	160.10	185.38	187.05		
		処分された非有害廃棄物	廃棄物発生量	ton	3,345.59	4,480.09	3,518.78	3,598.59		
			リサイクル量		2,219.35	3,028.99	2,615.24	2,699.94		
			最終処分量		1,126.24	1,451.11	903.54	877.20		

調達（環境）	単位	2021	2022	2023	2024	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	%	7	9	8	14	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	2021	2022	2023	2024	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	人	534	503	504	520	単体	401-1
			男性		407	376	365	376		
			女性		127	127	139	144		
			合計	人	16,275	17,956	15,654	14,980	連結	
			男性		3,428	3,804	3,429	3,532		
			女性		12,847	14,152	12,225	11,448		
	地域別		合計	人	16,275	17,956	15,654	14,980		2-7
			日本		597	573	546	564		
			中国		3,649	3,911	3,920	3,812		
			アジア・大洋州		11,919	13,356	11,011	10,379		
			北米		78	83	125	135		
			南米	人	0	0	0	0		
			欧州・アフリカ・中東		32	33	52	90		
間接雇用者※1	派遣社員	性別	合計	人	687	544	307	525		
			男性		-	215	171	207		
			女性		-	329	136	318		
非正規社員の割合（契約社員＋派遣社員）※1		性別	合計	人	-	967	472	705		-
			男性		-	319	277	319		
			女性		-	648	195	386		
			男性	%	-	9.3	7.7	8.5		
			女性		-	5.4	1.6	3.3		
新卒採用人数			合計	人	7	15	14	14	単体	-
			男性		4	7	9	10		
			女性		3	8	5	4		
新規雇用者数・比率※2		性別	合計	人	17	23	41	48	単体	401-1
			男性		11	15	28	35		
			女性		6	8	13	13		
			合計	%	3.0	4.3	8.3	9.3		
			男性		2.6	3.8	7.8	9.4		
			女性		4.3	6.1	9.6	9.0		
		年齢	30 歳未満	人	8	15	20	22		
			30-50 歳		7	4	17	24		
			50 歳超		2	4	4	2		
			30 歳未満	%	13.3	22.7	28.6	31.9		
			30-50 歳		2.3	1.5	7.4	10.3		
			50 歳超		1.3	1.9	2.0	0.9		
新規雇用者数・比率※2		性別	合計	人	7,812	5,177	5,811	4,870	連結※4	
			男性		2,049	1,099	1,208	1,221		
			女性		5,763	4,078	4,603	3,649		
			合計	%	43.8	25.4	38.3	31.4		
			男性		66.2	25.9	37.7	36.1		
			女性		39.1	25.3	38.5	30.0		
		年齢	30 歳未満	人	5,180	3,307	3,746	2,956		
			30-50 歳		2,578	1,853	2,021	1,798		
			50 歳超		54	17	44	116		

従業員数			単位	2021	2022	2023	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
新規雇用者数・比率※2		30 歳未満	%	83.8	61.0	78.1	61.0	連結※4	401-1
		30-50 歳		23.2	13.0	20.8	18.2		
		50 歳超		9.8	2.6	7.0	14.4		
総離職者数・比率※3	性別	合計	人	-	40	33	21	単体	401-1
		男性		-	36	26	16		
		女性		-	4	7	5		
		合計	%	-	7.5	6.3	4.1		
		男性		-	9.0	7.0	4.3		
		女性		-	3.1	4.7	3.4		
	年齢	30 歳未満	人	-	5	4	2		
		30-50 歳		-	19	15	9		
		50 歳超		-	16	14	10		
		30 歳未満	%	-	7.6	5.7	2.9		
		30-50 歳		-	7.3	6.3	3.9		
		50 歳超		-	7.8	6.5	4.7		
うち自己都合退職	性別	合計	人	19	28	28	21	単体	—
		男性		16	24	23	16		
		女性		3	4	5	5		
		合計	%	3.2	5.3	5.6	4.1		
		男性		3.5	6.0	6.4	4.3		
		女性		2.2	3.1	3.7	3.4		
	年齢	30 歳未満	人	8	5	4	2		
		30-50 歳		7	18	14	9		
		50 歳超		2	5	10	10		
		30 歳未満	%	13.3	7.6	5.7	2.9		
		30-50 歳		2.3	6.9	6.1	3.9		
		50 歳超		0.9	2.4	5.1	4.7		
	性別	合計	人	9,455	6,433	5,746	6,819	連結※4	401-1
		男性		1,967	1,368	1,076	1,351		
		女性		7,488	5,065	4,670	5,468		
		合計	%	52.1	31.5	37.9	43.7		
		男性		58.3	32.2	33.6	39.3		
		女性		50.7	31.4	39.0	44.9		
	年齢	30 歳未満	人	5,137	3,782	3,233	3,781		
		30-50 歳		4,169	2,482	2,278	2,792		
		50 歳超		149	169	235	246		
		30 歳未満	%	36.8	69.7	67.4	77.4		
		30-50 歳		23.8	17.4	23.5	28.2		
		50 歳超		52.1	25.4	37.4	30.4		

