

FOSTER

Sound to Life



イントロダクション

企業理念	3
At a glance	4
CEO メッセージ	5
フォスターの歴史	8
フォスターの事業	9
財務・非財務データハイライト	10

価値創造ストーリー

価値創造プロセス	12
マテリアリティ	13
中長期事業計画と1年目の振り返り	17
CFO メッセージ	22
フォスターの強み	23
強みの源泉：知的資本	24
強みの源泉：製造資本	25
特集ページ：生成 AI 導入で実現する 組織風土改革と DX 推進	27

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	29
自然資本への取り組み	
(1) TCFD に基づく情報開示	31
(2) 環境	33
社会・関係資本への取り組み	37
人的資本への取り組み	42

健全な経営体制

社外取締役座談会	50
ガバナンス	52
役員紹介	59

データセクション

社外からの評価	65
財務サマリー（10 年）	66
非財務データ	67
GRI 内容索引	73
会社概要・株主情報	76

第1段：発信先・ステークホルダー



第2段：対話・フィードバック



任意開示 (Voluntary)



法定開示 (Statutory)

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、2025 年度（2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日）を対象としています。一部にはその期間外の取り組みや、2026 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「価値創創ガイダンス」
- ・ 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こと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。中期事業計画に関わる内容は、「モビリティ関連ビジネス」「コンシューマ関連ビジネス」という区分で記載されています。

表紙デザインについて



コーポレートカラーである青を基調とし、中央の地球を囲むように当社独自の RP 振動板*をモチーフとした波状の曲線を描いています。この曲線は、ヘッドホン、Horn 付 AVAS、車載用スピーカ、ゲーム機やヘルスケア製品に使われるアクチュエータ等の当社製品と、それらを使用する人々、そして当社の社員をつなぐ様子を表現しています。また、自社ブランド・フォステクスのカラーであるオレンジ色をアクセントとして配し、デザイン全体に温かみと活力を添えています。

本デザインには、音や振動の技術を活かしたソリューションを通じて人々と社会とつながり、快適で豊かな未来社会の実現に貢献するという当社の思いと姿勢が込められています。



* RP 振動板：フォステクスが開発した全面駆動型トランスデューサー技術です。RP は Regular Phase（規則正しい位相）の略で、平面コイルとサマリウムコバルト磁石により、振動板全体を均一に駆動させます。これにより位相のズレを抑え、自然で高音質な音響再生を実現します。



イントロダクション

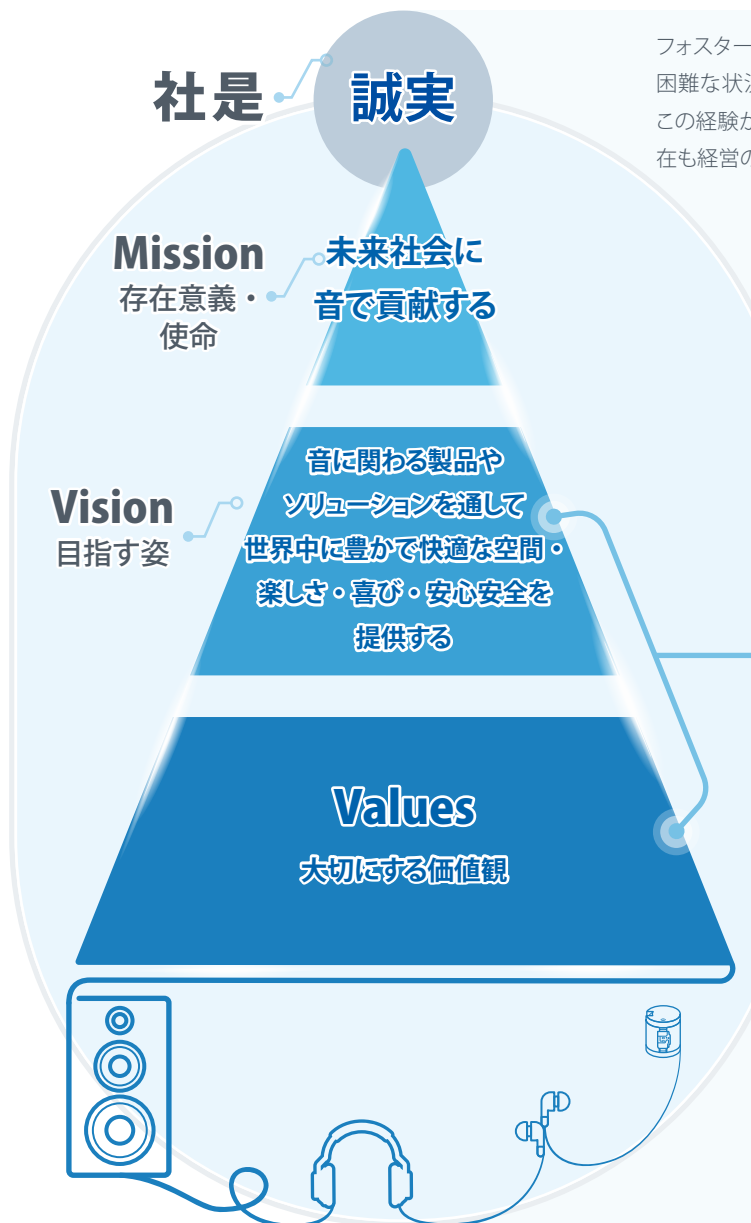


- 企業理念
- At a glance
- CEO メッセージ
- フォスターの歴史
- フォスターの事業
- 財務・非財務データハイライト



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。当社の社員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。



フォスターグループの社是「誠実」は、創業当時の経験に由来しています。創業者である西村氏・篠原氏は、困難な状況の中でも真心を込めてものづくりに取り組んだ結果、お客様からの信頼を得ることができました。この経験から生まれた「真心を込めてつくれば必ず認められる」という信念が社是「誠実」の原点となり、現在も経営の根幹に受け継がれています。



フォスターリズム Foster Rhythm (行動基準・大切にする価値観)

Foster Rhythm は、企業理念の考え方を社員に浸透させるため、「行動基準・大切にする価値観」をわかりやすく言語化したものです。自ら考え、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。これらの取り組みが、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。

世界をリードする
Sound to Life^{*}
ソリューション・カンパニー

世界一の「音響」ソリューションパートナーになることを目指します。拡大する市場のニーズに応えるため、絶えず革新を続けます。

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。常に新しい市場や機会を探し続けます。

多様性を受け入れ、よりグローバルに

あらゆる経営レベルにおいて多様性を受け入れ、グローバルシナジーを更に追求します。

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「Sound to Life」は、「フォスターの音を通じて生活を豊かにする」という意味を持ちます。音をもたらす感動、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、という想いを表現しています。



At a glance

創業 1949 年

77 周年

私たちは創業以来「音づくり」に真摯に向き合い、技術を磨いてきました。現在では聴覚だけでなく触覚にも訴える製品を展開し、人間の感覚に働きかける総合的なソリューション企業へと進化しています。

事業

グローバル製造拠点



17 拠点

世界各地に展開する製造拠点と販売基盤を活かし、グローバル市場において事業を拡大しています

海外生産比率



100 %

海外売上比率



82 %

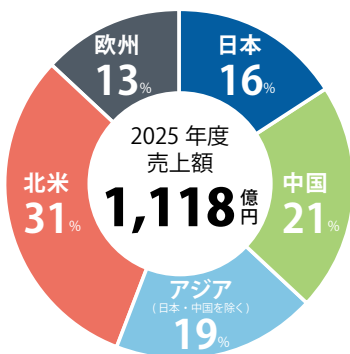
車載事業取引先数（自動車 OEM + Tier1）



グローバル
50 社以上

北米、欧州、中国への供給実績を多数有しており、グローバル市場に確固たる信頼関係を築いています

車載用スピーカ地域別売上構成比



社会

女性社員比率（グローバル）

74 %

（本社）**27** %

海外製造拠点を中心としてグローバル全体で女性社員の活躍が進み、専門性と多様な視点を活かして活躍する人材が事業成長を支えています

海外人財比率（グローバル）

96 %

環境



CO₂ 排出量を 2018 年度比で

約 **39** % 削減 =



アクティブスピーカによる音楽再生

約 **200** 億回再生※
の消費電力量に相当



※ 2018 年度比における 2025 年度の CO₂ 削減量 30,503 tCO₂ を、フォステクスブランドのアクティブスピーカ「NF04R」（60W/ ペア）の消費電力および 3 分 30 秒の曲の再生で換算。CO₂ 排出係数は 0.000434 tCO₂/kWh（2022 年度全国平均値）

製品

4.85 mm のイヤホン用ドライバの振動板から **80** cm の大口径スピーカまで

イヤホン用ドライバの振動板から大口径のスピーカユニットまで、用途に合わせた製品を提供しています



4.85mm
イヤホン用ドライバ



80cm スーパー・ウーハー
（製品名：FW800HS）



CEO メッセージ



代表取締役社長 CEO
岸 和宏

はじめに

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ながら成長を続けてまいりました。社は「誠実」を基盤として、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続けることが、私たちの変わらぬ使命です。

スマートフォン関連事業からの撤退、コロナ禍による業績への深刻な打撃という二度の大きな試練を乗り越え、ビジネスの転換と構造改革を着実に進めてきた結果、収益力は確実に高まり、全社員の努力が結実しつつあります。しかしながら、改善はまだ道半ばです。外部からの知見も積極的に取り入れながら、「明るく元気で強い会社」を本当の意味で実現するため、引き続き全力を尽くしてまいります。

事業環境変化と2025年度業績の振り返り

世界の事業環境は、これまでにないスピードで変化しています。例えば、米国トランプ政権による関税政策は、私たちのビジネスに大きな影響をもたらしました。当社では、ロジスティクスの機動的な見直しや、お客様との丁寧な関税の転嫁交渉等、関税影響の極小化に努めた結果、その影響額を圧縮することができました。また、中国によるレアアース輸出制限に対しても、日本企業の中でいち早くジスプロシウム入りマグネットの輸出承認を取得しました。これにより、お客様への安定供給を一度も途絶えさせることなく維持できたことから、お客様から「フォスターの対応は際立って早い」との高評価をいただきました。こうした危機への対応力こそが、私たちの競争力の根幹であると確信しています。

スピーカ事業は、中国ビジネスの一部減速や米国の関税政策による影響を受けたものの、中期事業計画に掲げたブランデッド・プレミアムレベルへのフォーカスという販売戦略を着実に推進しました。また、中国ビジネス減速による減益影響が期初の想定を下回ったこと等もあり、売上は微減となった一方で、増益を確保することができました。さらに、モバイルオーディオ事業においても、イヤホン・イヤホンドライバや民生用アクチュエータの出荷が計画を上回る水準で推移したことから、想定以上の利益を達成しました。その他事業においては、接近通報音や警報音用スピーカの販売好調が持続し増収となった他、以前より取り組んできた構造改革の効果が着実に表れ、黒字基調が定着しています。

これらの結果、中期事業計画の初年度において、全体の利益計画を上回る成果を達成し、目標に向けて順調なスタートを切ることができました。

自動車市場では、EV化比率の成長鈍化、中国ローカルメーカーの台頭、日欧米メーカーの中国市場での販売減少等、構造的な変化が急速に進んでいます。しかし私は、こうした変化の中こそ飛躍の機会があると見ています。自動運転技術の進化、脱中国サプライ

チェーンへの再編、インドをはじめとする新興市場の成長等、市場が大きく動くときは、機敏に対応できる企業にとって好機です。フォスターにはその力があると確信しています。

2026 年度業績見通しおよび中期事業計画について

中東情勢等の地政学リスクの影響で石油化学製品およびフェライトマグネットの一部原材料が高騰していますが、サプライヤーと当社双方で先行購入による在庫積み増しを実施することにより、安定した調達を確保しています。今後も市場価格高騰による影響が継続する場合、まずは納期遅延を避けるため調達を優先し、関税対応時と同様にお客様にご負担いただくことをお願いする予定です。現在、状況が日々変化しているため、影響の大きさ・時間軸が見極めにくい状況ですが、市場動向等を引き続き注視しつつ、有事にできる備えを進めていきます。

スピーカ事業につきましては、北米・中国ローカル EV における新規顧客群へのビジネスを拡大すると共に、中期事業計画で掲げたブランド・プレミアムにフォーカスした販売戦略を更に推し進めます。なお、今期において、米国関税の悪影響は生じません。モバイルオーディオ事業について、イヤホン・ドライバ関連の主要顧客への販売は前期に続き堅調な見通しです。一方、民生用アクチュエータは、前期に恩恵を受けたレアアース調達に関連した特需が落ち着き、半導体等の供給における間接影響も懸念される想定のため、全体での収益貢献は限定的であると考えています。その他事業としては、小型音響部品事業において、接近通報音や警報音用スピーカ、またコックピット用スピーカ等、モビリティ関連の付加価値製品の販売を強化したことに加え、構造改革によるコスト改善効果もあり、安定した黒字を見込んでいます。

中期事業計画では、長期での目指す姿である「世界一の『音響』ソリューションパートナー」の実現に向け、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つを成長戦略の柱として推進しています。最終年度となる2027年度の財務目標には「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%」を掲げていますが、パズルのピースは着実にまわりつつあります。

モビリティ関連ビジネスでは、EV 化に伴う市場変化に応じ、米国系 1 社・中国系 5 社の新規顧客との取引を開始しました。ブランド・プレミアムレベルにフォーカスした付加価値提案活動と共同開発により、利益率の高いプレミアムレベルの売上が着実に伸長しています。また、接近通報音・警報音用スピーカやコックピット用スピーカ等、モビリティ関連付加価値製品の販売強化を継続しており、接近通報音向けとして 10 社以上のお客様への販売が始まっています。今中期事業計画の車載ビジネスについては、ほぼ受注済みであり、目標であった自動車新車販売市場の 2 倍を上回る売上成長率を確保できる見込みです。

コンシューマ関連ビジネスは、モビリティ関連ビジネスに次ぐ、さらなる成長の柱として位置づけています。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、付加価値の高い完成品ビジネスの拡大と新事業の創出によって、収益性の向上を図ります。

設備投資に関しては、地産地消の観点から、ハンガリー工場において欧州主要顧客向け量産承認を取得し、欧州での生産能力を着実に高めています。また、米国エルパソ工場では大型スピーカの内製化を推進し、欧米での競争力を強化しています。さらに、インド・ブネーでの新工場建設も進めており、将来の成長市場への布石を打っています。中期計画の3年間では約 230 億円の戦略投資を計画し、自動化・機械化投資、新規顧客対応、地産地消・内製化、IT・DX をバランスよく推進していきます。

経営基盤の強化

コーポレートガバナンスのさらなる充実を図るため、監査等委員会設置会社へと移行し、取締役会の実効性をさらに高めました。社外取締役が過半数を占める監査等委員会を設置し、取締役会に対する監査・監督機能の強化を図ります。またこの移行に合わせて、社外取締役は取締役総数の過半数とする予定です。加えて、取締役会の業務執行決定権限の一部を取締役に委任することにより、取締役会の適切な監督のもとで、経営の意思決定および執行のさらなる迅速化を図ってまいります。

取締役会の構成については、今回の移行に伴い取締役監査等委員になる4名に加えて、2名の社外取締役を新たに迎えます。この2名は、今までの当社にはない専門的な知見を有しており、今後の当社の中長期的な企業価値向上に貢献していただける人材だと確信しています。

グループ全体の競争力強化に向け、次期基幹システム統合プロジェクトを本格始動しました。約 10 億円を投資し、製造業特化型統合 ERP を導入します。これは、カスタマイズを行わず標準機能に業務を合わせる Fit to Standard アプローチにより、コストの抑制と開発スピードの向上を両立するものです。会計領域および SCM 領域での 2028 年の運用開始を目指し、グループ全体の業務効率化・標準化・意思決定の迅速化を実現します。

持続可能な社会と企業価値の向上に向けて

創業以来、当社は事業活動を通じた社会への貢献を経営の根幹に据えてきました。2021 年には「ESG 経営宣言」を掲げ、環境・社会・ガバナンスを、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位置づけ、これらを軸に ESG 経営を推進しています。近年、お客様・株主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、気候変動や人権といった社会課題への対応がより重要となる中、当社ではサステナビリティの取り組みを一層強化してまいりました。

気候変動対応においては、太陽光発電等再生可能エネルギーへの投資や省エネ対策を継続的に推進し、中期環境目標の達成に向けて取り組みを強化しています。さらに、2026 年 5 月に SBT 認定の取得にコミットしており、科学的根拠に基づく目標のもと、脱炭素への対応を着実に進めます。

こうした環境対応の考え方は、製品開発と製造を一体で進める当社の開発・生産活動にも着実に反映されています。主力製品であるスピーカの次世代開発においては、開発・製造・営業等全社横断のプロジェクトを推進し、革新的な製品開発・生産プロセスの実現を目指しています。新工法による省電力化・VOC（揮発性有機化合物）レス化でカーボンニュートラルへ貢献すると共に、自動化・省力化に向けた設計標準化にも取り組んでいます。

また、自社生産の抄紙工程における排水リサイクルの新しいシステムを独自に開発し、製造工程に段階的に導入しています。これは従来の常識にとらわれない発想のもとで実現したものであり、今後の環境対応を進めるうえで有効な技術開発であると確信しています。これにより、水資源の有効活用と廃水排出量の削減を同時に実現し、環境負荷の低減とコスト低減にもつながれると考えています。今後も、当社独自の技術や工夫を活かした改善活動を積極的に進め、環境対応力のさらなる向上と事業効率の改善につなげてまいります。

当社の持続的な成長には、社員がやりがいを感じ、自らの能力を最大限に発揮できる環境づくりが重要であると考えています。そうした環境を整えることは、組織全体の活力と競争力の向上にもつながる、経営者の重要な責任です。2025年度は、中期事業計画への理解を深めることを目的として、管理職層を対象とした座談会を計12回実施し、私自身が122名の社員と直接対話を行いました。また、座談会で寄せられた意見や問題意識は役員間でも共有しており、特に設計部門の業務負荷軽減、部門横断での業務の見直し、IT・DXの推進等、社員が本来の業務にますます集中できる環境づくりに活かしています。あわせて、DE&Iの推進においても、女性管理職比率や外国人材の登用といった定量目標の達成にとどまらず、2025年度より開始したDE&Iサーベイを通じて、日々の業務の中で多様性や包括性を社員がどのように実感しているかを継続的に把握し、職場環境のさらなる改善に活かしてまいります。さらに、これまでの「くるみん認定」に続き、2026年3月には「プラチナくるみん認定」を取得しました。これは、社員が仕事と子育てを両立しながら、安心してキャリアを築ける職場づくりを継続してきた結果であると受け止めています。

今後も、ライフステージにかかわらず社員一人ひとりが自分らしく活躍できる職場環境を整え、社員のウェルビーイング向上と組織の持続的な成長を目指します。

成長戦略と株主還元の強化

フォスター電機は今、真の意味での変革のときを迎えています。EV関連新規顧客ビジネスの本格拡大、グローバル製造体制の最適化、財務体質の改善、そしてガバナンス・知財・ITシステムといった経営基盤の強化—これらが相互に連動し、持続的な企業価値向上の基盤を着実に築いているのです。

成長戦略・コスト構造改革を着実に進め、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。PBRも1倍に到達しましたが、金利上昇と株価のボラティリティを主因として資本コストも上昇しており、皆様の期待に応えられるようさらなる改善を行ってまいります。こうした観点から配当政策を見直し、株主還元を強化する所存です。

中東情勢等、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、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、中期事業計画に掲げた戦略を着実に推進してまいります。