※ 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、生産量の変動に応じて人員を配置しているため、新規雇用者数や離職者数・離職率が大きくなる傾向があります。

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)				単位	2021	2022	2023	2024	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	%	76.2	74.8	72.4	72.3	単体	405-1
			女性		23.8	25.2	27.6	27.7		
	年齢		30 歳未満	%	9.7	10.9	12.9	14.4		
			30-50 歳		51.1	46.5	44.4	44.8		
			50 歳超		39.1	42.5	42.7	40.8		
	性別		男性	%	21.1	21.4	21.9	23.6	連結	
			女性		78.9	78.6	78.1	76.4		
	年齢		30 歳未満	%	36.0	31.3	31.4	31.3		
			30-50 歳		60.0	64.1	63.8	63.1		
			50 歳超		4.0	4.6	4.8	5.7		
女性従業員比率※1				%	79.0	78.6	77.4	75.9	連結	405-1
女性管理職比率※2				%	-	31.0	26.5	25.3		-
女性初級管理職比率※2				%	-	43.3	31.8	28.9		-
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）		%	100.0	95.1	98.4	96.7	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			76.3	57.1	83.3	100.0		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社			72.0	80.0	75.0	78.6		
		FOSTER ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD.			-	80.0	100.0	66.7		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社			89.6	52.0	89.3	87.3		
	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社			100.0	50.0	100.0	100.0		
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社			100.0	100.0	100.0	100.0		
障がい者雇用率				%	2.3	2.1	2.0	3.1	単体	405-1
海外人財比率※4				%	9.8	11.0	12.2	11.9	単体	405-1
	従業員の国籍と割合		第 1 位の国籍	人	-	日本 (91.7%)	日本 (88.1%)	日本 (88.8%)		-
			第 2 位の国籍		-	中国 (4.2%)	ベトナム (4.8%)	中国 (4.2%)		
			第 3 位の国籍		-	ベトナム (1.4%)	中国 (4.4%)	ベトナム (3.8%)		
			第 4 位の国籍		-	ミャンマー (1.2%)	ミャンマー (1.2%)	ミャンマー (1.2%)		
			その他の国籍		-	その他 (1.6%)	その他 (1.6%)	その他 (1.9%)		
	管理職の国籍と割合※3		第 1 位の国籍	人	-	日本 (94%)	日本 (96.6%)	日本 (95.2%)		
			第 2 位の国籍		-	中国 (1.8%)	中国 (1.4%)	韓国 (2.1%)		
			第 3 位の国籍		-	韓国 (1.2%)	韓国 (1.4%)	中国 (1.4%)		
			第 4 位の国籍		-	ベトナム (1.2%)	台湾 (0.7%)	台湾 (0.7%)		
			その他の国籍		-	その他 (1.8%)	-	その他 (0.7%)		

※ 1 各年 3 月 31 日時点。
※ 2 各年 3 月 1 日時点。女性管理職比率は、中級・初級管理職 (部長、課長相当)、女性初級管理職比率は、課長職相当の人数で算出しています。
※ 3 2021 年度、2023 年度の数値を一部変更しています。
※ 4 役員を含む範囲で算定しています。

育児休暇			単位	2021	2022	2023※6	2024	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	合計	人※2	16,269	14,897	14,644	14,614	連結	401-3
		男性		3,419	3,152	3,314	3,501		
		女性		12,840	11,745	11,330	11,113		

育児休暇			単位	2021	2022	2023※6	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
育児休暇※1	育児休暇取得人数※3	合計	人	981	624	782	668	連結	401-3
		男性		109	75	150	123		
		女性		872	549	632	545		
	復職人数※4	合計	人	896	540	613	600		
		男性		107	77	141	120		
		女性		789	463	472	480		
	定着人数※5	合計	人	803	436	417	472		
		男性		146	64	69	98		
		女性		657	372	348	374		
	復職率※4	合計	%	94.9	90.3	79.8	92.9		
		男性		99.1	98.7	97.9	99.2		
		女性		94.4	89.0	75.6	91.4		
	定着率※5	合計	%	76.3	65.1	67.6	74.7		
		男性		90.7	83.1	60.5	77.8		
		女性		76.3	62.7	69.2	73.9		
	男性育児休業取得率※7		%	57.1	62.5	60.0	125.0	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おります。
※ 2 対象期間中に育児休暇の権利を有していた従業員数。
※ 3 対象期間中に育児休暇の権利を有し、且つ取得を完了した従業員数。
※ 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数。
※ 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 2023 年度の数値を一部修正しています。
※ 7 育児休業取得率は「該当年度に育児休業を取得した男性労働者の数」を「配偶者が出産した男性労働者の数」で割って算出しています。配偶者の出産年度と育児休業取得年度が異なる場合は、取得率が 100% を超えることがあります。育児休業が複数の事業年度にまたがる場合は、育児休業を開始した事業年度でカウントしています。

安全衛生			単位	2021	2022	2023	2024	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		
		合計	人	0	0	0	0	連結	
		直接雇用者		0	0	0	0		
		間接雇用者		0	0	0	0		
	傷害の主な理由			-	-	-	-		
	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	人	0	0	0	0	単体	
		直接雇用者		0	0	0	0		
		間接雇用者		0	0	0	0		
		合計	人	0	1	0	0	連結	
		直接雇用者		0	1	0	0		
		間接雇用者		0	0	0	0		
	傷害の主な理由			-	骨折	-	-		
	労働災害度数率※2	直接雇用者		0.00	0.03	0.00	0.00		
		間接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00		

安全衛生				単位	2021	2022	2023	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
労働関連の傷害	記録対象となる労働関連の傷害者		合計	人	0	1	1	1	単体	403-9
			直接雇用者		0	1	1	1		
			間接雇用者		0	0	0	0		
			合計	人	46	31	25	27	連結	
			直接雇用者		43	30	25	25		
			間接雇用者		3	1	0	2		
	傷害の主な理由				切傷、打撲、捻挫、火傷など	骨折、切傷、打撲、捻挫、化学眼外傷など	骨折、打撲、手足・背中の怪我	切傷、打撲、骨折、火傷、捻挫		
	労働災害度数率※3		直接雇用者		1.05	0.95	0.76	0.79		
			間接雇用者		2.03	0.85	0.00	1.84		
	労働時間		合計	時間	35,657,326	32,821,403	33,707,891	32,641,834		
			直接雇用者		34,179,000	31,649,902	33,097,562	31,556,265		
			間接雇用者		1,478,325	1,171,501	610,329	1,085,570		
	全ての労働災害の合計	LTIFR※4	直接雇用者		-	-	0.76	0.79		
			間接雇用者		-	-	0.00	1.84		
		強度率※5	直接雇用者		-	0.01	0.01	0.02		
			間接雇用者		-	0.00	0.00	0.00		

* 算出方法の見直しにより、2021, 2022, 2023 年度の数値を一部修正しています。

※1 労働関連の傷害による死亡者の割合 = $\frac{\text{労働関連の傷害による死亡者数} \times 1{,}000{,}000}{\text{労働時間数}}$

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

※3 記録対象となる労働関連の傷害者の割合 = $\frac{\text{記録対象となる労働関連の傷害者数} \times 1{,}000{,}000}{\text{労働時間数}}$

※4 LTIFR（休業をともなう災害発生率）= $\frac{\text{休業災害数} \times 1{,}000{,}000}{\text{総労働時間}}$

※5 強度率 = $\frac{\text{延べ労働損失日数} \times 1{,}000}{\text{延べ実労働時間数}}$

				単位	2021	2022	2023	2024	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	2021	2022	2023※	2024	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	合計	時間	11	21	38	37	単体	404-1
	男性		11	25	37	37		
	女性		11	20	41	37		
	管理職		9	10	12	31		
	一般社員		12	23	46	39		
	合計	時間	17	26	26	30	連結	
	男性		16	29	29	31		
	女性		17	26	25	30		
	管理職		31	36	16	22		
	一般社員		16	25	26	30		