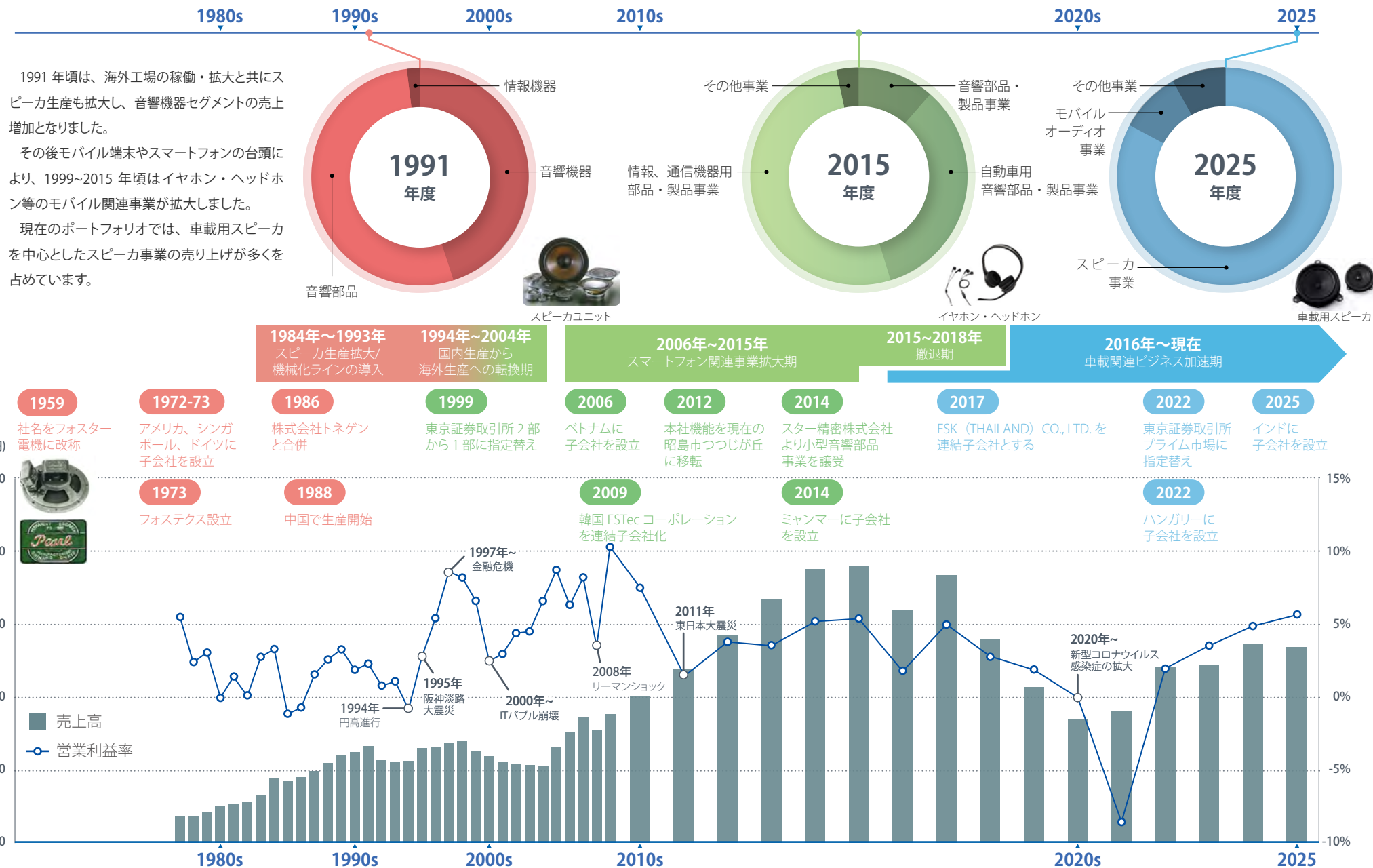
私はフォスターの力強い未来を確信しています。社員一人ひとりの力を信じ、全社一丸となつてこの難局を乗り越え、「明るく元気で強い会社」を必ず実現します。皆様の変わらぬご支援を、どうぞよろしくお願い申し上げます。



フォスターの歴史

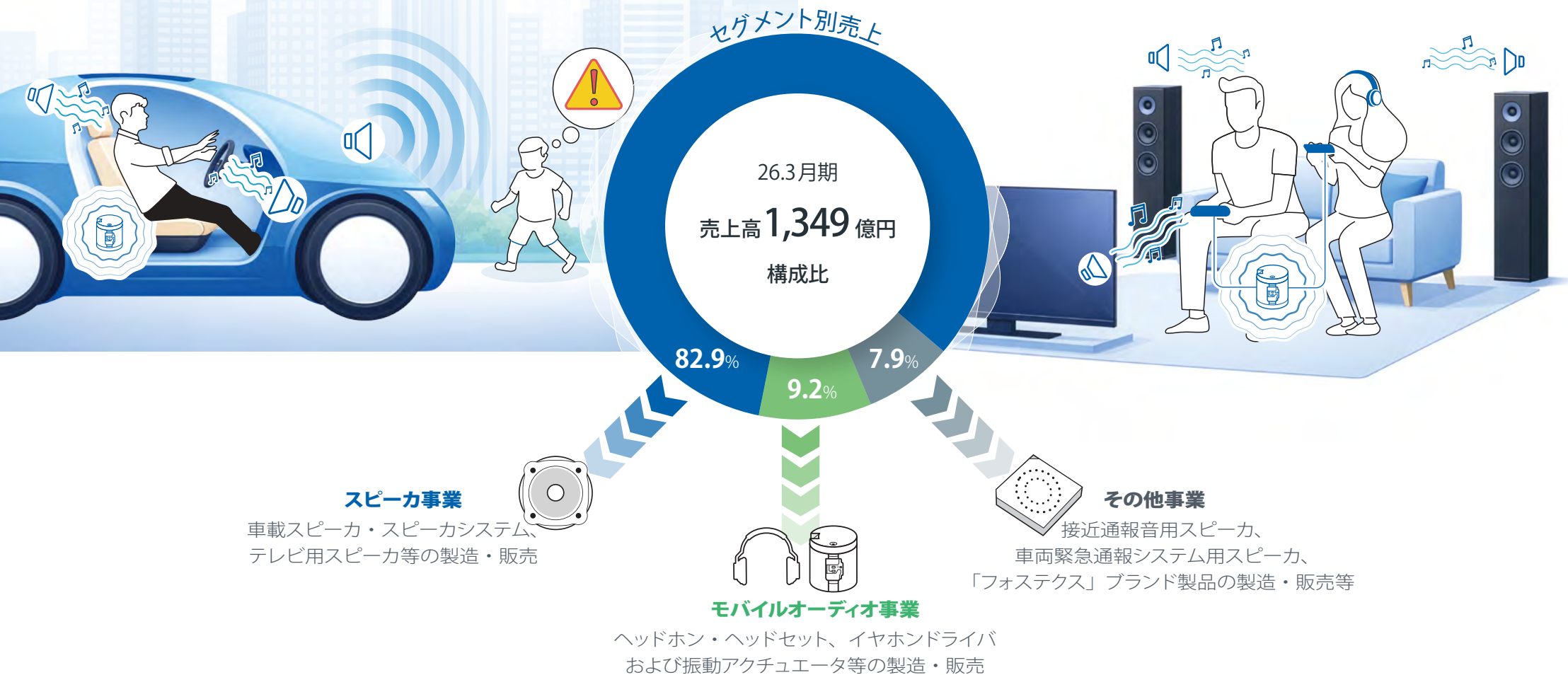
フォスター電機は、1949年にスピーカメーカーとして誕生しました。

創業以来、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。





フォスターの事業



本社ギャラリー（商品展示室）のリニューアル

さまざまなステークホルダーに対して当社の歴史や強みをより効果的に伝えられるよう、本社に設置されているギャラリーをリニューアルしました。プロジェクターやデジタルサイネージ等のビジュアルコンテンツを導入し、「フォスター電機の今を語る商品」を一堂に展示しています。さらに、「フォステクス」ブランドのスピーカ試聴体験コーナーを新設し、各商品カテゴリーの聞き比べができる体験スポットを充実させる等、視覚・聴覚に訴える空間となっています。なお、P.59の役員集合写真は、本ギャラリーにて撮影しています。

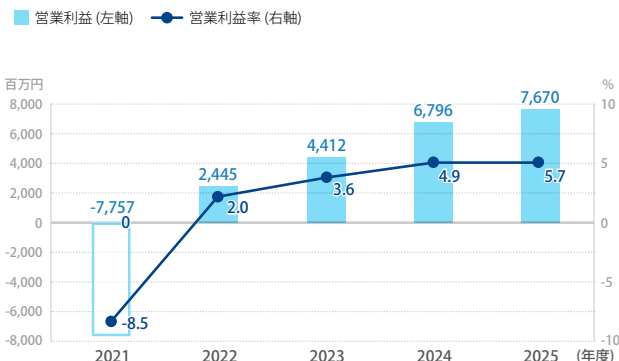




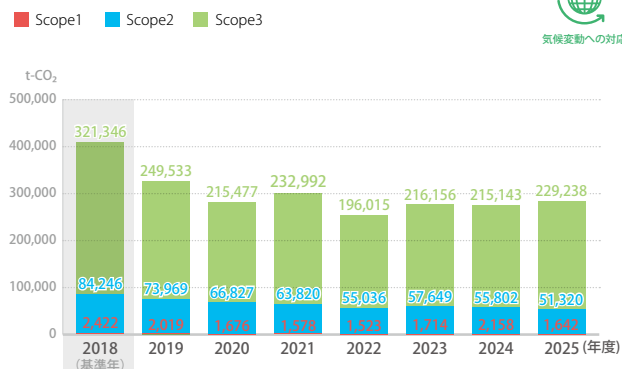
財務・非財務データハイライト

※売上高グラフは、「フオスターの歴史」に掲載しています。
 ※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。

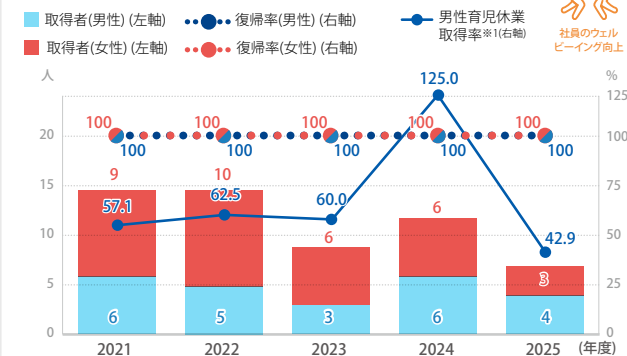
営業利益と営業利益率



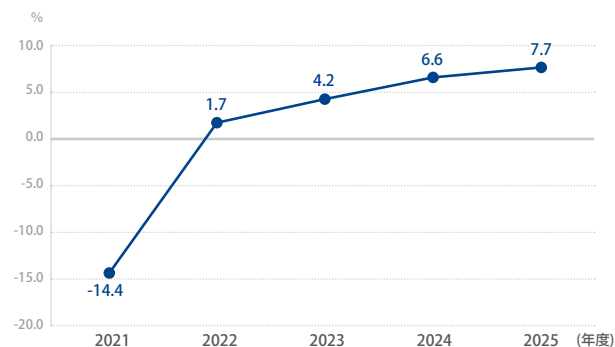
温室効果ガス排出量



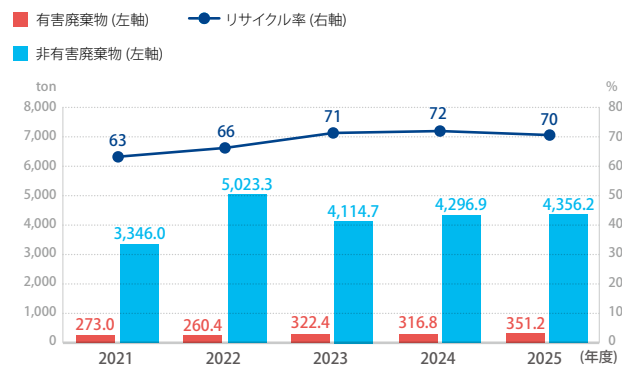
育休取得人数と復帰率 (本社)



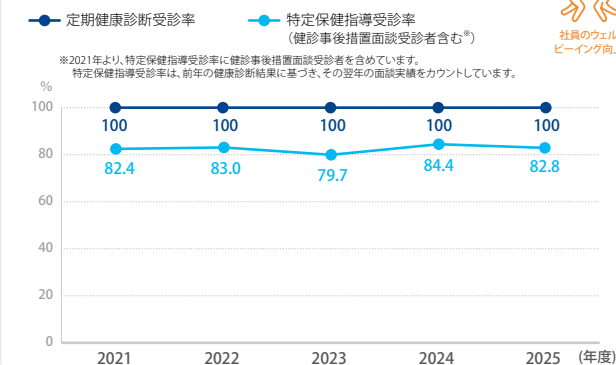
ROE (自己資本利益率)



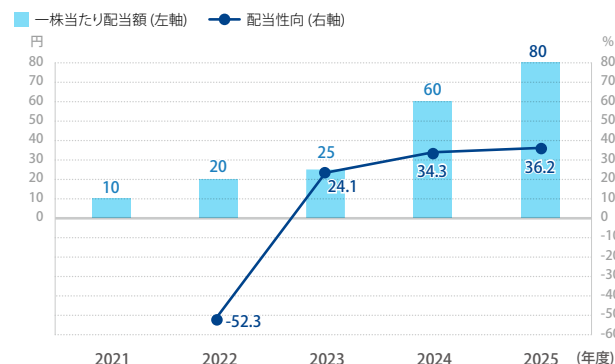
廃棄物量とリサイクル率



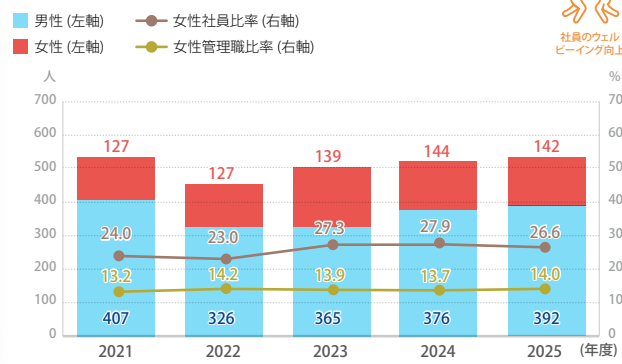
健康への取り組み (本社)



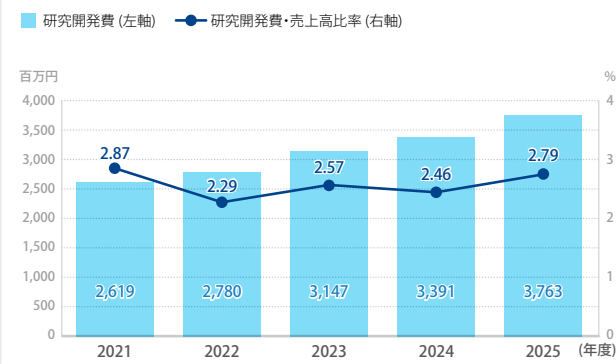
配当性向・一株当たり配当金

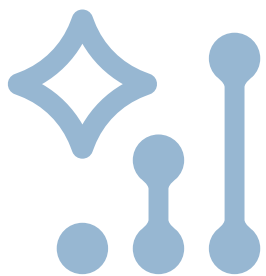


社員数と女性社員・女性管理職比率 (本社)



研究開発費





価値創造ストーリー

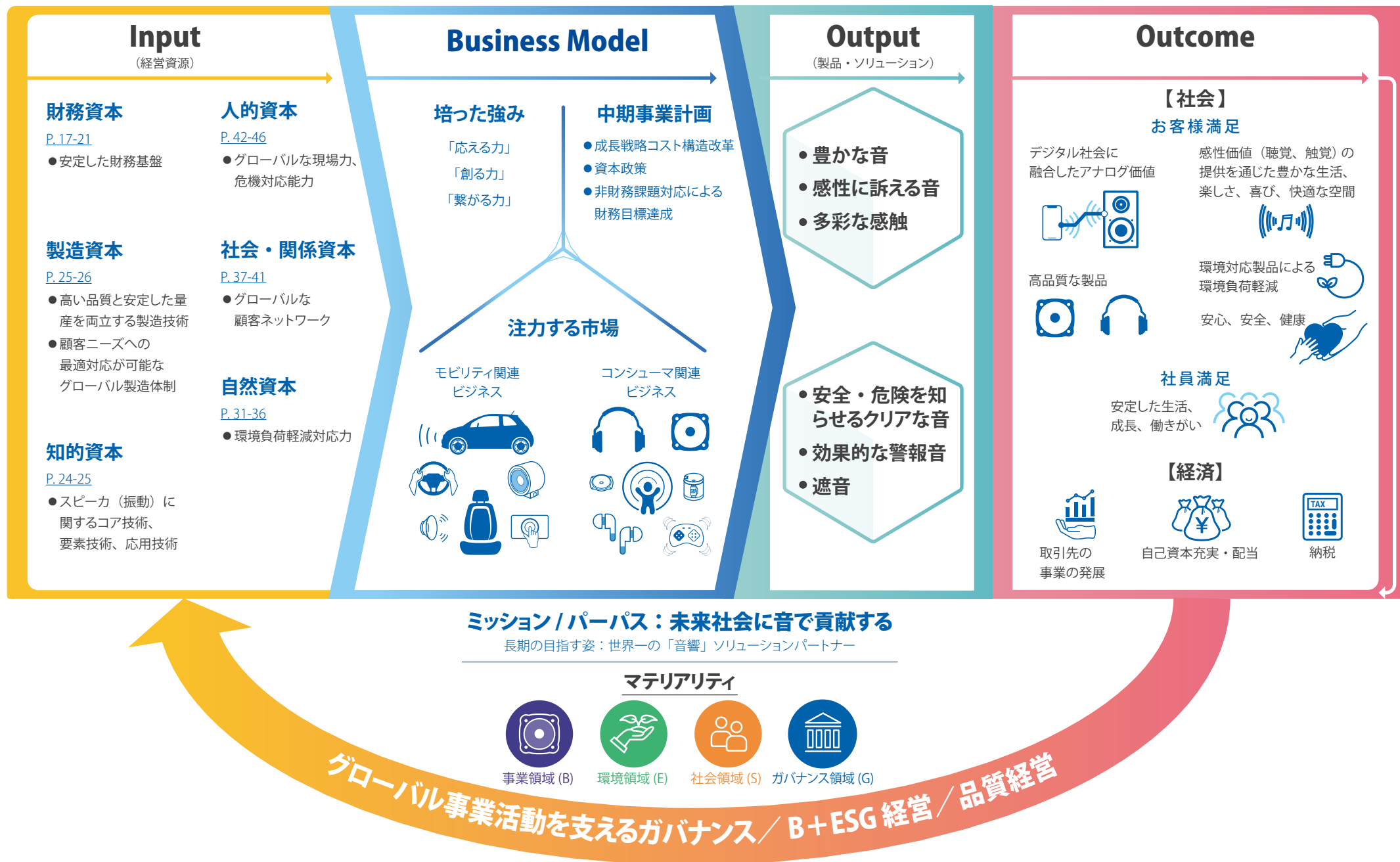


- ・ 価値創造プロセス
- ・ マテリアリティ
- ・ 中長期事業計画と1年目の振り返り
- ・ CFO メッセージ
- ・ フォスターの強み
- ・ 強みの源泉：知的資本
- ・ 強みの源泉：製造資本
- ・ 特集ページ：生成 AI 導入で実現する組織風土改革と DX 推進