人財開発		単位	2021	2022	2023※	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
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	合計	%	95.9	94.8	91.9	91.1	単体	404-3
	男性		97.5	96.0	92.2	91.7		
	女性		90.6	91.3	91.1	89.4		
	管理職		100.0	98.6	100.0	97.7		
	一般社員		94.7	93.3	89.0	88.8		
	合計	%	53.2	57.0	46.7	49.8	連結	
	男性		70.1	72.0	60.1	64.1		
	女性		48.9	52.0	43.0	45.3		
	管理職		95.4	95.0	72.3	81.0		
	一般社員		51.5	54.0	45.7	48.5		
※ 2023 年度の数値を一部修正しています。								
エンゲージメント調査のポジティブ回答をした従業員の割合		%	-	71.8	75.0	78.5	単体	-

人権に関する対応		単位	2021	2022	2023	2024	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	1,121	726	1,176	1,298	単体	412-2
			66,594	54,569	32,804	32,998	連結	
	受講した従業員割合	%	99.6	99.8	100.0	100.0	単体	
			94.5	96.4	90.1	98.1	連結	
人権方針や手順について研修を受けた保安要員の割合		%	100.0	100.0	100.0	100.0	単体	410-1
			98.1	100.0	100.0	100.0	連結	

社会貢献			単位	2021	2022	2023	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
社会貢献活動費	活動費	合計	千円	-	9,732.0	7,627.1	8,415.4	連結	-
		現金寄付		-	8,236.1	7,244.8	6,945.1		
		社員ボランティア		-	5.0	47.6	300.2		
		現物寄付		-	1,490.9	334.7	1,170.1		

支払と手当			単位	2021	2022		2023		2024		バウンダリ	GRI スタンダード
					基本給	報酬総額	基本給	報酬総額	基本給	報酬総額		
本社の男女の賃金差異	フォスター電機株式会社（本社）		% ※1								単体	
	全従業員の男女の賃金の差異			-	-	77.0	-	78.8	-	79.4		
	正社員の男女の賃金の差異			-	-	77.9	-	80.4	-	81.0		
	契約社員の男女の賃金の差異			-	-	70.7	-	65.7	-	64.8		
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	405-2
	日本	フォスター電機株式会社（本社）		-	101.9	92.6	101.8	92.9	100.0	92.4		
	アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社		-	83.9	77.1	78.3	77.7	65.8	69.3		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社		-	100.0	106.5	100.0	100.0	100.0	97.3		
		FSK(Thailand) Co.,Ltd.		-	-	-	100.0	100.0	125.1	124.8		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社		-	96.8	96.3	99.9	96.5	98.2	92.6		
	アメリカ	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社		-	88.0	84.7	94.1	100.0	100.0	100.0		
	ヨーロッパ	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社		-	-※2	-※2	-※2	-※2	-※2	-※2		

支払と手当			単位	2021	2022		2023		2024		バウンダリ	GRI スタンダード
基本給と報酬総額の男女比	直接雇用者 - 一般社員		% ※1								重要事業拠点	405-2
	日本	フォスター電機株式会社（本社）		-	100.5	81.0	107.6	84.4	94.2	86.4		
	アジア	FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社		-	111.4	95.0	78.3	76.4	80.2	79.9		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社		-	100.0	89.6	100.0	100.0	100.0	81.5		
		FSK(Thailand) Co.,Ltd.		-	-	-	100.0	100.0	100.0	100.0		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社		-	90.6	93.3	100.6	84.8	98.4	87.6		
	アメリカ	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社		-	86.2	95.7	100.0	100.0	100.0	100.0		
	ヨーロッパ	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社		-	100.0	100.0	100.0	98.9	100.0	100.0		

※ 1 男性を 100 とした場合の女性の比率
※ 2 事業所に片方の性別のみ在籍、また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	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 など	連結	

				2021		2022		2023		2024			
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	日本	フォスター電機株式会社（本社）	%		107.6		108.0		107.9		105.4	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			113.4		130.5		121.1		102.2		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社			118.9		116.6		120.9		113.7		
		FSK(Thailand) Co.,Ltd.			–		–		100.0		100.0		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社			119.5		120.0		122.4		127.6		
	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社			113.8		127.6		132.6		148.3		
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社			116.1		116.0		116.1		116.1		