価値創造プロセス

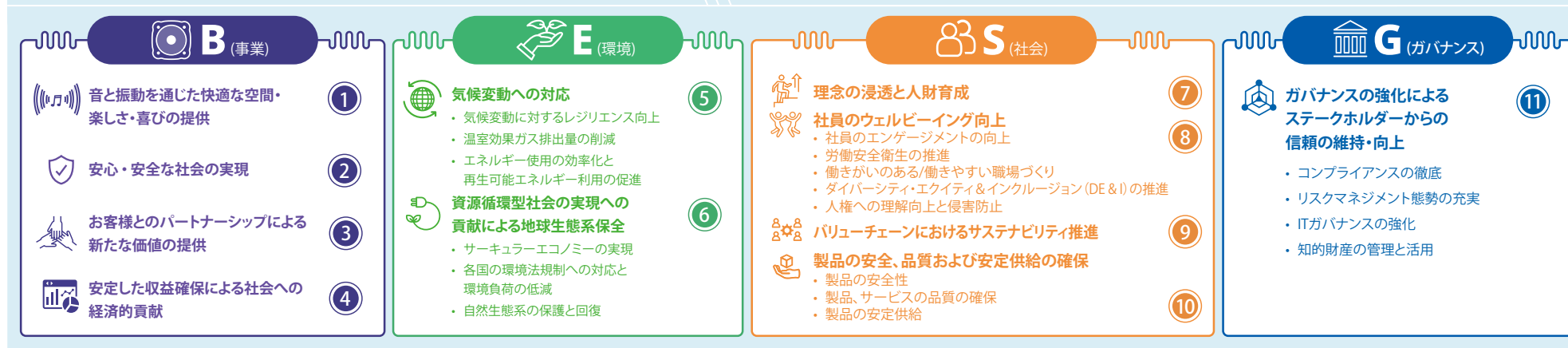
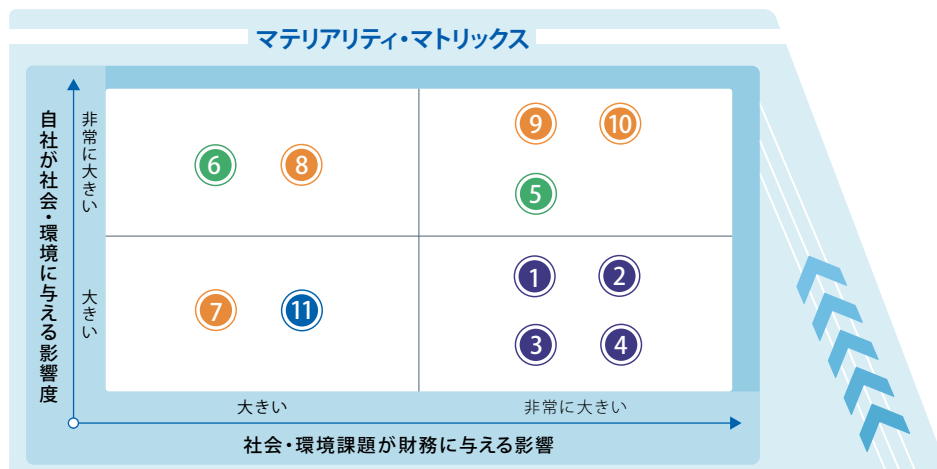
フォスター電機は、豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供することで、企業価値の向上を目指し未来社会に音で貢献します。



マテリアリティ（重要課題）

事業環境の変化や情報開示の透明性への要請に対応するため、2021年に策定した従来のESGマテリアリティを2024年に見直し、財務と社会・環境の両側面から再評価を行いました。

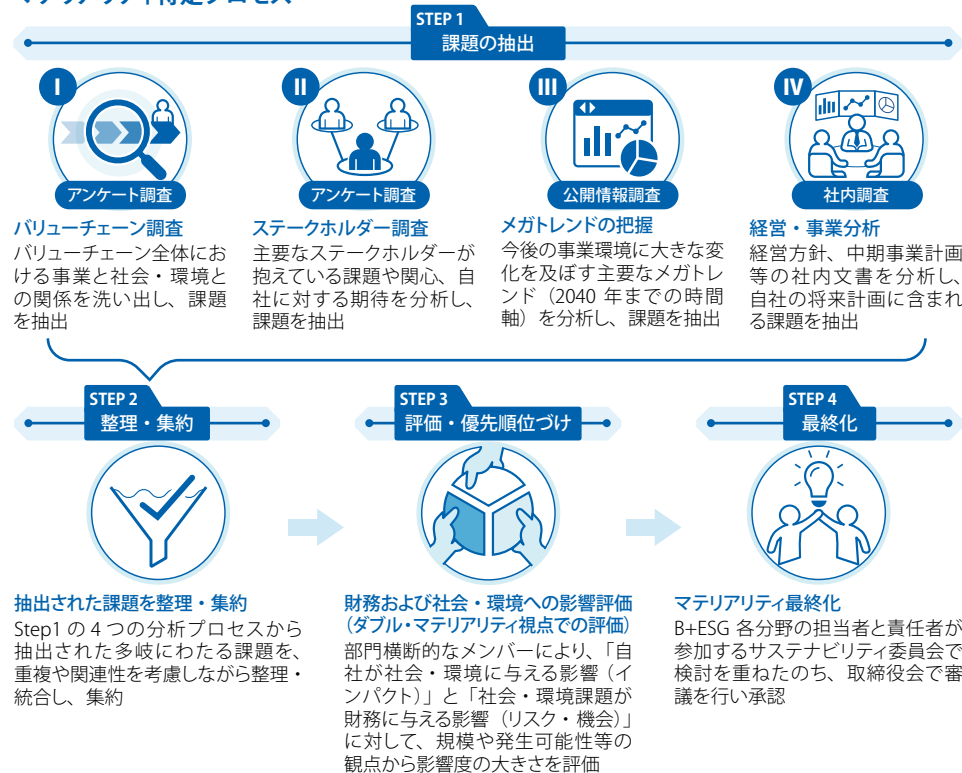
特定方法については、「自社が社会・環境に与える影響」および「社会・環境課題が財務に与える影響」の二つの視点から重要課題を特定するダブル・マテリアリティの考え方を採用しました。外部ステークホルダーと最前線に関わる各部門での意見収集や横断プロジェクトでの議論、サステナビリティ委員会・取締役会において多角的な審議を経て、経営方針や中期事業計画との整合性を図りながら、優先すべき重要課題を明確にしました。これにより、ESG視点にB（事業）の要素を加えた「B+ESGマテリアリティ」として再策定し、経営とサステナビリティを一体的に捉え、企業価値の向上と長期的な成長戦略の強化・推進を図っています。



⑤ マテリアリティの特定について

当社は、経営およびサステナビリティに関連する重要課題を明確にするため、以下の4つのステップからなる特定プロセスを実施しました。

マテリアリティ特定プロセス



	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取り組みの一つです。モビリティや生活空間における音・振動への関心が高まる中、当社が長年培ってきた技術を活かし、人々の快適な空間・楽しさ・喜びの提供に貢献することは、社会的ニーズへの応答という観点からも重要です。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をもたらすと共に、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観点においても、重要な意味を持つものとなっています。
	安心・安全な社会の実現	EV・HV等の電動車両の普及拡大に伴い、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。
	お客様とのパートナーシップによる新たな価値の提供	自動車の電動化の進展やロボティクスをはじめとする技術革新が加速する中、市場ニーズはより高度化・多様化しています。こうした環境変化に対応するためには、お客様との緊密な協働関係を築き、ニーズを的確に捉えた高付加価値製品を共同で開発していくことが不可欠です。当社が長年培ってきた技術力と信頼関係を基盤とした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目指します。
	安定した収益確保による社会への経済的貢献	グローバルな競争激化や原材料費の高騰等、事業環境が不透明さを増す中、安定した収益の確保は企業の持続的な成長基盤として不可欠です。安定した収益確保は、株主への適切な利益還元はもとより、社員への適正な処遇、取引先との安定的な取引関係の維持、そして当社が、グローバルに事業を展開する各地域社会への経済的貢献にも広く繋がるものと認識しています。
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も高まっており、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出削減への取り組みが急務となっています。また、再生可能エネルギー 100%での生産を要請される等、当社のお客様からも具体的な対応が求められており、気候変動対策は事業継続の観点からも重要な取り組みとなっています。
	資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全	製造業である当社において、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ると共に、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に対する規制・要求が強まる中、サーキュラーエコノミーへの対応は今後の事業継続において不可欠な取り組みであると共に、地球生態系の保全に貢献するうえでも重要な課題であると認識しています。
S （社会）	理念の浸透と人材育成	理念の浸透は、多様な背景を持つ社員が共通の価値観のもとで一体となって行動するための基盤であり、当社の持続的な成長に不可欠な要素です。また、技術承継およびグローバル人材の育成は、当社の競争力を支える重要な人的資本への投資と位置付けており、中長期的な企業成長と持続可能な経営の実現に大きく影響するものと認識しています。
	社員のウェルビーイング向上	働き方の多様化や労働人口の減少が進む中、社員のウェルビーイング（心身の健康・幸福感）の向上は、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等、企業の持続的な成長に欠かせない要素として社会的関心が高まっています。当社においても、働き方改革や DE & I、安全衛生等の取り組みを通じて社員のエンゲージメントを高めると共に、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。
	バリューチェーンにおけるサステナビリティ推進	近年、欧州のサプライチェーン・デューデリジェンス法をはじめとする国際的な規制強化を背景に、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、グローバルに幅広いサプライチェーンを持つ当社のような製造業には、上流から下流に至るまでの各工程において責任ある対応が求められています。また、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。
	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、地政学的リスクや自然災害、原材料費の高騰等、予期しない事態によるサプライチェーンの寸断はお客様の生産ラインに直接影響を与えることから、安定供給を維持できる強固な体制の構築が不可欠な課題となっています。
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	近年、投資家・社会からのガバナンス強化への要請が高まる中、コーポレートガバナンスの充実が企業経営における重要な課題となっています。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ります。当社では、ガバナンス体制の強化を通じて、法令遵守と適切な情報開示に努め、ステークホルダーからの信頼を維持・向上させることが企業価値の向上に繋がる重要な取り組みと捉えています。

B+ESG	マテリアリティ項目	サブ課題	目標（KPI）		2025 年度までの取組状況	本書
事業（B）	音と振動を通じた快適な空間・楽しさ・喜びの提供 	-	「音と振動を通じた快適な空間・楽しさ・喜び」にかかわる新製品・新技術への取り組み強化を図る	次世代モビリティ向けに、車内音響空間構築のためのスピーカ・振動製品の開発とデモカー提案活動を強化 コンシューマ向け新製品・新技術開発と提案活動を強化 アクチュエータ開発と提案活動を強化	・小型サブウーハ開発とデモカーへの装着 ・CFRTP※ ¹ 材料のパートナーとの共同開発を着手 ・個別音響の開発検討を継続 ・立体音響用天井スピーカの検討を継続 ・シート振動アクチュエータの開発 ・ターゲット顧客へのデモカー技術提案 ・重要顧客への技術提案 ・ゲーミングヘッドセット開発およびフォステクスへの展開 ・SVA※ ² アクチュエータ提案 ・車載シート用ボイスコイルアクチュエータ開発	P. 17-21
	安心・安全な社会の実現 	-	安心・安全な社会の実現にかかわる新製品・新技術への取り組み強化	安心・安全にかかわるモビリティ関連製品の法規制対応と要素技術強化 コンシューマ向けの安心・安全関連製品の開発	・法規制 / 保安製品に対する保証基準の明確化と設計標準化、およびその運用を開始 ・AVAS(車両接近通報装置)/Horn 付 AVAS 製品等車外音響製品の要素技術開発と採用 ・車載シート用ボイスコイルアクチュエータ開発と ADAS（先進運転支援システム）への応用提案 ・見守りサービス市場向け生体センシングヘッドセット製品の開発 ・医療・研究向け重心動揺計プログラム開発、学会への展示	P. 17-22
	お客様とのパートナーシップによる新たな価値の提供 	-	ターゲット顧客ニーズに対応した新製品・新技術開発推進	モビリティ向けターゲット顧客とのスピーカ製品に関わる共同技術開発 接近通報・警告用製品における、ターゲット顧客向け高性能製品の開発 アクチュエータにおける独自の振動表現の開発と提案	ドア振動抑制スピーカ技術の量産化を達成 ・固有技術の特許申請 ・お客様との共同開発品の量産化を実現 クラスター（自動車の計器パネル）用振動レススピーカ製品の開発 ・ターゲット顧客向けに量産化を実現 ゲームコントローラー向け最適振動の開発 ・ターゲット顧客向け製品における最適振動設計の実現	P. 17-22
	安定した収益確保による社会への経済的貢献 	-	2025 年度売上 / 営業利益（利益率）の達成 新中期事業計画のコスト構造改革の推進	売上 1,350 億円、営業利益 65 億円 （営業利益率 4.8%）	売上 1,349 億円、営業利益 76 億円 （営業利益率 5.7%）	P. 17-22
	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	「拠点機能不全」を想定した BCP 対策の整備 「拠点被災初動訓練」の実施		・タイ工場における周辺地域での洪水を想定した、予兆管理 BCP プロセス完成 ・プレスリリースひな型完成 ・タイ工場・本社 合同 BCP 訓練を実施(2026 年 1 月)
		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	2030 年目標：2018 年度比 50%削減 2030 年目標：2018 年度比 15%削減	2018 年度比 39%削減 2018 年度比 29%削減	P. 32
		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	2025 年度：10% 以上	14.9%	P. 34
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	環境対応スピーカ※ ³ の採用率の向上 車載用環境対応スピーカの採用率（売上高比）	2025 年度：22%	25.4%	P. 36
		各国の環境法規制への対応と環境負荷の低減	減排需要への対応 新規モバイルオーディオ製品の梱包材における非プラスチック材料の採用率 振動アクチュエータ製品への無溶剤接着剤の採用率	・2025 年：20% ・2026 年：30% ・2027 年：40% 100%	57% 100%	
		自然生態系の保護と回復	TNFD フレームワークに沿った分析	-	-	P. 33
社会（S）	理念の浸透と人材育成 	-	新規雇用社員への理念浸透教育の実施率（本社） 社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） 社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	81.0% 28.5 時間 86.2 47,169 円	P. 42-43



B+ESG	マテリアリティ項目	サブ課題	目標 (KPI)		2025 年度までの取組状況	本書
社会 (S)	社員のウェルビーイング向上  	社員のエンゲージメントの向上	エンゲージメント調査においてポジティブ回答をした社員の割合（本社）	76.0% 以上	78.40%	P. 42-47
		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※4	0 件	0 件	
		働きがいのある / 働きやすい職場づくり	社員一人当たりの総労働時間（本社） 特定保健指導・健診事後措置面談の受診率（本社） 定期健康診断の受診率（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	160.1 時間 82.8% 100% 0%	P. 44-45
		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	組織文化としての多様性受容と活用の度合いを測定する DE & I サーベイの実施 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）	法定雇用率 2.5%を上回る 100% 70%	実施 3.0% 100% 42.9%	
		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%	ハラスメント防止研修：98.8% 人権啓発・ダイバーシティ研修：97.3% ダイバーシティ講演会開催	
	バリューチェーンにおけるサステナビリティ推進	-	CSR 自主アセスメントを配布したサプライヤーからの回収率 ・重要サプライヤー※5 SAQ の実施率 ・重要サプライヤー CSR 適合率※6 ・新規登録サプライヤー CSR 自主アセスメント実施率 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	100% 100% 100% 99% 以上	100% 100% 100% 99% 以上	P. 37-38
	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おける重大クレーム※7 の発生	0 件	0 件	P. 39-40
		製品、サービスの品質の確保	お客様満足度「A ランク」率※8	95% 以上	97%	P. 40
		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	3.4 回転 / 年 6.3 回転 / 年 3.6 回転 / 年	4.7 回転 / 年で達成 7.0 回転 / 年で達成 3.6 回転 / 年で達成	
	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
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※9 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%	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%	P. 56
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. 58
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	-	・事業別体制への転換 ・教育範囲の対象者拡大 ・事業部定例の定期開催：24 回	P. 24-25

※ 1 CFRTP (Carbon Fiber Reinforced Thermo Plastics): 炭素繊維強化プラスチック

※ 2 SVA (Smart Vibration Actuator): フィードバック制御システムを有したアクチュエータ

※ 3 環境対応スピーカ: VOC 削減、はんだ低減、ドライプロセス採用等の環境配慮要素を一つでも含んでいるスピーカ

※ 4 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

※ 5 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

※ 6 CSR 適合率: CSR 自主アセスメント評価点 60%以上を達成しているサプライヤーを適合とする (59%以下は不適合)

※ 7 人命・財産・環境等に重篤な影響を与える不具合

※ 8 「A ランク」率: お客様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

※ 9 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

中期事業計画と1年目の振り返り

中期事業計画

当社は、2025～2027年度の3年間を対象とする中期事業計画を2024年11月に公表し、2025年度より取り組みを開始しました。

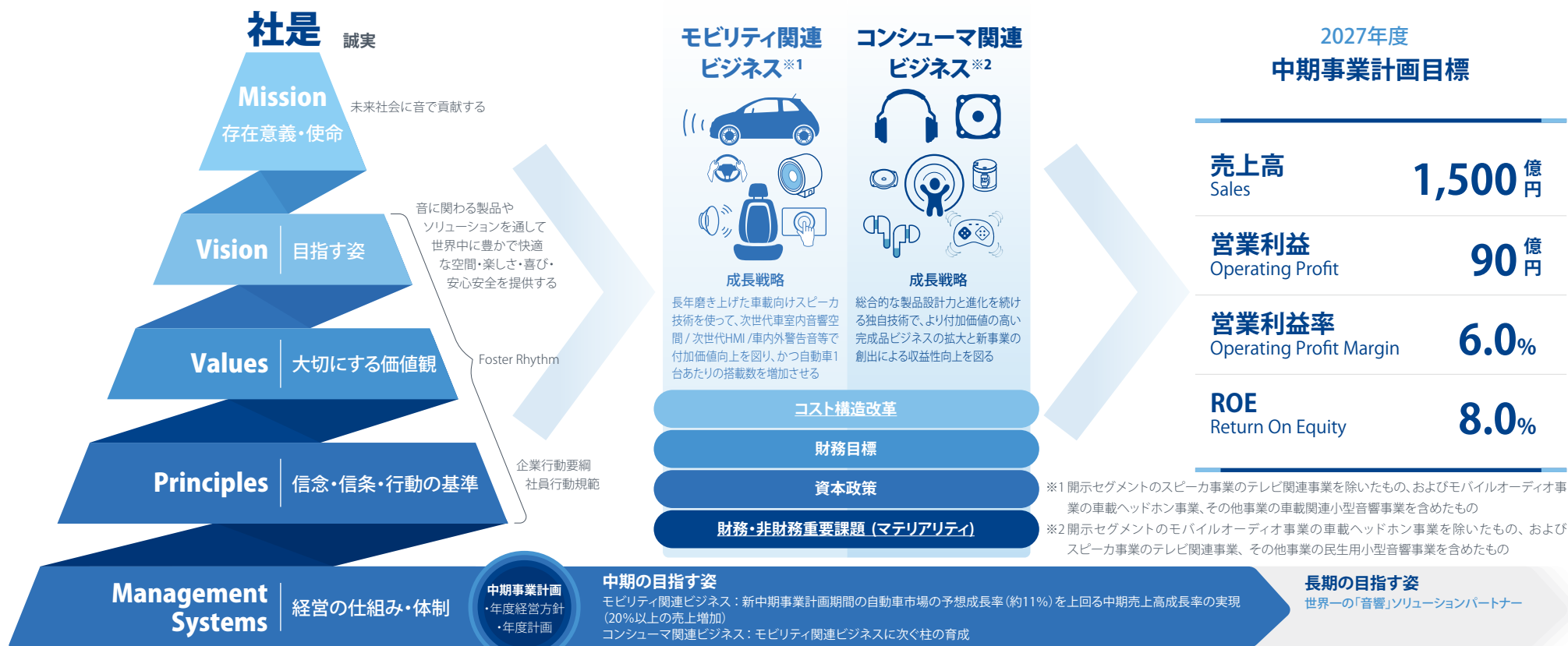
当中期事業計画では、モビリティ関連事業とコンシューマ関連事業を成長分野と位置付けています。市場における変革が未来社会に大きな影響力を及ぼすと予想されるこれらの領域で、祖業である音の技術、さらにそれを応用した振動技術を用いて、世界中に豊かで快適な空間・楽しさ・喜び・安心安全を提供していきます。特に、モビリティ関連において取引先にとって不可欠なパートナーとなることで、フォスター経営の強固な基盤を築くと共に、中期財務目標の達成を目指します。