調達 (社会)			単位	2021	2022	2023	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
地元サプライヤーへの支出の割合※1	中国内製造※1	中国内における原材料・部材の調達割合	%※2	90	83	88	91	-	204-1
	ASEAN 内製造※1	ASEAN 内における原材料・部材の調達割合	%※2	70	73	61	61	-	
※ 1 地域・地元／重要事業拠点：フォスターの生産拠点がある上記地域とする。 ※ 2 部材調達取引の内、対象拠点内の法人との取引金額の示した指標。									
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	2021	2022	2023	2024	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	%	92.0	86.4	86.4	80.0	単体	405-1
		女性		8.0	13.6	13.6	20.0		
	年齢	30 歳未満	%	0.0	0.0	0.0	0.0		
		30-50 歳		4.0	18.2	18.2	20.0		
		50 歳超		96.0	81.8	81.8	80.0		
	性別	男性	%	88.4	91.7	88.7	84.5	連結	
		女性		11.6	8.3	11.3	15.5		
	年齢	30 歳未満	%	0.0	0.0	0.0	0.0		
		30-50 歳		24.0	25.8	27.1	37.1		
		50 歳超		76.0	74.2	72.9	62.9		
出席率	取締役会		%	-	100	100	100	-	-
	指名諮問委員会			-	94	100	100		
	報酬諮問委員会			-	100	100	100		
	監査役会			-	100	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※	27	24	22	19	単体	205-2
			%※	100	100	100	100		
			総数※	88	86	95	86	海外	
			%※	81	93	90	94		
※腐敗防止に関する組織の方針や手順の通達を行った者の総数と割合									
腐敗に関するリスク評価を行っている事業所			総数	13	12	12	19	-	205-1
			%	72	67	63	95		
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	外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの		件	0	0	0	0	-	418-1
	規制当局による申立			0	0	0	0		
	顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数			0	0	0	0		
公的な法規制およびコンプライアンスの遵守			件					連結	2-27, 205-3, 406-1, 416-2, 417-2, 417-3, 418-1
	法規制違反	合計		0	0	0	0		
	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	1		
* 違反行為による罰金・課徴金の発生はございません。									

ガバナンス		単位	2021	2022	2023	2024	バウンダリ	GRI スタンダード
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		

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 (2024 年 4 月 1 日～ 2025 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.74 -	『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.74 -	『会社概要・株式情報』 ▶ 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.65 - 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	-	該当せず (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.74 P.36 - 40 -	『会社概要・株式情報』 『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.65 - 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.65 - 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.51 - 57 P.58 - 61 - -	『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.51 - 57 P.58 - 61 -	『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.51 - 57 P.58 - 61 -	『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.28 - 29 P.30 - 31 P.51 - 57 - -	『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.28 - 29 P.51 - 57	『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.28 - 29	『フォスター電機のサステナビリティ』
3. ガバナンス	2-15	利益相反	P.58 - 61 - -	『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
	2-16	重大な懸念事項の伝達	P.51 - 57 P.65 - 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.28 - 29 P.65 - 70	『フォスター電機のサステナビリティ』 『非財務データ』
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	P.51 - 57 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-19	報酬方針	P.51 - 57 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-20	報酬の決定プロセス	P.51 - 57 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-21	年間報酬総額の比率	-	-
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.21	『CEO メッセージ』 『CFO メッセージ』
	2-23	方針声明	P.28 - 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.28 - 29 P.36 - 40	『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.51 - 57	『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.51 - 57	『ガバナンス』
	2-27	法規制遵守	P.65 - 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.41 - 47	『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.12 - 15	『マテリアリティ』
	3-2	マテリアルな項目のリスト	P.12 - 15	『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.12 - 15 P.28 - 29 P.23 P.30 - 35 P.36 - 40 P.41 - 47 P.51 - 57	『マテリアリティ』 『フォスター電機のサステナビリティ』 『強みの源泉：知的資本』 『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
	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.65 - 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 i. 減税および税額控除 中国拠点で 12 百万円 ii. 補助金 韓国等で受け取った補助金の総額：2 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.65 - 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.65 - 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.47	『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	-	該当なし
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.65 - 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.65 - 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 - 40 P.65 - 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.57	『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.65 - 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.65 - 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.65 - 70	『非財務データ』
	302-4	エネルギー消費量の削減	P.65 - 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.35	『環境対応製品』