当中期事業計画期間においては、成長分野への投資を引き続き強化する一方で、健全な財務体質の維持を図りつつ、省人化、自動化、標準化等により効率的で強固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% を掲げています。

モビリティ関連ビジネスにおいては、「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、かつ自動車 1 台あたりの搭載数を増加させる」取り組みを推進します。これにより、「当中期事業計画期間における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）」の達成を目指します。

コンシューマ関連ビジネスにおいては、「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」戦略のもと、「モビリティ関連ビジネスに次ぐ事業の柱」として育成することを目指します。



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、ブランドド（オーディオブランドを有する Tier1 向け車載用スピーカ）、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。



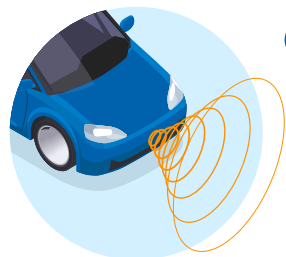
ブランドド、プレミアムには 1 台あたり最大 30 個以上の当社製品が搭載されるケースがあります。



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等に使用されるスピーカ類



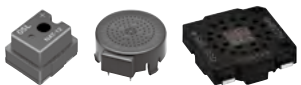
▼ 製品例

- ・ AVAS スピーカ
- ・ AVAS システム / Horn 付 AVAS システム
- ・ eCall スピーカ



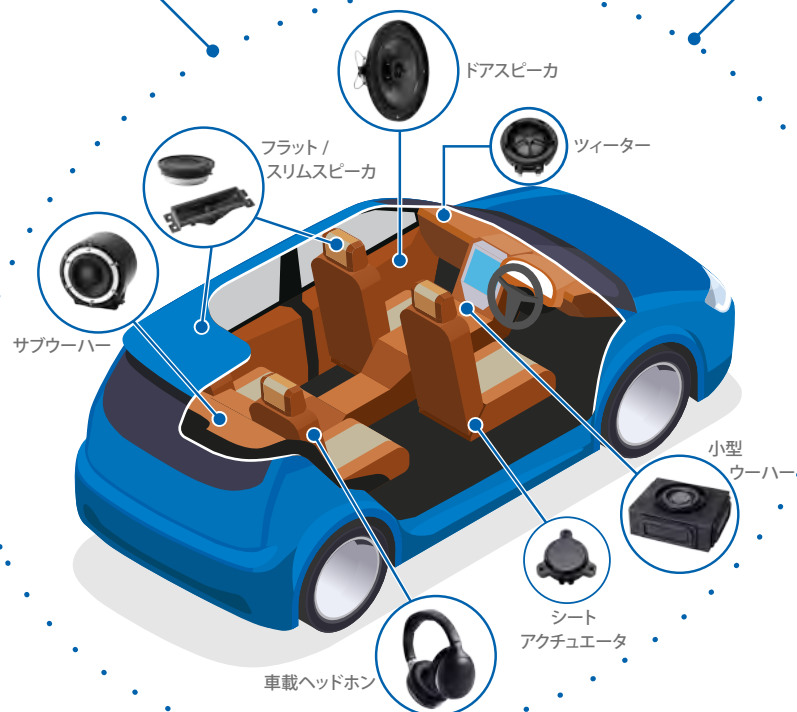
コックピット周辺製品

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



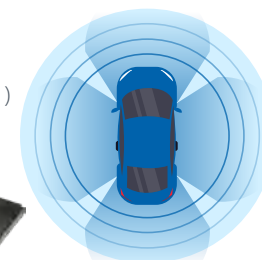
回路付き製品

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、今後のさら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、モビリティ関連ビジネス以外でも、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により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^(注) 関連特許出願中

* 全面駆動型平面振動板 (RP: 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^(注)
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。

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、スピーカ用フェライトマグネットの製造を目的とした合併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

26 年 3 月期業績概要、中期事業計画 1 年目の振り返り

2026 年 3 月期は、売上高 1,349 億円、営業利益 76 億円となりました。主力となる「モビリティ関連ビジネス」においては、長年培ってきた車載向けスピーカの品質とグローバルな安定供給体制を強みとし、車載関連ビジネスの受注を増やすことに注力しました。

(単位：百万円)

	25.3 期	26.3 期	増減額	増減率
売上高	137,607	134,910	△ 2,696	△ 2.0%
営業利益	6,796	7,670	874	12.9%
売上高営業利益率	4.9%	5.7%	-	-
経常利益	7,726	8,002	275	3.6%
売上高経常利益率	5.6%	5.9%	-	-
当期純利益または当期純損失 ^{※1}	3,902	4,951	1,048	26.9%
売上高当期純利益率または売上高当期純損失率 ^{※2}	2.8%	3.7%	-	-
一株利益	174.98 円	221.04 円	46.06 円	26.3%
一株配当	60.00 円	80.00 円	20.0 円	33.3%
配当性向	34.3%	36.2%	-	-
ROE	6.6%	7.7%	-	-

※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

◎ セグメント別の業績

スピーカ事業

ブランド・プレミアムレベルにフォーカスし、新たな顧客ベースを構築する販売戦略を推進しましたが、中国における一部の自動車メーカー向けのスピーカ販売が想定通り落ち込んだこと等により、売上高は 111,869 百万円（前期比 2.3%減）となりました。一方損益面では、米国関税政策の影響を受けたものの、上記販売戦略推進に伴い利益率の高いスピーカ販売が増加したこと、また中国における一部の自動車メーカー向けのスピーカ販売の落ち込みによる減益影響が期初想定を下回ったこと等から、営業利益は 6,522 百万円（前期比 2.5%増）となりました。

モバイルオーディオ事業

民生用アクチュエータや主要顧客向けイヤホン・イヤホンドライバの販売が計画を上回る出荷となった一方、車載用ヘッドホンやその他のお客様への販売が伸び悩んだこと等から、売上高は

(単位：百万円)

		25.3 期	構成比	26.3 期	構成比	増減率
全事業	売上高	137,607	-	134,910	-	△ 2.0%
	営業利益	6,796	-	7,670	-	12.9%
	営業利益率	4.9%	-	5.7%	-	-
スピーカ事業	売上高	114,521	83.2%	111,869	82.9%	△ 2.3%
	営業利益	6,362	-	6,522	-	2.5%
	営業利益率	5.6%	-	5.8%	-	-
モバイルオーディオ事業	売上高	12,893	9.4%	12,469	9.2%	△ 3.3%
	営業利益	641	-	672	-	4.9%
	営業利益率	5.0%	-	5.4%	-	-
その他事業 ^{※3}	売上高	10,192	7.4%	10,572	7.9%	3.7%
	営業利益	△ 207	-	475	-	-
	営業利益率	△ 2.0%	-	4.5%	-	-

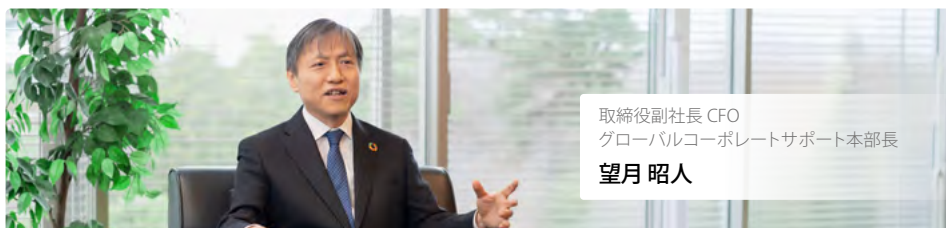
※3 その他事業は、セグメント間取引消去後の数値で算出しています。

消去額 25.3 期：その他事業 3,839 百万円、26.3 期：その他事業 3,629 百万円

12,469 百万円（前期比 3.3%減）となりました。一方損益面では、利益率の高い製品販売が好調だったこともあり、営業利益は 672 百万円（前期比 4.9%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・警報音用スピーカの販売が堅調だったこと等から、売上高は 10,572 百万円（前期比 3.7%増）となりました。損益面では、以前より取り組んできた構造改革の効果により利益体質が強化され、営業利益は 475 百万円（前期は営業損失 207 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、財務規律を維持しながら非財務価値を適切に評価・活用することで、企業価値の持続的な向上を目指すという私たちの基本姿勢を示すものです。両役割を兼任する立場として、収益性・効率性といった財務的観点を軸としながら、非財務課題を横断的な施策として成長戦略に組み込み、両者を有機的に結び付けることが重要な責務であると認識しています。限られた経営資源を財務的合理性のもとで効果的に配分し、財務・非財務の両面から企業価値の最大化を図ります。

財務成長と株主還元強化

2026 年 3 月期決算は、売上高 1,349 億円、営業利益 76 億円、最終利益 49 億円となりました。米国の関税政策見直しにより、自動車関連業界は大きな影響を受ける厳しい事業環境下にありましたが、営業利益は増益を確保し、4 期連続増益を実現しました。

また、投資家の皆様の「成長率」「資本効率性」への期待に応え、財務のバランスを取ることを基本方針としておりますが、当社の ROE は昨年の 6% 台半ばから 7.7% へと着実に改善し、今後も継続的な向上が期待される状況にあります。

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て以降、一転して成長路線の軌道を確固たるものとしました。2025 年度は新たにスタートさせた中期事業計画の初年度でしたが、順調なスタートを切ることができたと考えています。株主還元については、中期事業計画における配当性向 40%・DOE2% の配当方針に沿って、1 株あたり 20 円増配となる年間 80 円の配当を実施しました。

当中期事業計画では、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に向けた投資の実施、および資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、株主還元策の強化を掲げています。これらの施策も奏功し、目標としていた「PBR1 倍」に到達することができました。

効率性を意識した資金配分

当中期事業計画においては、強固な財務基盤をベースとして、計画期間中に 3 年間のキャッシュフローを策定しました。3 年間で得られる利益を源泉としたキャッシュは、中期事業計画の財務目標達成を確実なものとするための成長戦略やコスト構造改革に沿った設備投資に、重点的に配分していきます。なお、この設備投資については、現時点で具体的な投資内容がほぼ決まっています。また、株主還元についてもさらに強化することとし、2026 年度の株主還元については、「配当性向 50%」「DOE 4%」のいずれか高いほうを目途とする方針としています。その他、M&A や資本提携についてもキャッシュの状況等を勘案しながら、好機を逃さず対応していく方針です。

PBR1 倍には到達しましたが、これはあくまで通過地点に過ぎません。これからも中期事業計画目標をできるだけ早期に達成するため、資金配分の最適化等により収益力を高めることで、さらなる株主価値向上を目指します。

<株主還元策>

	2024 年度 (実績)	2025 年度 (実績)	2026 年度 (計画)
株主還元策	配当性向 30%	配当性向 40%・ DOE 2% (下限)	配当性向 50%・ DOE 4% の高い方
配当性向	34.3%	36.2%	51.7%
PBR	0.5 倍	1.0 倍	-

非財務課題への戦略的対応

当中期事業計画における成長戦略の推進にあたり、財務・非財務の統合的なマネジメントを経営の根幹に据えています。ESG 課題への対応を含む非財務施策を、「将来的なリスク低減」と「新規ビジネス機会創出につながる戦略的投資」と位置づけ、KPI を設定のうえ進捗・結果を継続的に管理することで、企業価値の持続的な向上につなげます。直近の主な取り組みは以下のとおりです。

環境情報の開示においては、開示データの精度・効率の向上と、連結開示の完全化や第三者保証への対応を見据え、環境データ管理システムを導入しました。これにより、透明性と信頼性の高い情報開示体制の強化を図っています。また、2026 年 5 月にコミットした SBT^{※1} 認定の取得に向けた取り組みをはじめ、TCFD^{※2} や今後の TNFD^{※3} 対応等、グローバルな枠組みに沿ったサステナビリティ情報の開示拡充を進めています。

気候変動への対応としては、太陽光発電設備への投資や省エネ対策等の推進により、2025 年度の温室効果ガス排出量は、2018 年度比 39%削減を達成しました。2030 年 50%削減目標の達成に向け、着実に取り組んでいます。再生可能エネルギー比率も 2025 年度目標 10%に対し 14.9%を達成しました。こうした施策は、エネルギーコストの削減にも寄与する側面があり、財務的な効果も期待できると考えています。さらに、2026 年 7 月からは、温室効果ガス排出量削減目標の達成状況を役員報酬に連動させる仕組みを導入し、経営陣のコミットメントをより明確にしました。

人的資本の面では、これまでの「くるみん認定」に続き、2026 年 3 月に「プラチナくるみん認定」を取得しました。これは、男性の育児休業取得促進、仕事と育児の両立支援、キャリア形成支援、長時間労働の是正等の継続的な取り組みが評価されたものであり、社員が安心して能力を発揮できる環境づくりと中長期的な企業価値の向上を支える基盤になると考えています。また、サプライチェーン全体を視野に入れた人権尊重の取り組みを強化しています。2025 年度は、ハラスメント防止研修や、「ビジネスと人権」に関する研修の開催、サプライヤー向け説明会での周知徹底等を推進しました。これは、サプライチェーン全体のリスク低減に寄与すると共に、取引先や投資家からの信頼向上を通じて、持続可能な企業価値の向上にもつながると考えています。

持続的な企業価値向上に向けて

株主の皆様とのエンゲージメントを通じて財務・非財務にわたるご意見やご期待を頂戴しており、それらを今後の経営施策およびサステナビリティ推進施策へと活かしています。こうした継続的な対話と取り組みを重ねながら、すべてのステークホルダーとの信頼関係を深め、持続可能性と事業安定性を両立させた経営に引き続き努めてまいります。

※ 1 SBT (Science Based Targets) : パリ協定が求める水準と整合した、企業が設定する温室効果ガスの削減目標

※ 2 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) : 気候関連財務情報開示タスクフォース

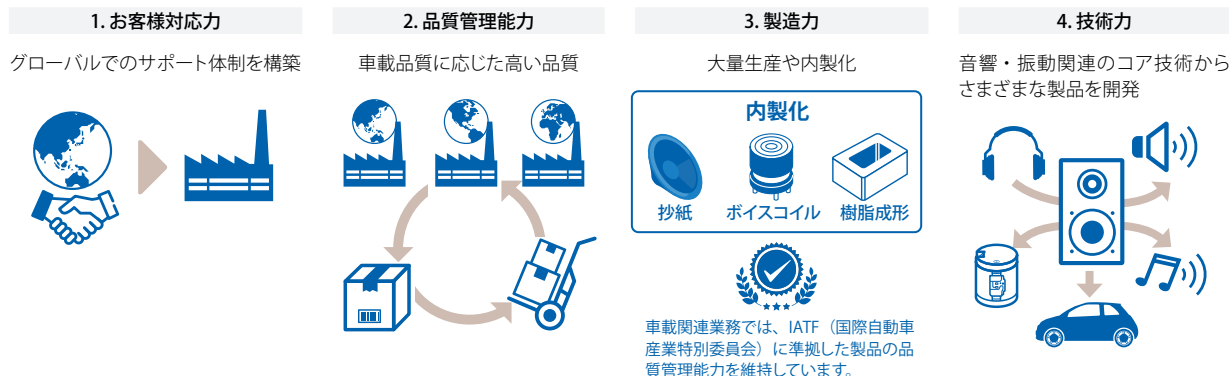
「自然資本への取り組み (1)TCFD に基づく情報開示」

※ 3 TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) : 自然関連財務情報開示タスクフォース

フォスターの強み

フォスター電機は、1949年の創業以来77年の歴史の中で培ってきた強みを、「応える力」、「創る力」、「繋がる力」として再認識し、今後の持続的な価値創造の源泉としています。これらの強みを活かし、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に応える、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) お客様の要求に応える力



(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が、お客様との誠実な関係を大切に、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。

昨今もさまざまな事業環境の変動に直面していますが、安定した財務基盤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。

お客様のビジネス環境の変化やニーズに応える



変化を自ら生み出す力、お客様が期待する以上のものを創る力

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有しています。また、自ら変化を生み出し、お客様の期待を上回る製品を創出する技術力をも備えています。さらに、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すと共に、チャレンジする風土を醸成し、ワクワクする未来社会の創造を目指しています。

※「[人的資本への取り組み](#)」を参照



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となる体制を整えています。



さまざまなソリューションを提案できる、経験豊富な営業・技術人財

強みの源泉：知的資本

独自技術により差別化された製品の開発

スピーカー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、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磨きをかけてきました。当社の競争力の源泉は、お客様が求める製品を生み出す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います。



◎ 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 5,600 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。

◎ 重要な技術とそれを用いた製品群

スピーカー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ーも、当社が培ってきた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確立させ、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

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ー、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、ハブティクス）、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の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、また耐薬品性を兼ね備えた高信頼性の製品ラインナップの中でも、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、またさまざまな触覚をリアルに再現する小型振動デバイスが挙げられます。さらなる広帯域・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。



[中期事業計画と1年目の振り返り](#)

◎ 組織体制の整備による「知的財産マネジメントサイクル」の高度化

経営・事業・知財戦略の連動をより確固たるものとするため、2025 年度に「知財課」を戦略部門である「知的財産部」へと組織変更し、体制を強化しました。これにより、事業の成長戦略に即した知財活動を推進し、創出される知的財産を確実な競争力へとつなげる活動を促進していきます。

◎ 「戦略パートナー」への進化を支える特許ポートフォリオの構築

将来の収益基盤となるモビリティ関連ビジネスにおいて、過去 5 年間（2021 ～ 2025 年度）で特許ポートフォリオの強化に注力しました。当該分野の特許出願割合を全体の平均 65% 程度まで戦略的に引き上げた結果、特許の新規登録割合も 2021 年度の約 27% から 2025 年度には約 60% へと飛躍的に拡大し、当社の競争優位性を支える強固な特許網を着実に構築しています。

◎ 知的財産・無形資産を創出する社内リテラシーの向上

当社の強みである専門技術を保護・発展させるため、社内の知的財産リテラシー向上を図っています。全社的な「知的財産管理技能検定」の取得支援に加え、若手技術者に向けた特許調査や発明提案書作成等の実践教育を拡充し、現場レベルから継続的に知的財産を創出・活用する企業文化の醸成に努めています。



2025 年度目標

知的財産マネジメントサイクルの高度化

2025 年度実績

- ・事業別体制への転換
- ・教育範囲の対象者拡大
- ・事業部定例の定期開催：24 回

強みの源泉：製造資本

1965 年の香港への進出以来、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 8 か国（ベトナム、中国、韓国、米国、ハンガリー、ミャンマー、タイ、インド）に 17 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の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、計画通り進行中です。

これまで大半を中国で製造していた内製部品を、ベトナムでも製造できる体制が整いました。また、2020 年の米国拠点に続き、2022 年に設立したハンガリー製造拠点でも、2024 年 10 月より車載用スピーカの生産を開始しました。欧米両拠点においては、樹脂成形部品の内製化に着手しています。さらに、新たな製造拠点としてインドに子会社を設立し、現在工場を建設中です。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

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、標準化を推進しています。また各拠点においては、製造設備だけでなく、多品種生産に不可欠な治具を、中国とベトナムの拠点では内製部品用の金型の設計・製作の能力を備えており、さまざまな製品仕様に対し柔軟に対応する体制を整えています。

グローバル製造拠点

ハンガリー
FOSTER ELECTRIC (HUNGARY) Kft.

インド
ESTec Electronics India Private Limited

ミャンマー
FOSTER ELECTRIC (THILAWA) CO., LTD.

ベトナム
ESTec PHU THO CO., LTD.
FOSTER ELECTRIC (BAC NINH) CO., LTD.
FOSTER ELECTRIC (DA NANG) CO., LTD.
FOSTER ELECTRIC (QUANG NGAI) CO., LTD.
FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD.
ESTec VINA CO., LTD.

韓国
ESTec CORPORATION

米国
FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. EL PASO OPERATIONS

中国
ESTec ELECTRONICS (JIAXING) CO., LTD.
FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) LTD.
GUANGZHOU PANYU JIU SHUI KENG FOSTER ELECTRIC FACTORY (*outsourcer)
GUANGZHOU FOURSTAR ELECTROACOUSTIC TECH CO., LTD.
FOSTER ELECTRIC CO., (GUANGZHOU) LTD.

タイ
FSK (Thailand) Co., Ltd.

◎ 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。それぞれの段階を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。2025年度には内製部品の自動化設備開発による飛躍的な省力化を実現させています。

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レス化を実現させ、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、お客様のニーズに対応しながら、大幅な自動化・省力化を実現させるため、製品・工程・設備の設計ルールの策定に取り組んでおり、これらのルールを通じた標準化と共に、製品設計と設備開発を進めています。

プロジェクトは計画通り進捗しており、活動を通じて開発した一部の新工法を、量産機種へ適用する検討段階に入っています。

次世代スピーカ製品・製造設備開発

～次世代の Foster Electric 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。近年は AI ・データ連携技術の活用を進め、現場と経営を結びリアルタイムな意思決定基盤として高度化を図っています。

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）、お客様の品質要求に対応する機能を取り込むことで、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に加え、データに基づく自律的な改善活動を促進し、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て管理レベルを向上させることを目指すと共に、環境負荷低減を意識した製造方法や次世代の製品・設備開発においても重要な役割を果たします。これらの取り組みを通じて、持続可能でレジリエント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

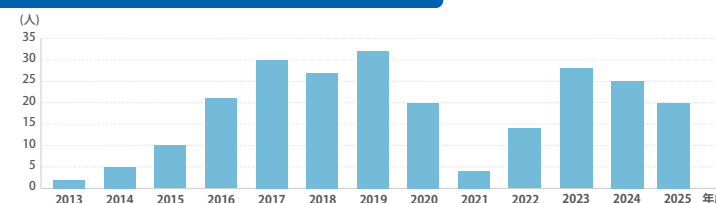
優秀なグローバル人財のモチベーションをさらに向上させるため、約 1~2 年間、本社への出向研修を実施しています。この出向は単なる研修ではなく、実務を担当して学び、将来その業務を各製造拠点に移管することを目的としています。もちろん、日本語や文化の習得、本社スタッフとの人脈づくりも大きな目的の一つです。

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、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



※ 2020~2022 年は新型コロナウイルス拡大による海外渡航制限により減少

特集ページ：生成 AI 導入で実現する組織風土改革と DX 推進

2024 年より生成 AI プラットフォーム「FaiS（FOSTER AI Sense）」の全社展開を本格化し、デジタルトランスフォーメーション（DX）をさらに推進しています。本取り組みは、業務効率化ツールの導入にとどまらず、挑戦を前提とした組織風土の変革を目指すものとして位置づけ、全社員が活用できる環境整備を進めてきました。導入後は、AI リテラシーの向上や業務改善に対する実感が社内で広がる等、着実な成果が現れています。本特集では、FaiS 導入の背景、具体的な活用事例、今後の展望を通じて、当社の AI 活用推進に関する取り組みをご紹介します。



担当者インタビュー



IT・DX 推進部 課長

中村 俊一

社内導入の背景と課題

当社では、生成 AI の活用が一部にとどまり、情報セキュリティへの懸念や、活用法を明確にしてから進めようとする傾向があり、全社的な展開に至っていませんでした。こうした状況を踏まえ、「何に活用するか」を事前に限定するのではなく、全社員が安全に活用できる環境整備を最優先する方針へ転換しました。同時に、挑戦を後押しし、失敗から学べる組織風土づくりを進めると共に、全社統一プラットフォーム「FaiS」を構築・導入し、安全かつ効率的な AI 活用を推進しています。

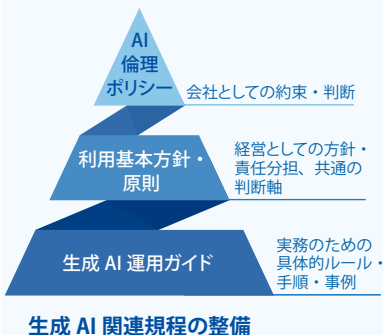
AI リテラシー向上に向けた継続的な教育を進め、現場主導による活用の広がりを通じて、組織全体の競争力向上につなげます。

ガバナンス体制の整備

生成 AI の安全かつ継続的な活用に向け、「守りながら、攻める」ガバナンス体制の整備を進めています。AI 倫理ポリシー、AI 基本方針・原則、AI 運用ガイドから成るガイドライン体系を整備し、経営の判断軸と現場の運用ルールを整理しています。

また、禁止事項や利用可否の基準を明確化し、情報漏えいや著作権・権利侵害等のリスクを抑えながら、安全な活用を支える環境を整えています。

さらに、特定の技術やサービスに依存しない設計と、運用ガイドの継続的な見直しにより、変化への柔軟な対応と統制・現場活用の両立を図っています。



担当者インタビュー

生成 AI 活用の社内浸透 ～学びと実践による現場主導の活用～

生成 AI の全社活用に向け、全社員の AI リテラシー向上を基本方針とし、社内セミナーやワークショップを通じて学びを現場活用へつなげています。「知る」「試す」「慣れる」「活用する」の段階で捉えたセミナーを毎月開催し、基礎理解と業務での実践的な活用方法の習得を重視しています。あわせて、「なんでも相談会」を設け、社員一人ひとりの活用を後押ししています。

先進事例の共有と実践支援を通じて、各社員が生成 AI を“自分で”として捉え、自律的な活用が広がっています。シミュレーション用途への応用や特許申請につながる事業の創出に加え、IT・技術系以外の社員にも活用が広がる等、専門領域を超えた展開も進んでいます。

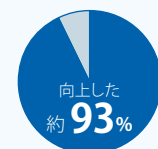
これらの活動は、現場主導の業務改革と挑戦する組織風土の醸成を後押しし、中長期的な生産性向上と競争力強化につながる取り組みです。



IT・DX 推進部 課長主査

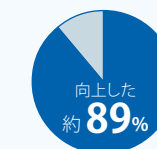
米山 耕太

FaiS 導入後の業務活用への意識



社内研修・教育や FaiS の利用を通じて、約 93% の社員が生成 AI を業務で活用する意欲を高めました。

FaiS 活用による AI リテラシー向上の実感



当該プロジェクトを通じて、約 89% の社員が AI リテラシーの向上を実感しています。

生成 AI アプリケーション開発による業務効率化

現場の課題やニーズを起点に、生成 AI を活用した業務効率化を進めています。社内の業務知見と生成 AI 技術を組み合わせ、必要な機能をアプリケーションとして形にすると共に、現場発の改善を促す環境づくりにも取り組んでいます。

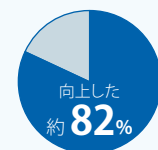
全社統合 RAG※アプリ「FosterOne」

「社内独自の情報に基づいた AI 活用をしたい」という声を受け、生成 AI プラットフォーム「FaiS」上に、社内情報に基づいて回答する AI チャットアプリ「FosterOne」を構築しました。これを、検索時間の削減と業務効率化につなげています。

パイプコーディングを活用した現場主導の業務改善

AI を活用した業務アプリの自社開発に向けた取り組みも活発化しています。2025 年度は、外部講師を招いたパイプコーディング※によるアプリ作成のハンズオンセミナーを実施しました。受講後は、プログラミング経験のない社員を含む有志メンバーが業務アプリやツールの作成に取り組み、現場での実践活用も始まっています。資料作成や情報整理にも活用が広がり、現場主導による DX 推進に加え、AI リテラシー向上や挑戦する組織風土の醸成にもつながっています。今後も、業務に根ざした活用をさらに広げます。

FaiS 導入後の生産性実感



FaiS を活用して、約 82% の社員が業務の向上を実感しています。

※ RAG (Retrieval-Augmented Generation)：AI が回答を生成する前に、外部のデータベースや文書から関連情報を検索・取得し、その情報をもとに精度の高い回答を生成することができる技術。
※ パイプコーディング (Vibe Coding)：プログラミングの知識やスキルがなくても、AI との対話を通じて、雰囲気 (Vibe) でソフトウェア開発を進めることができる手法。

デジタル人材の育成と今後の展開

今後、AI を活用できるデジタル人材の育成に向けて、個人活用を広げるための環境整備を進めると共に、継続的な教育とトレーニングを通じて AI リテラシーの向上を図ります。

あわせて、技術の進化を取り込みながら、現場に根差した活用を推進し、検証と実践を重ねる中で蓄積された知見を業務に特化した AI 活用へとつなげることで、組織としての活用を深化させます。

また、グローバル展開を段階的に進めると共に、現場主導の活動とガバナンスの両立を図りながら、グループ全体の DX をさらに加速させます。



持続可能な成長戦略



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



フォスター電機のサステナビリティ

当社は、社として「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、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、2022年にCSR憲章を改訂し、「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

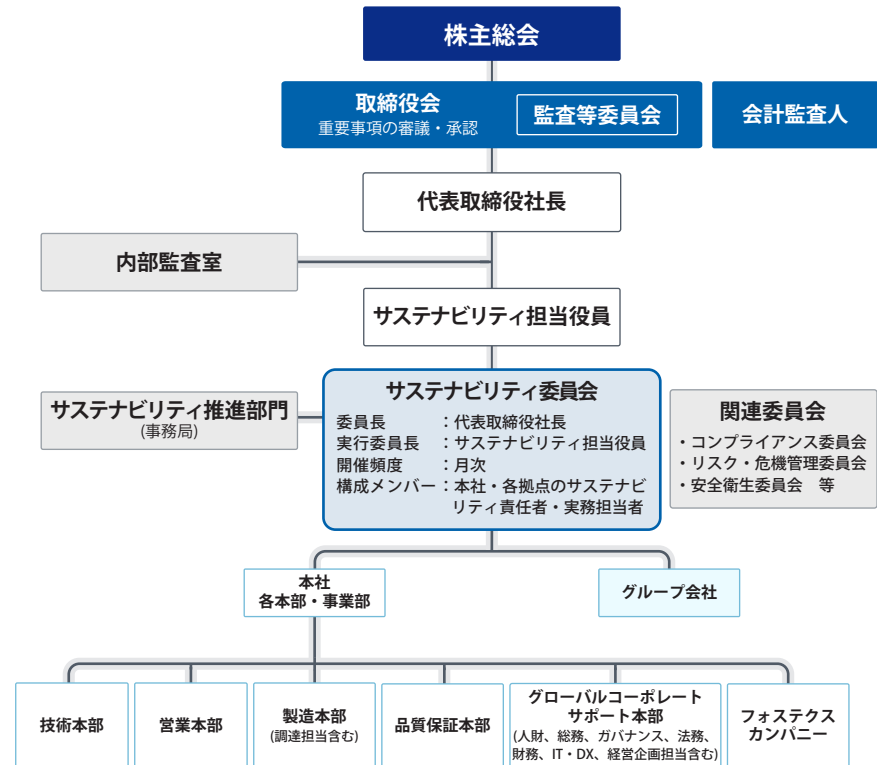
2021年に「ESG経営宣言」を制定し、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）を軸とした経営に取り組むフォスター電機の姿勢を社内外に発信しました。すべての企業活動の原点である「社員」のウェルビーイングを活動の基点として、自社そして社会双方のサステナビリティ実現に向けて、中長期的にESG経営に取り組む当社のコミットメントおよび当社のありたい姿を具体的に表現したものです。

[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報告・付議した重要事項は、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。

◎ サステナビリティ推進体制図



2025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 KPI の設定・進捗・結果
- サステナビリティ情報開示 (SSBJ、TCFD、TNFD 対応)
- 外部 ESG 評価機関・お客様調査の結果、および結果に基づく ESG 重要課題について
- 「環境憲章」の改訂
- 「フォスターグループサプライヤー行動規範」の改訂
- 環境年度目標の設定
- 2025 年度 CO₂ 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。当社では社は「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チェーン行動規範」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、すべての社員やお取引先様に適用され、人権に対する責任とコミットメントを明確に示すと共に、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チェーン行動規範](#)

[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、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。啓発・浸透活動としては、全社員を対象としたハラスメント研修を実施する他、人権週間にあわせて毎年、「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、コンプライアンス・アンケートを活用した周知活動を継続的に行っており、社内周知率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チェーン行動規範」への同意書に署名いただい

たうえで、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、必要に応じて是正を依頼しています。また、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と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）を実施し、認定された精錬所からのみ調達するよう推進しています。

[「責任ある鉱物調達」](#)

◎ 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。通報者の秘密を厳守し、報復・不利益がないことを確保した上で、厳正な調査を実施しています。人権への侵害が確認された場合は、速やかに救済・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

当社は、2017年1月より国連グローバル・コンパクトに参加しています。

国連グローバル・コンパクト（UNGC）とは、2000年に国連が提唱した世界最大級のサステナビリティ・イニシアティブです。「人権」「労働」「環境」「腐敗の防止」に関する10の原則を掲げ、企業や団体が責任ある経営を実践することを通じて、持続可能な社会の実現を目指す国際的な取り組みです。

グローバルに活動する企業として、国連グローバル・コンパクトの掲げる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、サステナビリティ調達等の活動を推進しています。

WE SUPPORT



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

国連グローバル・コンパクトの日本ネットワークであるGCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）には、国内の多くの企業・団体が参加しており、テーマ別の分科会活動を通じて、企業間の連携や知見の共有が活発に行われています。

当社もGCNJに参加し、環境・人権・サプライチェーン・SDGs等幅広いテーマの分科会において活動しています。各分科会では、有識者の講演や最新のサステナビリティ動向の共有、参加企業による先進事例の紹介等が行われており、幅広い業界の企業が集まるGCNJならではの多様な視点や経験をもとに、業界横断的な議論や情報交換を通じて実践的な知見を深めることができます。また、こうした分科会で得られた知見や他社事例は、当社のサステナビリティに関する具体的な活動に積極的に反映させ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みの質の向上につなげています。



自然資本への取り組み（1）TCFD に基づく情報開示

「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言について

環境や気候変動に関するテーマを重要な課題と考え、2022 年 2 月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)※1」提言への賛同を表明すると共に、気候変動に関する情報開示を行っています。また、2026 年 4 月に発足した国内賛同企業による組織である「GX フェューチャー・コンソーシアム※2」に参画しました。

※1) 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

※2) 2026 年 4 月、TCFD コンソーシアムは、GX リーグの機能の一部を統合する形で、「GX フェューチャー・コンソーシアム」として改組されました。

気候変動におけるリスクと機会を把握した上で、社内外の知見を活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。



気候変動リスクと機会に関する事業影響

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

気候関連リスク／機会		事業活動に与える影響	評価	対応策
移行リスク	政策／規制	・気候変動関連規制への対応による事業コストの増加（炭素税、省エネ・再エネ対応の追加設備投資、グリーン電力証書購入等） ・リサイクル、再生材料の利用に関する規制が強化された場合の対応コストの増加	大	・中期環境目標達成に向けた CO ₂ 削減の推進 ・太陽光発電設備の導入、再生可能エネルギー電力の調達、グリーン電力証書の購入 ・サプライヤーとの協働強化
	技術	・脱炭素社会に向けた技術開発の遅れによる市場シェアの低下	大	・社会的ニーズの把握と環境対応型製品の開発
	市場	・取引先からの環境対応要請に応えられなかった場合の影響（再エネ導入、リサイクル材の使用等） ・拡大が見込まれる電気自動車市場への新規参入企業増加による競争激化	大	・お客様や消費者からの情報収集と分析 ・提案型マーケティングと開発へのフィードバック
	評判	・気候変動への取り組み不十分による事業機会の減少 ・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の低下	大	・気候変動対応情報の開示
物理的リスク	急性	・異常気象を原因とする罹災により発生した工場操業停止やサプライチェーンの寸断	中	・地域や事業に応じた BCP の策定 ・適切な在庫管理
	慢性	・エアコン等のエネルギー使用の増加 ・水資源の枯渇・取水制限 ・海面上昇による工場浸水	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のづくりによる販売機会拡大	中	・地産地消の推進 ・循環型素材を使用した製品開発
	エネルギー源	・省エネルギー設備、技術の導入によるエネルギーコスト削減	大	・再生可能エネルギー、省エネルギー設備の導入拡大
	製品／サービス	・低炭素製品の技術開発推進による販売機会の拡大 ・電気自動車関連の市場拡大による ADAS 対応製品の需要増（音、振動による警告機能の開発）	中	・環境対応型製品の販売拡大 ・高付加価値製品のマーケティング

【使用したシナリオ】

移行リスク：

International Energy Agency (IEA)※1
・World Energy Outlook 2022：APS※2、STEPS※3
・Net Zero Emissions by 2050 Scenario※4

物理的リスク：

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

※1. IEA/International Energy Agency：国際エネルギー機関

※2. APS/Announced Pledges Scenario：表明公約シナリオ

※3. STEPS/Stated Policies Scenario：公表政策シナリオ

※4. NZE/Net Zero Emissions by 2050 Scenario：2050 年ネットゼロ排出シナリオ

※5. IPCC/Intergovernmental Panel on Climate Change：気候変動に関する政府間パネル

※6. SSP/Shared socioeconomic pathways：共通社会経済経路

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、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」

2026 年 7 月より取締役（社外取締役を除く）および執行役員を対象として、業績連動報酬の「評価指標・基準」に温室効果ガス削減量の指標を採用しています。

「役員報酬制度の概要」

2. 戦略

TCFD 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、産業革命前と比較した世界平均気温の上昇幅を 1.5℃および 4℃とするシナリオを採用し、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。移行リスク、物理的リスク、機会の重要度評価は、影響度（1～3 評価）と発生の可能性（1～3 評価）を掛け合わせて、右図のマトリックス図に基づき、「大」「中」「小」の 3 段階で評価しています。

影響度	重要度評価 小 中 大		
	3	6	9
	2	4	6
	1	2	3
発生可能性			

3. リスク管理

経営リスクに迅速かつ確に対処するため、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

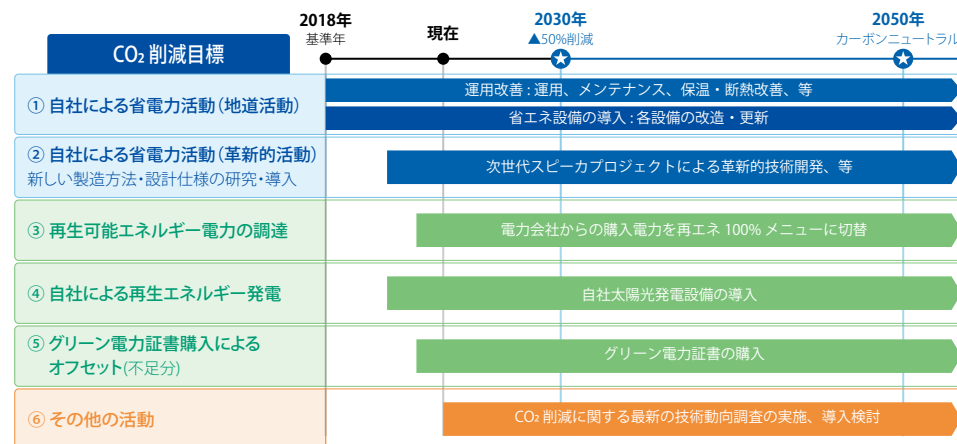
パリ協定が定める水準に整合する温室効果ガス削減目標である「Science Based Targets」の認定取得を目指し、2026 年 5 月 12 日に、認定機関である「SBT イニシアティブ」に対して、コミットメントレターを提出しました。また、2026 年度から関連会社である韓国の ESTec を含めた連結ベースの削減目標へ見直しを行いました。SBT に準拠した「短期目標（Near-term targets）」の策定を進めると共に、気候変動対応に向けた取り組みを推進します。



気候変動への対応

中期目標	2025 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	Scope1、2： 2018 年度比で 39% 削減 Scope3： 2018 年度比で 29% 削減