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 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 P.33	『環境活動実績』 『フォスターグループの環境対応の取り組み』
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	P.32 P.33	『環境活動実績』 『フォスターグループの環境対応の取り組み』
	303-3	取水	P.65 - 70	『非財務データ』
	303-4	排水	P.65 - 70	『非財務データ』
	303-5	水消費	P.65 - 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.65 - 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.65 - 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.65 - 70	『非財務データ』
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P.65 - 70	『非財務データ』
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P.65 - 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.65 - 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.65 - 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.65 - 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.65 - 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.65 - 70	『非財務データ』
	401-3	育児休暇	P.65 - 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.45 - 46	『4. 安全衛生』
	403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	P.45 - 46	『4. 安全衛生』
	403-3	労働衛生サービス	P.45 - 46	『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.45 - 46	『4. 安全衛生』
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.45 - 46	『4. 安全衛生』
	403-6	労働者の健康増進	P.44 - 45 P.45 - 46	『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.45 - 46	『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.45 - 46	『4. 安全衛生』
	403-9	労働関連の傷害	P.45 - 46 P.65 - 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.43 - 44 P.65 - 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.65 - 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.41 - 42	『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.65 - 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.65 - 70	『非財務データ』
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	P.65 - 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

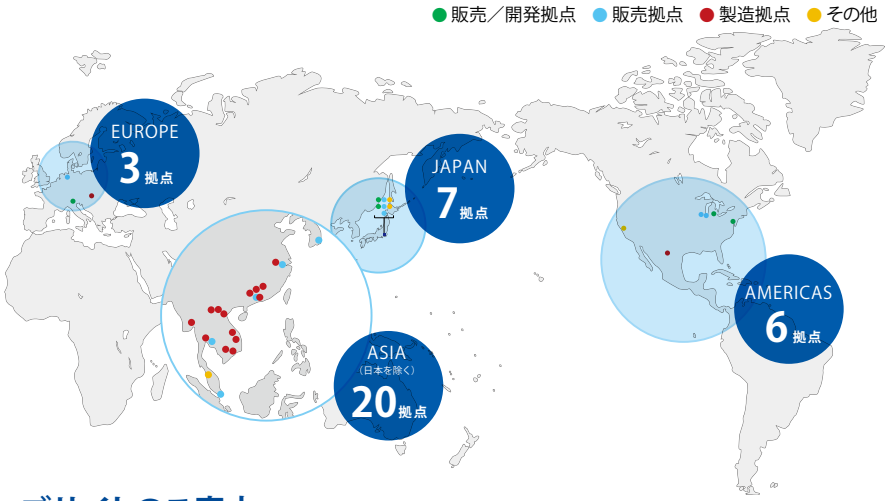
GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 410：保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	P.65 - 70	『非財務データ』
GRI 411：先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-	-
GRI 413：地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P.47	『社会貢献活動・慈善活動』
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-	該当なし
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.65 - 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.65 - 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.65 - 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.65 - 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.65 - 70	『非財務データ』

会社概要（2025 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	15,606 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

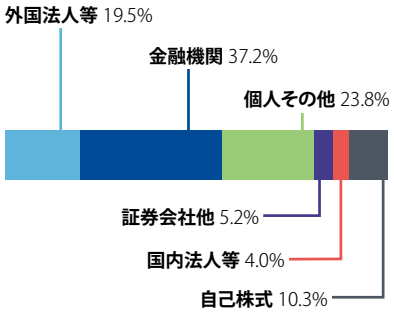
株式の状況（2025 年 3 月 31 日現在）

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
8,784 名

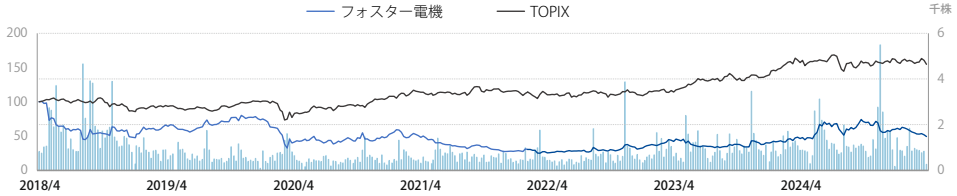
所有者別分布状況



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）	3,619	16.15
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	2,386	10.65
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
MURAKAMI TAKATERU	900	4.02
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	681	3.04
モルガン・スタンレー MUFG 証券株式会社	538	2.40
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	448	2.00
みずほ信託銀行株式会社	405	1.81
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	391	1.75

持株比率は自己株式（2,587,101 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。

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
最高値	1,344 円	1,207 円	1,278 円	1,959 円
最安値	631 円	657 円	840 円	1,140 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
電話：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/

発行年月：2025 年 7 月

FOSTER