CO₂ 排出量削減ロードマップ

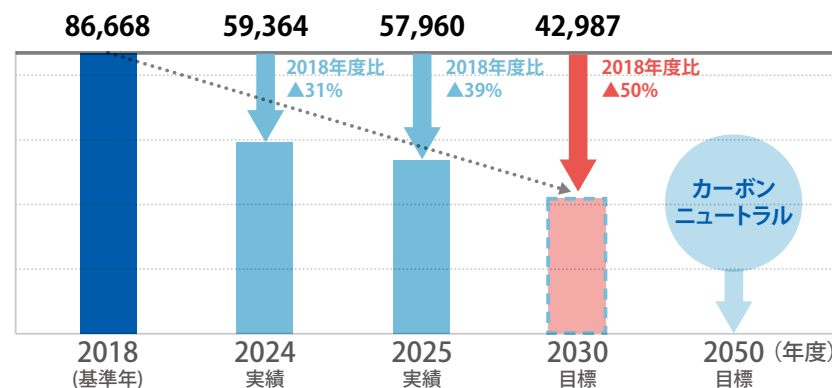


具体的な KPI

各拠点において電力使用量の削減を KPI として設定し、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。

これらの目標を達成すべく、CO₂ 削減アクションプログラム【Ver.2026】を策定しました。当社グループ全体において本社、拠点が一体となり、CO₂ 削減活動を加速させます。

中長期 CO₂ 削減目標 (Scope1、2)





自然資本への取り組み（2）環境

環境課題への取り組み

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

—前文—

フォスターグループは、製品のライフサイクルにおいて、環境と調和するテクノロジーの追求により、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 CO₂ 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材を育成します。

【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

マテリアリティと連動させ、中期環境目標 2025 - 2027 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

* 温室効果ガス排出量削減目標については、2030 年を達成期限として設定しています。

本社での環境対応の取り組み

◎ 本社社屋の取り組み

最新の環境技術（照明・空調制御等）の導入や、節電（LED 化、消灯の徹底、クールビズ等）により、電力消費を抑制しています。また、2024 年 10 月からは本社で使用する電力を 100% 再生可能エネルギーに切り替え、脱炭素化を達成しました。



本社カフェテリアにおける LED 照明の導入例

◎ 産業廃棄物の適正管理：電子マニフェストの活用

産業廃棄物の排出から最終処分までをデジタルで一元管理する「電子マニフェスト」を導入しています。これにより、事務効率の向上とデータの透明性を確保し、不法投棄防止や法令遵守（コンプライアンス）を強化しています。現在は定期排出分から運用を開始しており、今後は不定期排出分も含めた「電子化率 100%」を目指しています。

◎ 地域社会への貢献：アダプト制度の導入

昭島市との協定のもと「アダプト制度（公共施設里親制度）」を導入し、会社周辺の公共スペースの美化・清掃活動を継続的に実施しています。この取り組みを通じて、地域の景観維持への貢献、社員の環境意識向上、地域住民の皆様との良好な関係構築を図っています。



フォスターグループの環境対応の取り組み

◎ 温室効果ガス (GHG) 排出削減 - 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・CO₂ 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。

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 年から河源工場（中国）、バクニン工場（ベトナム）、2026 年からホーチミン工場（ベトナム）にも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 CO₂ 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ます。



河源工場（中国）に設置された太陽光パネル



バクニン工場（ベトナム）に設置された太陽光パネル



資源循環型社会の実現への貢献による
地球生態系保全

2025 年度目標

再生可能エネルギー比率 10%以上

2025 年度実績

14.9%

◎ 温室効果ガス (GHG) 排出削減 - Scope3

中期環境目標に Scope3 削減目標「2030 年までに 2018 年度比 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。2025 年度もこの調査を継続し、調査結果に基づいて仕入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、CO₂ 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、このデータに基づき、具体的な削減施策の実行を進めます。

◎ 生物多様性の保全活動

「資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全」を重要課題の一つとして認

識しています。気候変動への対応、水資源の有効活用、再生材料の使用、廃棄物の削減、化学物質の使用削減、および近隣での清掃活動や植林活動等を通じて、生物多様性保全のための活動を推進します。

◎ 水リスクへの対応

当社は、海外の生産拠点において、生産工程で使用する水のリサイクルによる取水量の削減、および各地域の法規制に基づく排水管理を行っています。また、水リスクについては、WRI（世界資源研究所）が提供する水分析ツール Aqeduct の評価指標である Baseline Water Stress（水ストレスリスク）を用いて、本社および生産拠点の水ストレスの評価を実施しています。

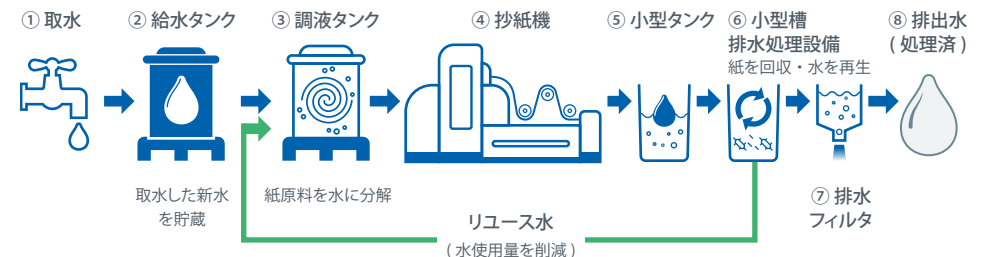
水ストレス評価を実施した拠点：日本、中国、ベトナム、ミャンマー、タイ、アメリカ、ハンガリーの 12 拠点（単位：拠点数）

国	極めて高い (Extremely high)	高 (High)	中～高 (Medium-high)	低～中 (Low-medium)	低 (Low)
日本	0	0	1	0	0
中国	0	0	0	0	3
ベトナム	0	1	1	2	0
ミャンマー	0	0	1	0	0
タイ	1	0	0	0	0
アメリカ	1	0	0	0	0
ハンガリー	0	0	0	0	1

◎ 水資源の有効活用

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は、当社の強みの一つです。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、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）、クアンガイ工場（ベトナム）、ティラワ工場（ミャンマー）では、排水の再利用の検討を長年かけて進めており、抄紙工程で使用する水に再生水を使用し、資源の有効活用をしています。

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 6% の再資源化を実現しました。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、さらなる廃棄材を削減するアクションを進めます。





◎ 製品含有化学物質の管理

製品に含まれる化学物質の環境負荷を最小化するため、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。購入する部品・材料の管理はこれに従って行い、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。

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)

「脱炭素化を目指す世界の最前線に日本から参加する」との理念に共感し、2020 年より [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 月より、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](#) に参加しています。

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、「脱炭素経営の実践について」というテーマで外部講師による講演会を実施し、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。また、環境委員を対象に「2050 カーボンニュートラル導入研修」を実施しました。この研修では、組織全体が日々の業務活動に環境意識を持つことおよび企業活動と環境活動、環境投資等の両立をしていくことの難しさを体験する機会を設けました。



環境委員を対象とした社内研修の様子

本社クリーン活動

環境イベントとして昭島市内クリーン運動に役員をはじめ多くの社員が参加しました。

また、年間を通じてクリーン活動を実施し、参加者は 111 名（参加率 31.2%）、ごみの総重量は 33.4 kg でした。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

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

◎ 海外

フォスターグループの環境活動

2025 年度は 6 月から 9 月までの期間に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、リサイクル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敷地内外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と量産導入を加速しています。

🔄 軽量化

CAE 解析を用いた最適化設計により、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、電気自動車の航続距離延長と省電力化に貢献す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。



軽量化技術採用スピーカ

🌿 環境対応スピーカ

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、はんだ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。



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*

車載用環境対応スピーカ*
の採用率（売上高比）：

- 2025 年度 22% 以上
- 2030 年度 30% 以上

2025 年度実績

25.4%

※ 中期目標：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の開発・導入を 2030 年まで継続します。

※ 環境対応スピーカ：VOC 削減、はんだ低減、ドライプロセス採用等の環境配慮要素の一つも含んでいるスピーカ

🌱 CO₂ 排出削減

スピーカ製造における消費電力を減らし、CO₂ 排出量を削減するための設計開発活動を実施しています。部品結合の改善や変更を行い、乾燥炉の使用を段階的に減らすことにより、中期 CO₂ 排出量削減目標の達成に向けて開発しています。

◎ マイクロスピーカ

🗑️ 廃棄物低減

製品の製造プロセスにおける環境負荷低減と資源の有効活用を目的に、樹脂成形工程で発生する樹脂ランナーのリサイクル（再生利用）を推進しています。従来廃棄されていた端材を自社

工程内で再利用する仕組みを構築することで、廃棄物削減と資源の循環利用を両立させると共に、原材料の使用量抑制によるコスト削減に取り組んでいます。

厳格な品質管理のもと、成形工程での廃棄物を最小限に抑えるプロセスを導入しています。

2025 年度実績

樹脂ランナーのリサイクル率：100% 達成の継続



樹脂ランナーリサイクル技術を活用した車載警報音用スピーカ部品例

◎ 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



資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全

2025 年度目標

**振動アクチュエータ製品への
無溶剤接着剤の採用：100%**

2025 年度実績

100%



車載用薄型アクチュエータ

◎ ヘッドホン&ヘッドセット

環境負荷低減に向けた「減プラ」の取り組みを加速しています。

従来、ヘッドホン等の個装梱包に不可欠であったビニール袋やプラスチック製トレイ・緩衝材（フォーム材）について、中期計画に基づき、2025 年より紙を主とした環境配慮型材料への本格的な転換を開始しました。

導入にあたっては、構造設計の最適化により、従来のプラスチック資材と同等の保護性能・緩衝性能を維持することに成功しています。製品の安全性を損なうことなく、資源循環と脱炭素社会の実現に貢献する新たな梱包スタイルを、今後もグローバルに拡大展開します。



減プラ梱包実施例
プラ部品に代わって紙類を主にした部品へ置き換え



資源循環型社会の実現への貢献による地球生態系保全

2025 年度目標

**減プラ需要への対応新規モバイルオーディオ製品の
梱包材における非プラスチック材料の採用率：**
20% 以上

2025 年度実績

57%



社会・関係資本への取り組み

サプライチェーンとの関係

責任ある調達活動

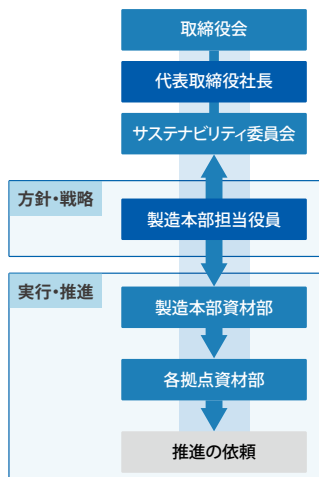
社是「誠実」に基づき、事業およびサステナビリティの取り組みを通じて社会的課題の解決と社会の発展に貢献します。

調達方針

◎ 責任者・体制

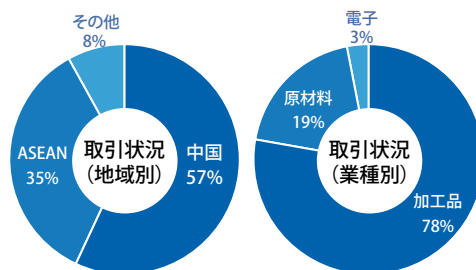
調達部門は製造本部に属し、本部長（取締役）を責任者として活動しています。各製造拠点には調達部門が設置され、本社の調達部門が各拠点と緊密に連携しながら、全社的なサステナビリティ活動を推進しています。

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。



◎ サプライチェーンの概要

グローバルに調達活動を行っており、世界各地の仕入先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。

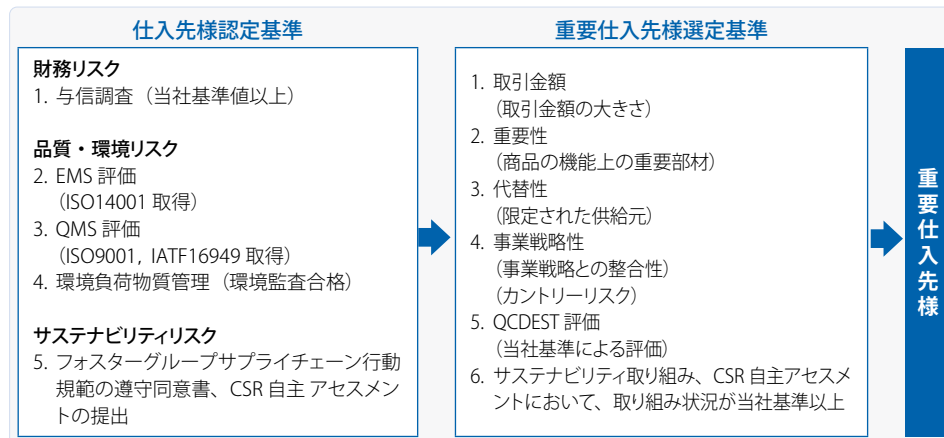


◎ 仕入先選定と重要仕入先

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、フォスターグループサプライチェーン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（品質・コスト・納期・環境・安全・技術）等の評価基準から多角的な観点で慎重に選

定しています。また、国連グローバル・コンパクトやRBA（レスポンシブル・ビジネス・アライアンス）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。



◎ サプライチェーンのデューデリジェンス

フォスターグループサプライチェーン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 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。

仕入先様に対しては、これらの要請事項を明確に伝えるため、取引開始時にフォスターグループサプライチェーン行動規範への同意を義務付けています。同規範は日本語、英語、中国語、ベトナム語の4か国語で作成し、ホームページに掲載すると共に、改訂時には全仕入先様に配布することで、周知徹底を図っています。なお、仕入先様へは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。

フォスターグループサプライチェーン行動規範

◎ 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、贈答品の收受、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。

◎ 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。また、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（GCNJ）



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（UNGC）10 原則、ISO26000、GRI スタンドード等の国際規格を参照し、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うものです。

特に国連グローバル・コンパクト 10 原則を重視し、操業国および地域の最低賃金の順守、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、監査や改善指導、啓発活動を必要に応じて実施し、重大な違反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。

2025 年度は、一次仕入先である取引先約 300 社すべて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ます。



バリューチェーン
における
サステナビリティ
推進

2025 年度目標	2025 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%
● サプライチェーン行動規範の同意書に署名した重要サプライヤーの割合：100%	100%

※ 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 適合の定義：CSR 自己評価で 60% 以上の評価点を獲得した仕入先様の割合

◎ 責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達を推進するため、RMI の「デュー・デリジェンス・ガイドンス」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た製錬 / 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

2025 年度目標	2025 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

◎ 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対象鉱物が増加していることを受け、RBA 主催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。

◎ サプライチェーン全体で取り組むグリーン調達

持続可能な社会の実現に向けて、当社は「グリーン調達基準書」を制定し、仕入先様と協働で環境活動を推進しています。本基準書では、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・生物多様性の保全、⑤国内外の環境法規制の遵守、⑥環境人材の育成の 6 つを、環境方針として掲げています。

基準書は当社ホームページで公開し、説明書や提出フォーマットを整備することで、仕入先様が取り組みやすい環境を構築しています。また、一次仕入先様を通じて二次仕入先様への展開を依頼し、サプライチェーン全体での環境負荷低減を目指しています。当社指定フォーマットを用いて、仕入先様から調達する製品・部材に含まれる環境負荷物質の調査を実施しています。これにより、製品全体の化学物質管理を徹底し、環境リスクの低減と法規制への確実な対応を図っています。

◎ 教育

調達部門の人財育成

社会的責任を果たせる人材の育成を目指し、サステナビリティとコンプライアンスに関する教育訓練を実施しています。調達社員に対しては、環境（CO₂ 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、腐敗防止等のカリキュラムを必須科目とし、2025 年度は調達部門全員が対象科目を履修しました。

仕入先様への啓発活動

サプライチェーン全体でのサステナビリティ推進に向け、仕入先様への啓発活動を積極的に展開しています。2025 年度は、環境負荷物質およびサステナブル調達に関する説明会をリモート形式で開催し、200 社 300 名の参加を得ました。また、重要仕入先様を対象に隔年で開催しているグローバルサプライヤーミーティングでは、74 社 173 名に対し、サステナビリティに関する最新動向や当社方針、具体的な依頼事項について説明を行いました。

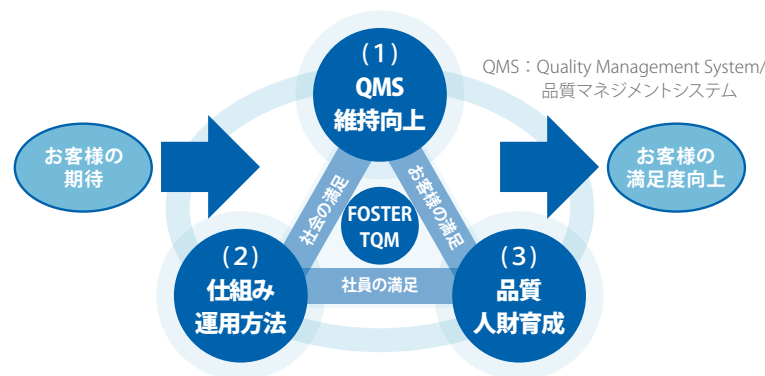


品質と安全性の確保

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

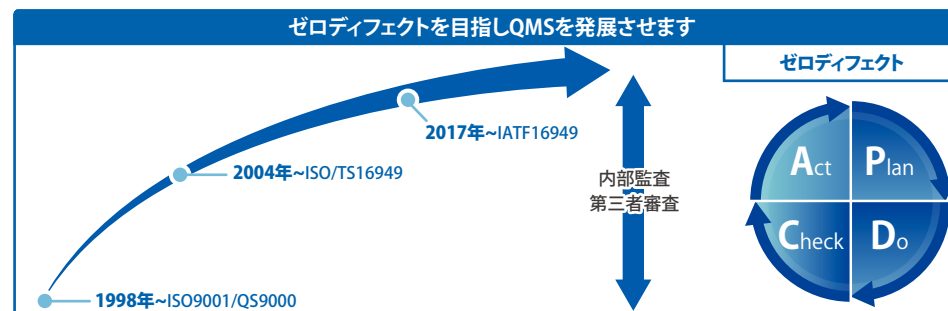
お客様指向、お客様重視の理念のもと、安全性や環境に十分配慮した信頼を得られる品質の製品をお届けするために、全員参加で、グローバルに品質保証活動を行うことを活動の方針としています。当社の品質保証活動は、日々の改善の積み重ねによる《品質マネジメントシステムおよびプロセスの維持向上》、多様な手法を活用した《仕組み・運用方法の構築》、全社員を対象とした《品質人財育成》を基軸とした FOSTER TQM に準じて推進しています。経営を取り巻く環境の変化にも順応しながら、この3軸をフォローすることで、お客様の満足・社会の満足・社員の満足が得られると考え、長期的な成長へと繋がります。



(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。

APQP (先行製品品質計画) 要求に準拠した品質保証体系の推進						
製品プロセスの定義	お客様要求確認と契約	製品開発および生産プロセス開発			連続生産	
Phase 0 コンセプトの検討と導入	Phase 1 プログラムの計画と定義	Phase 2 設計・開発の検証 ↓ モデル・試作品の設計承認	Phase 3 プロセス設計・開発の検証 ↓ パイロット承認	Phase 4 製品およびプロセスの妥当性確認 ↓ 量産開始承認	Phase 5 量産開始後のフィードバック、評価および是正処置	
Gate 0	Gate 1	Gate 2	Gate 3	Gate 4	Gate 5	
準備計画		製品開発・設計			量産計画	
		工程開発・設計				
		製品および工程の検証			量産	
		フィードバック評価と是正処置				

【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、ウェブサイト上での展示会を実施しています。

ウェブサイト公開の特性を活かし、多くの方に関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。品質月間の維持発展が、継続的な品質人財育成の基盤となり、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

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・国内外の工場・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お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

2025 年度目標

- 受注から量産までの未然防止活動における重大クレーム^{※1}の発生：0 件
- お客様満足度「A ランク」率^{※2}：95% 以上

2025 年度実績

0 件
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：お客様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

お客様への製品供給においては、生産ラインに影響が生じる可能性があるため、サプライチェーン上の不測の事態にも対応できる体制の構築が必要不可欠です。当社では、安定供給の実現に向けて日々対応を進めています。

2025 年度は、アジアから米国および日本への航海日数は安定していました。一方、欧州については一旦落ち着いていた中東情勢が 2026 年 2 月より再度悪化し、スエズ運河を迂回する喜望峰回りのルートが継続したことで、航海日数の長期化が常態化しました。このような状況においても、お客様の需要を細かく分析・管理すると共に、長期化した輸送日数に対応した在庫設計を行い、工場の生産体制と販売地域の在庫レベルの最適化を推進しました。

その結果、目標在庫回転率に対し、日本では目標 4.0 回転／年に対して実績 4.7 回転／年、米国では目標 4.8 回転／年に対して実績 7.0 回転／年、欧州では目標 3.6 回転／年に対して実績 3.6 回転／年となり、いずれも目標を達成しています。

製品の安定供給により、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

2025 年度目標

● 目標のスピーカ在庫回転率を達成

日本：4.0 回転／年
米国：4.8 回転／年
欧州：3.6 回転／年

2025 年度実績

4.7 回転で達成
7.0 回転で達成
3.6 回転で達成



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らず、警報音用の小型音響部品やハブ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っています。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、当社の強みを活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

FOSTEX

◎ 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

現在および中長期的にどのような製品が必要とされているのかを知るためにお客様の声に耳を傾け、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

販売店様と情報を共有すると共に、展示会、試聴会を通してお客様の声ができるかぎり多く聴くよう心がけています。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。2025年度は、22社のお客様から約38件のサステナビリティ関連の調査表に対応しました。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ます。



人的資本への取り組み

ウェルビーイング向上への取り組み

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。

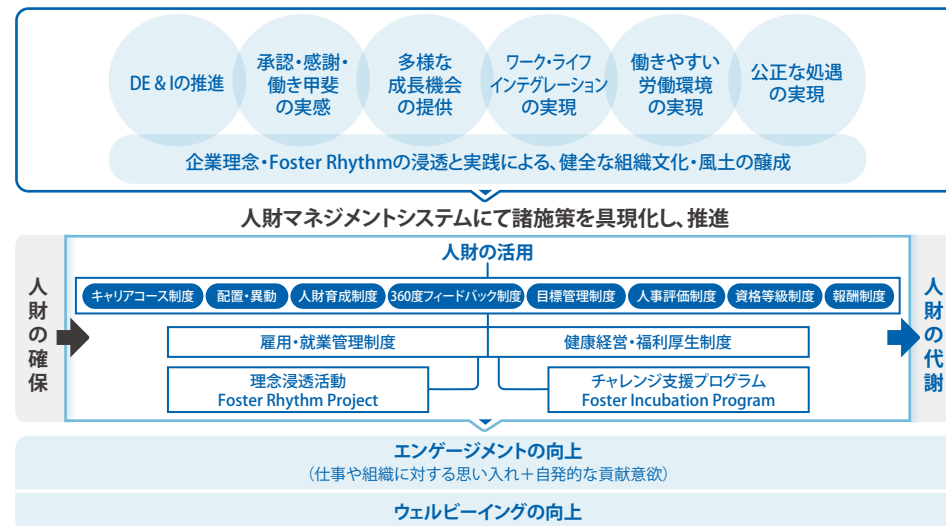
人財開発の指針となる人財像

- 業務を通じてビジョンを具現化し、実現に向けて邁進する「強い意志」と「行動力」を持つ人財
- 現状に甘んじることなく、あらゆる機会を利用して自己の能力を高める工夫と努力をし、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。



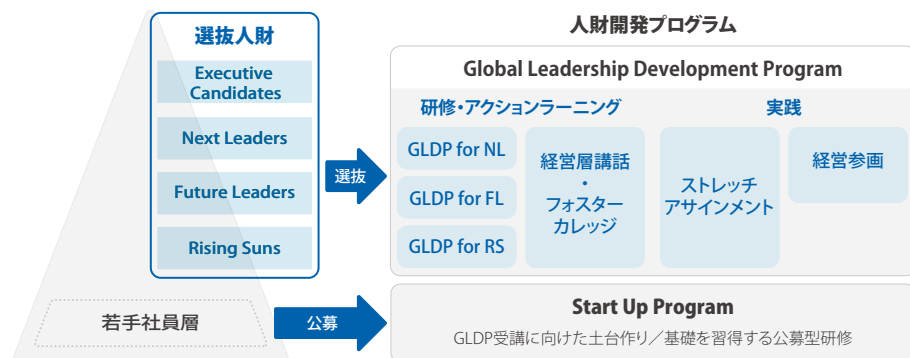
キャリア・ステージ		キャリア・コース (毎年キャリア面談を実施し、コースを選択・決定する)		
高度 管理 専門 職 層	キャリアの集大成期 経営貢献できる領域を確立し、キャリアの総仕上げを行う	Global Course 国・地域という枠にとらわれず、グローバルな環境のもとでのミッション遂行を前提としたキャリア開発を行う（海外勤務も含めた多様なチャレンジ機会を積極的に設ける）	Expert Course 国内を主とした環境下でのミッション遂行を前提に、特定領域に特化したキャリア開発を行う	Associate Course 個人事情への配慮を重視し、特定領域に限定したキャリア開発を行う（職責・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

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み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

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46種類・合計172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ます。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5,600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社員満足度・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すると共に、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、行動基準や大切にしてい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アや技術を活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、社員と会社が「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。

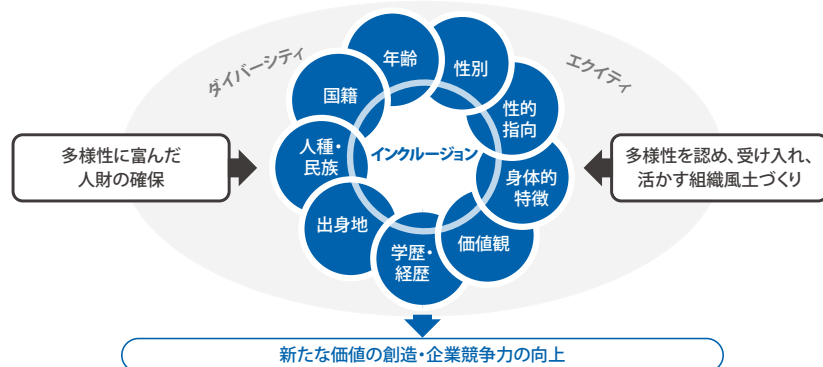
◎ 推進体制

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。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。2025 年度はトランスジェンダーの講師をお招きして講演会を開催、さまざまな年代、価値観、考えを持った多様な人々との向き合い方について学ぶ機会となりました。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、個人の性的指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。

DE & I サーベイの実施

マテリアリティ（重要課題）の一つとして DE & I (Diversity 多様性・Equity 公平性・Inclusion 包括性) の推進を掲げ、積極的に取り組んでいます。

当社が目指す DE & I の姿とは、単一の属性（性別等）における数値的均衡ではなく、「多様な価値観が尊重され、それらが組織の強みとして活かされている状態」です。この本質的な状態を測定可能な指標として把握するために、「社員が組織に対してどのように感じているか」をアンケートで測定する DE & I サーベイを導入しました。DE & I サーベイとは、組織文化としての多様性受容と活用度の合いを測定するものであり、定期的な測定と改善サイクルを通じて、本質的な DE & I 推進の実現につなげることを目的としています。

2025 年度は、こうした考え方のもと、DE & I に関するサーベイを実施しました。今後も毎年サーベイを継続的に実施することで、改善サイクルを回しながら、DE & I のさらなる推進とより良い組織風土づくりに努めてまいります。

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ている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の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、適切なアドバイスや情報を個別に提供できる体制を整えています。2025 年度は「出産・育児支援制度ガイドブック」、「介護支援制度ガイドブック」を作成し、社内イントラネットに掲載しました。このガイドブックには、公的制度とフォスター電機独自の支援制度が併せて掲載されており、必要な情報を一冊で確認できる構成となっています。これにより社員の利便性が大幅に向上しました。

シニア人財活用への取り組み

定年を 60 歳とし、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等、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のはもちろんのこと、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。新規卒卒者採用における海外人財比率は、2011 年以降 19.6% 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材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の多様化に応じ、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	2025 年度実績
● DE & I サーベイの実施（本社）	実施済み
● 女性管理職比率（本社）：2030 年 30%	14.0%（2026.03.31 現在）
● 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	3.0%
● 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%	42.9%

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」にとらわれない柔軟な働き方を実現する環境整備に取り組みしました。

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（2025年度有給休暇取得率76.9%）。

過重労働防止への取り組み

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、社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。そのため、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 年度および 2025 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、継続して認定を維持しています（2026 年 1 月 1 日認定更新）。また、2026 年 3 月には経済産業省より「健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）」に認定されました。



社員のウェルビーイング向上

2025 年度目標

- 社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
- 定期健康診断の受診率（本社）：100% を維持する
- 特定保健指導・健診事後措置面談の受診率（本社）：80% を達成する

2025 年度実績

160.1 時間
100%
82.8%

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、請負業者等を含むすべての社員、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。

「社員行動規範」抜粋

1. 業務上の安全・衛生・緊急事態に関する法令等を理解し、これを順守します。また、緊急事態の影響を最小化するために、対応策等を準備します。
2. 職場の安全環境に対するリスクは、予防措置、職場の安全対策、継続的な訓練や施設内の掲示等の適切な管理手段を通じて管理します。
3. 労働災害・職業的疾患に関し、予防、管理、状況を把握し、報告を行う手続きを実施します。
4. 従業員が化学的・生物的・物理的リスクに接する状況の特定とその状況の管理を実施します。
5. 従業員が、身体的に負荷のかかる状況を調査・管理します。
6. 製造機器、その他の機械のリスクレベルを評価します。
7. 従業員には、清潔なトイレ設備および食堂施設と適切な飲食環境を整備し、提供します。

推進体制

上位組織であるリスク・危機管理委員会のもと、本社の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、敷地内で働くすべてのステークホルダーに対して、避難経路の掲示や、危険箇所がある場合は、その表示を行う等の対策を行い、事故を未然に防止し危険要因を排除しています。

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ています。本社では、安全衛生委員会方針として「重大結果に繋がる労働関連の傷害件数ゼロ継続」として、重点課題「試作作業等、化学物質による労働災害ゼロとなる体制整備を推進する」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、社員ならびに請負業者等すべての社員への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 20 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

- ・ 化学物質管理の定着を目指した、産業医連携による監査実施と是正活動を推進
- ・ 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
- ・ 所轄警察署による交通安全講習の実施
- ・ 在宅勤務の増加等、働き方の変化に応じた自衛消防組織の再構成を実施
- ・ 2026 年 4 月 1 日労働安全衛生法改正に対応する、エイジフレンドリーガイドラインの準備

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。同チームでは、GHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）ラベルの貼付、SDS（安全データシート）の確認、安全保護具の着用等の運用を強化し、リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理を推進しています。2025 年度は、これらの活動の定着を目的として、安全衛生委員会が産業医と連携し、監査および是正活動を実施しました。

化学物質管理推進チームの活動内容

- ・ 化学物質のリスクアセスメントの推進と実施
- ・ 労働安全衛生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 2025 年度に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開催し、社員の安全確保に努めます。

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。

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。



「自転車安全利用モデル企業」の認定

◎ 今後の計画

2026 年度は、ミャンマー工場の火災を想定した BCP 訓練を企画、国内南海トラフ沖地震を想定した国内自動車メーカー向け商品の BCP 体制の再整備、富士山噴火への備え等、グローバル BCP 体制の検証と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」を基本とした体制づくりを推進すると共に、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にも取り組みます。



社会貢献・慈善活動

◎ 基本的な考え方

SDGs の目標や国連グローバル・コンパクトの理念に賛同し、企業としての社会的責任を果たすと共に、地域社会の発展やウェルビーイングに貢献することを目指しています。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重要な基盤となります。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定めています。

- ・「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与すること
 - ・文化・芸術・スポーツの支援、地域社会への協力、ボランティア活動への参加、国際社会への貢献等の社会貢献活動を継続的に実施し、企業市民としての役割を果たすこと
- 地域社会の人々と共に発展し、多くの方々から信頼される企業となることを目指し、事業を展開する国・地域での良好なコミュニケーションや慈善活動を積極的に推進しています。

◎ 主な活動

地域社会とのコミュニケーションづくり

2014 年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、ご利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「あきしま郷土芸能祭り」「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。地域活性化活動では、「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 年度から、本社の社員食堂で「フェアトレード認証コーヒー」の提供を開始し、サステナブルなサプライチェーンを身近に感じる取り組みとして親しまれています。



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ンージやユニフォーム、競技ルール等の展示があります。2025 年は、試合観戦や、ゴールボール協会主催の『サポーター企業による交流試合』に当社社員が参加し、社内外での交流を深めました。



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

当社は2026年6月に監査等委員会設置会社へと移行しました。中期事業計画初年度の振り返りや、フォスターの強みについて、社外取締役3名（松本実氏、中条薫氏、江連淑人氏）による座談会を実施しました。



Q. 当社の経営環境および事業運営において、2025年度をどのように総括されますか？

松本：この1年を振り返ると、地政学的リスクが顕在化した年という印象が強く残っています。トランプ政権による関税政策をはじめ、中国によるレアアース輸出規制、さらにはイラン情勢に起因する石油関連製品の供給逼迫や単価上昇等、外部環境が大きく揺れ動いた1年でした。こうした急激な外部環境の変化に対して、当社がお客様への価格転嫁交渉を迅速かつ的確に進められたことは、非常に適切な対応だったと評価しています。

一方で、設備投資の面でも活発な議論が行われました。地産地消を意識した製造拠点の拡充や、自動化設備の導入等、中長期的な競争力強化に向けた取り組みが着実に進んでいることも、この1年の大きなトピックでした。加えて、昨秋以降は投資家との対話にも積極的に取り組んできました。こうした内外への対応が着実に積み重なった1年だったと思います。

今後も外部環境の急激な変化に対して、事前の対応シナリオを持つことが重要です。今回の対応を通じて得た経験を、ぜひ次の備えに活かしていきたいと思っています。

※本座談会は2026年4月に実施しました。松本実氏については、2026年6月25日をもって退任しております。



Q. 中期事業計画の1年目が終了しました。社外取締役として、どのように評価されていますか？

中条：初年度の評価は、単に数値の達成度を見るだけでなく、戦略の方向性の妥当性と、それを実現するための実行基盤がどこまで整備されたかという観点で見ることが重要だと思っています。その意味で、当社は基本となる財務目標を上回る利益を創出でき、中期事業計画で掲げる戦略が着実に成果につながりつつあると評価しています。

モビリティ関連ビジネスにおいては、ブランデッド・プレミアムレベルにフォーカスした販売戦略と、車載向けスピーカ技術を活かして1台あたりの製品搭載数を増加させる取り組みが、着実に成果につながっています。また、米国の関税政策の見直しという突発的な事態に対しても、お客様への価格交渉やロジスティクスの機動的な見直しで早期から迅速に対応できたのは、中期事業計画のコスト構造改革として取り組んでいる『戦略的資材調達構造の最適化』や『ロジスティクスの改革』が土台になっていたからだと思います。

一方で、取り組みの一部にはまだ過渡期にあるものも見受けられます。特にフォスター電機グループ本体の利益率の改善や、連結会社であるESTec社とのシナジー創出と連携の在り方は、今後取り組むべき重要な課題として認識しています。初年度で得た知見を踏まえ、足元の重要課題に重点的に取り組み、スピーディーに改革を進めることが、中長期的な成果の実現につながると期待しています。

江連：そうですね、数値面では財務目標を達成し、中期事業計画で描いた戦略に沿う形で全体的に良いスタートを切ることができてと感じています。ブランデッド・プレミアムレベルへのフォーカスが最も大きな柱として機能しており、それに加えて「その他事業」セグメントの構造改革の成果として黒字転換が実現できたことも、この1年の大きな成果だと思っています。

財務目標の観点でも、PBR1倍超やROE8%という目標を掲げたことで、取締役会における資本効率に関する議論が活発になってきました。中期事業計画で掲げた目標が社内ですっかりと認識され、それに即した議論が始まりつつあるという点でも、目標を掲げることを感じています。また、投資家との議論が活発になっていることもあり、配当政策を含む資本政策についても、さらに議論を深めるフェーズに入っていると感じます。

松本：売上は微減ながら利益をきちっと上げているという結果が、ブランデッド・プレミアムレベルの高付加価値製品への注力が功を奏していることを示していると思います。ROEも目標の8%に着実に近づいており、非常に良いスタートが切れたと感じます。

ただ今後は、フォスターグループとして連結収益のさらなる向上に向け収益性をどのように高めていくか、それが大きなテーマになるでしょう。資本政策への期待はもちろんありますが、事業そのものの収益性向上が根幹だと思います。



Q・フォスターの技術の強みや課題、また IT・DX の取り組みについてお聞かせください。

江連：私はデモカーの体験を2回したのですが、本当に素晴らしかったです。サラウンドやアクチュエータを活用した音質や臨場感に、圧倒される思いでした。自動運転化が進む時代を見据えて、車内のそれぞれの座席がパーソナルなエンターテインメント空間になるというビジョンは、非常に力強いものがありますね。技術展でも、バイブレーションを抑える制振機能付きの車載スピーカー等、面白い要素技術を数多く見せていただきました。こうした取り組みを拝見して、確かな専門性と独自の強みを持つメーカーだと、改めて感じました。音響・エレクトロニクス業界出身の立場から率直に申し上げると、フォスターのエンジニアの方々の「音へのこだわり」は、私がこれまで経験してきたエンジニアリング魂と非常に似通ったものを感じます。



そのうえで一点お伝えするとすれば、技術に関するビジョンや議論をみんなで語る場がもっとあってもいいのではないかとことです。例えば、取締役会でも技術の方向性を共有していただけると、なお良いと思います。技術オリエンテッドなフォスターの強みを大切にしながら、フォスターの音響技術で将来こんなことが実現できるという夢を、社内外に向けてもっと発信することが、会社のブランディングはもちろん、社内の技術風土の醸成にもつながるのではないのでしょうか。社内では既に Foster Incubation Program (FIP) といった取り組みがあり、こうした活動を通じて、技術の夢を語る社風がさらに育まれることを期待しています。

中条：私は IT・DX の取り組みの中でも、特に生成 AI への取り組みについてお話ししたいと思います。経済産業省の AI 事業者ガイドライン検討会の委員も務めているため、AI ガバナンスという視点からも当社の動向を注視してきました。

当社の取り組みで特に評価しているのは、経営層自身が旗振り役となって社内にセキュアな生成 AI 環境を構築し、全社でノウハウを共有するコミュニティを立ち上げていること、また AI 倫理ポリシーや AI 基本方針の制定、さらには現場が迷わずに生成 AI を活用できる AI 運用ガイドの整備と社内教育を着実に進めていることです。こうした全社的な取り組みを高く評価しています。

現時点で生成 AI が特に成果を上げているのは、バックオフィスの効率化やプログラミング業務のチェック側への移行といった領域であり、こうした分野への積極的な展開を進めていくことが重要です。一方で今後の課題としては、個々の業務効率化にとどまらず、業務プロセス全体を AI に任せるといった発想への転換です。これまでは「人が仕事をする前提」でプロセスが設計されてきましたが、AI が業務の中で役割を増すにつれ、AI が実行して人がチェック・判断するという設計に変えていく必要があります。

さらに今後は、社内の生成 AI 基盤に AI エージェント的な機能を取り入れていくことも欠かせません。ノーコードツールの普及により、プログラミングの知識がなくても生成 AI を活用できる

環境が整いつつある今、活用の対象は社員全員になっていくと思います。その中で社員一人ひとりが最後の判断や構想・発想といった本質的な業務にリソースを振り向けられるようになることが、会社全体の競争力を高めることにつながると考えています。

特に当社のようなものづくり企業においては、製造現場への適用や、技術者が長年培ってきたノウハウの継承に生成 AI を活用することが、グローバル拠点を含めた中長期的な価値創造につながると期待しています。

Q・2026 年 6 月より監査等委員会設置会社へ移行しました。この体制変更がもたらす機会と、移行を成功させるための重要な要素についてお聞かせください。

松本：監査等委員会設置会社への移行により、監査等委員である取締役が議決権を持つことになります。これによって取締役会の監督機能が一層強化されることが期待されます。実効ある体制にするための重要な要素としては、まず取締役会で審議すべき事項と、常務会等執行機関が担う事項の住み分けを明確にすることが挙げられます。

加えて、社外取締役への情報提供の在り方も重要です。取締役会の前にいかに早く、十分な情報を共有していただけるか。これが議論の充実と意思決定の迅速化、ひいては取締役会の実効性の確保につながります。形式を整えるだけでなく、運用の質をどう高めるかが問われると思います。

中条：今回の体制変更は、単なる形式的なガバナンス体制の見直しではなく、取締役会の実効性を一段と高める重要な転換期だと捉えています。監査と監督がより一体的に機能することが、意思決定の質の向上につながるでしょう。

また今回、新たに就任される社外取締役の方々が持つ多様な視点と専門性、株主・資本市場の知見や、当社の重要な関係会社である ESTec が所在する韓国に関する知見等が加わることで、戦略議論の幅と深さが一層増すことを期待しています。

松本取締役がおっしゃったように、実効性を高めるためには情報提供の充実と、本質的な議論に時間を割ける議題設計の見直し等、運用面での工夫が欠かせません。取締役会が PDCA の P と C に、つまり戦略を深めることとモニタリング・監督に力を集中することが、経営陣がより果敢にリスクを取り、成長に向けた戦略を実行できるガバナンスへの進化につながっていると思います。

江連：監督機能の強化という点では、監査等委員である取締役が議決権を持つことに加え、執行側への権限移譲が進むことによる効率化の側面もあります。そのうえで私が今回の変化の中で特に大きいと感じているのは、監査等委員会設置会社への移行とは直接関係するものではありませんが、社外取締役が取締役会において初めて過半数を占めたということです。これはフォスターの歴史においても、象徴的な出来事ではないでしょうか。豊富な経験と知見を持つ社内取締役の方々と、独立した視点を持つ社外取締役が連携することで、株主目線での議論がより一層深まり、企業価値の向上につながる体制が整ったことの意味は大きいと思います。

◎ 監査等委員会設置会社への移行および方針

2026年6月25日開催の定時株主総会において、当社は監査等委員会設置会社へ移行しました。

監査等委員会設置会社として、社外取締役が過半数を占める監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与しています。また、監査等委員会の意見陳述権の行使等により、取締役会に対する監査・監督機能の強化を図る他、取締役会の適切な監督のもとで、経営の意思決定および執行のさらなる迅速化を実現することで、より一層のコーポレートガバナンスの充実を図っています。

◎ コーポレートガバナンス体制

取締役会

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12名で構成され、過半数の7名が社外取締役として経営を監督または監査する立場にあります。また、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ため、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.54)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含まれ活発な意見交換が行われています。

監査等委員会

監査等委員である取締役は、取締役会をはじめ重要な会議に出席し、監査等委員会が定めた監査の基準や方針等に従い、職務執行の監査・監督を行います。

・ 監査等委員会の構成員と出席状況

取締役は4名（うち社外取締役3名）で構成され、各委員は会計、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。

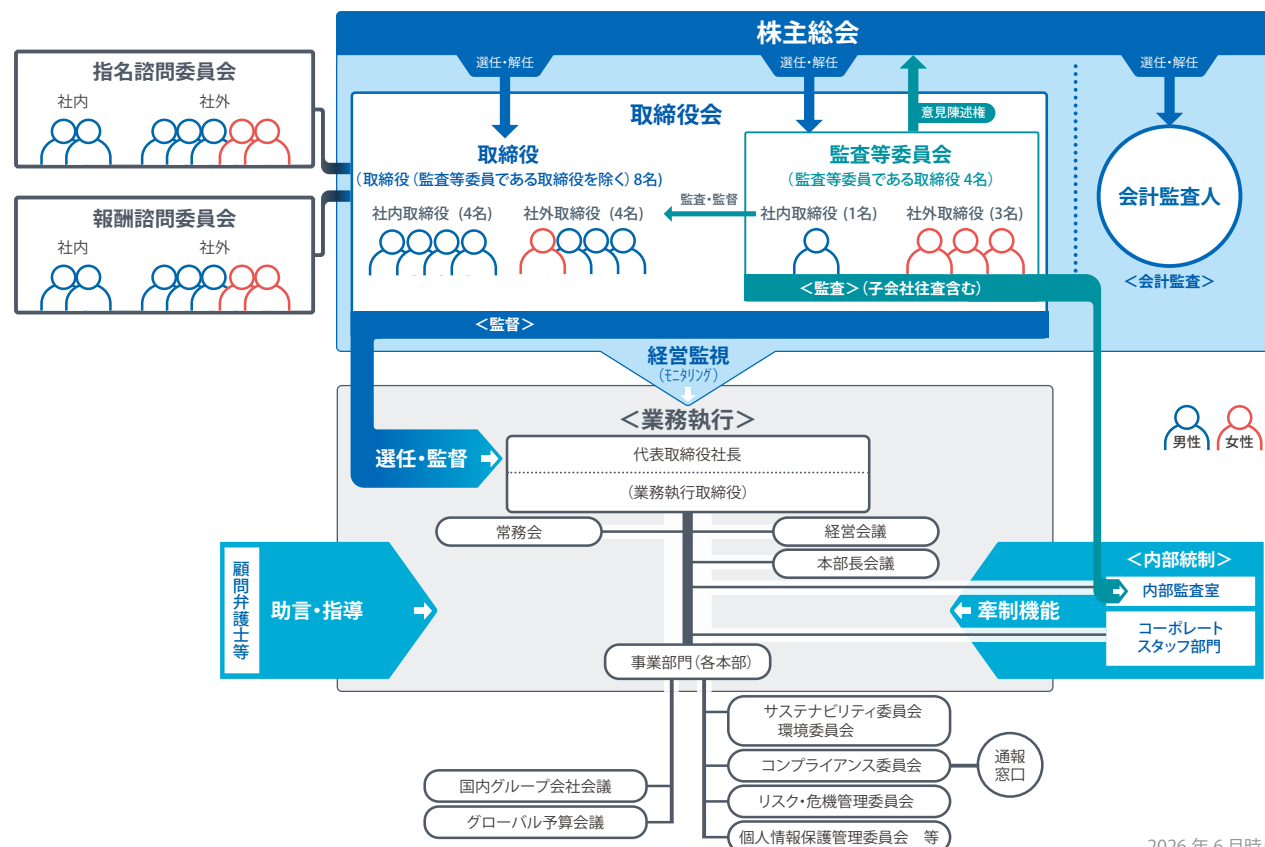
当該事業年度における監査役会構成員と出席状況は、図表1(P.54)に示すとおりです。

※当社は、2026年6月25日付の監査等委員会設置会社への移行にともない、従来の監査役の役割を監査等委員である

取締役が担い、監査役会の役割を監査等委員会が担っています。

・ 監査等委員会の主な検討事項

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、監査等委員会の意見陳述権の行使等です。



2026年6月時点



◎ 指名諮問委員会の活動状況

委員長は筆頭独立社外取締役であり、委員は社外取締役 5 名（監査等委員である取締役 1 名を含む）、社内取締役 2 名で構成されています。

取締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。

- ・ 第 92 期定時株主総会に上程する取締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
- ・ 役付執行役員及び執行役員の選定と当該候補者の取締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.54）のとおりです。

◎ 報酬諮問委員会の活動状況

委員長は筆頭独立社外取締役であり、委員は社外取締役 5 名（監査等委員である取締役 1 名を含む）、社内取締役 2 名で構成されています。

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。

- ・ 全社業績および各本部業績レビュー
- ・ 単年度業績連動報酬の個人評価
- ・ 中期事業計画の進捗状況のレビュー
- ・ 中長期連動報酬の個人評価

取締役の報酬総額は、2026 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.54）のとおりです。

役員の意見交換会

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

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	2025 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	2025 年 7 月 2026 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	2025 年 9 月 2026 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	2025 年 11 月



◎ 取締役会の実効性評価

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

取締役会の実効性評価結果の概要

1. 当該事業年度（2025 年度）

1) 構成

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ます。一方で、年齢構成および投資家の視点と総合的戦略判断等に知見をもつ取締役と外国人取締役の登用が課題です。

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、その内容についての理解の促進が図られています。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ます。開催頻度も適切に設定されています。やむを得ない場合はあるものの、資料の早期提供については改善の余地があります。今後は、重要案件について定時取締役会に加え臨時取締役会や事前の意見交換会を開催し、段階的な審議を重ねることで、取締役会の一層の活性化を目指します。

3) 審議状況

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ます。取締役会の冒頭で重要項目を明確化・共有化することで、審議事案・時間にメリハリをつけることが可能となります。取締役会議案の絞り込みと重要テーマを定めた審議の機会を設定する必要があります。

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ります。

- 資料の早期提示と事前説明の改善
- 経営戦略、重要事案の審議充実度の向上およびフォローアップ報告の充実
- 取締役会議案の絞り込みと重要テーマを定めた審議の機会の設定

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
(2025 年 4 月～2026 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	○ 12 回 / 12 回			
金井直樹	取締役	○ 12 回 / 12 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
中条薫	社外取締役 独立 女性	○ 12 回 / 12 回		○ 1 回 / 1 回	○ 1 回 / 1 回
江連淑人	社外取締役 独立	○ 10 回 / 10 回		○ 1 回 / 1 回	○ 1 回 / 1 回
田中達人	常勤監査役	△ 12 回 / 12 回	◎ 9 回 / 9 回		
木本聡子	社外監査役 独立 女性	△ 12 回 / 12 回	○ 9 回 / 9 回	○ 1 回 / 1 回	△ 1 回 / 1 回
大上有衣子	社外監査役 独立 女性	△ 12 回 / 12 回	○ 9 回 / 9 回		
野村有季子	社外監査役 独立 女性	○ 10 回 / 10 回	○ 6 回 / 6 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. 江連淑人氏は 2025 年 6 月 25 日開催の当社第 91 期定時株主総会によって社外取締役に選任されました。
2. 野村有季子氏は 2025 年 6 月 25 日開催の当社第 91 期定時株主総会によって社外監査役に選任されました。



◎ 役員報酬制度の概要

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、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。

監査等委員である取締役の報酬体系・基準・方針および個人別の報酬内容については、監査等委員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を基準とし、中長期戦略の進捗度合いも加味して金銭を支給	—
評価指標・基準		—	営業利益、ROE、相対 TSR、温室効果ガス削減	—
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 執行役員	取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）執行役員	取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）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。これら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、社内研修、e ラーニング、社内ポータルサイトでの案内、職場での周知ポスターの掲示やアンケート等を行っています。また、内部通報に基づく調査の結果、法令違反行為等が明らかになった場合には、速やかに是正措置および再発防止策を講じ、当該行為に関与した者に対し、就業規則等に従って、社内処分を課すことになります。通報事案の処理終了後、法令違反等が再発していないか、是正措置および再発防止策が充分機能しているか等を確認すると共に、必要に応じ、内部通報取り扱い・処理の仕組みを改善し、新たな是正措置および再発防止策を講じます。

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。

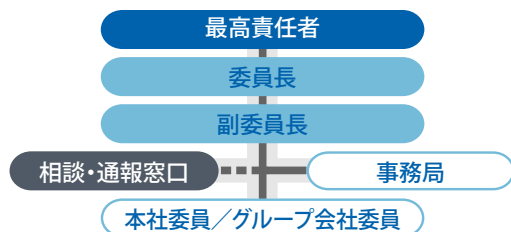
◎ コンプライアンス委員会

当社のコンプライアンス委員会は、「フォスターグループ社員行動規範」に基づき設置され、代表取締役社長を最高責任者として、コンプライアンス・プログラムの推進を担っています。

2025 年度には、「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、顧問弁護士による贈収賄・腐敗行為防止に係るコンプライアンス研修等、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	2025 年度目標	2025 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・アンケート回答率:100% ● 内部通報制度の周知:100% ● コンプライアンス研修の実施と満足度:5段階中平均4以上の確保	100% 100% ※研修やアンケート等で周知 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を設置し、法令遵守態勢の強化に取り組めます。

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、2025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	2025 年度目標	2025 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 ● 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%	・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%

- ※ 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アリングやリスク・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



より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。

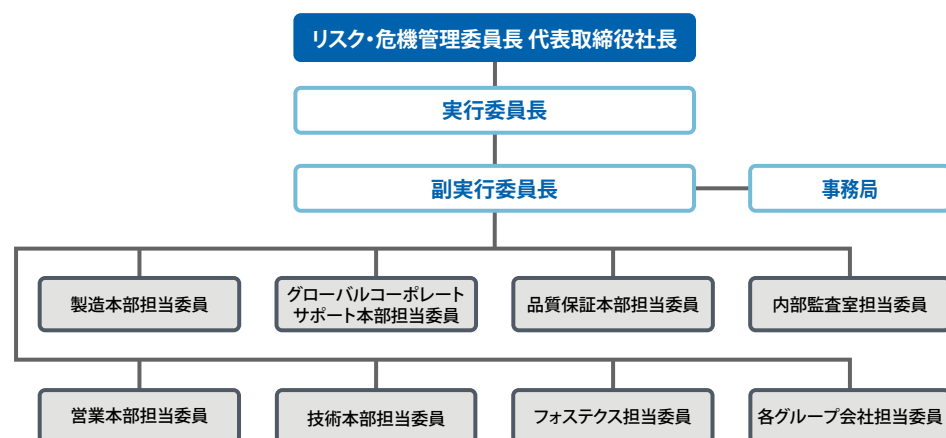
事業継続計画 (BCP)

◎ 方針

経営上の諸々のリスクや危機を事前に防止・回避します。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、各拠点对策本部との連携による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

2025 年度は、従来実施していた突発的な事象を想定した BCP 訓練に加え、タイ工場における洪水リスクを想定した予兆管理型 BCP 訓練を実施しました。

本社では、在宅勤務の増加等、働き方の変化に応じた自衛消防組織の再構成を実施すると共に、各施設管理者が安全防護に取り組む等、体制を整備し、充実を図りました。

国連グローバル・コンパクトにおける活動

当社は国連グローバル・コンパクトに署名しており、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が増加する中、企業にとって最も重要な社会的責任である事業継続をテーマとするだけでなく、企業に求められる防災・減災の社会的役割を果たすため、具体的な貢献策の検討・実行に取り組んでいます。これらの活動を通じて、国際的な防災指針である「仙台防災枠組」の実施、SDGs への貢献、レジリエンスの向上を目指しています。

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

各拠点では、年 1 回の BCP 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、地震や火災のみならず感染症にも備えた訓練です。



静岡オフィスでの
AED 取り扱い・心肺蘇生訓練



中国工場での
防災初期消火訓練



ベトナム工場での
感染汚物処理訓練

◎ 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。2025 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

2025 年度目標

「グローバル BCP」構築に向けたアクション
プログラムの策定
・国内被災／海外工場被災シナリオ

2025 年度実績

- ・タイ工場における周辺地域での洪水を想定した、予兆管理 BCP プロセス完成
- ・プレスリリースひな型完成
- ・タイ工場・本社 合同 BCP 訓練を実施（2026 年 1 月）

◎ 今後の計画

2026 年度も引き続き、海外拠点における BCP 体制の再整備と訓練を実施すると共に、国内拠点においても訓練を実施し、当社のレジリエンス向上を目指します。

税務に対する考え方

◎ 基本姿勢

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

また、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。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。

◎ 国外関連者との取引条件

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ついては、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。

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は、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ていきます。

情報セキュリティ

◎ 方針

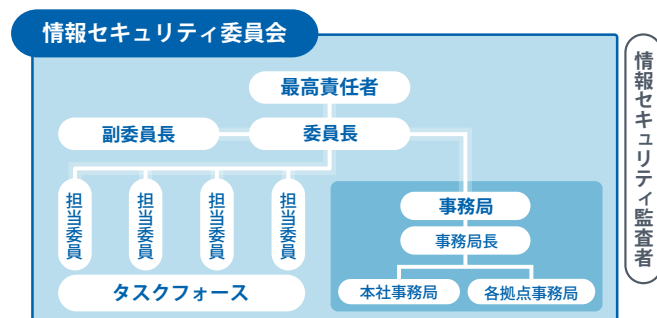
社は「誠実」のもと、お客様、取引先ならびに株主、社員等ステークホルダーからの信頼を確保することが重要であり、情報資産に対する適切な管理を重要な経営課題として認識しています。当社グループが保有する情報資産を適切に保護し、取り扱うため、情報セキュリティポリシー、ならびに AI 技術の責任ある活用を実現するための AI 倫理ポリシーを以下のとおり定めます。

[情報セキュリティポリシー](#)

[AI 倫理ポリシー](#)

◎ 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の実施します。

◎ 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 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

2025 年度目標

- 情報セキュリティに関する重大な事故：0 件

2025 年度実績

0 件



役員紹介



- 代表取締役社長 CEO
1. 岸 和宏
- 取締役副社長 CFO
2. 望月 昭人
- 専務取締役
3. 三浦 広貴

- 取締役
4. 金井 直樹
- 社外取締役
5. 中条 薫
- 社外取締役
6. 江連 淑人



- 社外取締役
7. 門田 泰人
- 社外取締役
8. 金 智寿
- 取締役 常勤監査等委員
9. 田中 達人

- 社外取締役 監査等委員
10. 木本 聡子
- 社外取締役 監査等委員
11. 大上 有衣子
- 社外取締役 監査等委員
12. 野村 有季子



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



取締役
金井 直樹

氏名・役職

略歴

1986年3月 当社入社
2009年6月 当社取締役 モバイルオーディオ事業本部副部長
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 事業本部副部長 兼 技術統括 / フェロー
2019年8月 当社執行役員 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)

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)

在任年数

17年

3年

5年

2年

スキルマトリックス	企業経営	●	●	●	●
	海外経営・グローバルビジネス	●	●	●	●
	営業・マーケティング	●	●		●
	ものづくり (生産・品質)			●	●
	技術・開発			●	
	ファイナンス		●		
	法務・リスクマネジメント		●		
	サステナビリティ*	●	●	●	●
	IT・DX		●		
所属委員会	指名諮問委員会	●	●		
	報酬諮問委員会	●	●		

※気候変動を含む



氏名・役職

社外取締役
中条 薫

社外取締役
江連 淑人

社外取締役
門田 泰人

社外取締役
金 智寿

略歴

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
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 同社エグゼクティブアドバイザー (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)

2000 年 7 月 UBS ウォーバーグ証券会社
(現 UBS 証券株式会社) 入社
2004 年 1 月 UBS Limited, Investment Banking, EMEA
(Europe, Middle East & Africa (在ロンドン))
2006 年 10 月 UBS 証券会社 投資銀行本部
2010 年 1 月 ドイツ証券株式会社 投資銀行法人本部
2011 年 1 月 同社投資銀行統括本部資本財・
化学セクターカバレッジ統括
株式会社アスリード・アドバイザー
代表取締役社長
2015 年 9 月 株式会社ローン・スター・ジャパン・アク
イジッションズマネージング・ディレクター
2017 年 5 月 同社取締役事業投資管掌
2019 年 11 月 Aslead Capital Pte. Ltd. Co-Founder
兼 Managing Director
2022 年 12 月 Swiss-Asia Financial Services Pte.
Ltd. 最高投資責任者
2025 年 6 月 東京コスモス電機株式会社 代表取
締役社長 兼 取締役会議長 (現任)
2025 年 7 月 Axiom Capital Pte. Ltd. CEO 兼 CIO (現任)
2026 年 6 月 当社社外取締役 (現任)

1991 年 5 月 Watson Farley & Williams 法律事務所
(ニューヨーク) 弁護士
1994 年 1 月 Yoon & Partners 法律事務所 (ソウル) 弁護士
1995 年 4 月 Davis Polk & Wardwell 法律事務所 (東京) 弁護士
1997 年 5 月 Morgan Stanley 証券会社東京支店
社内弁護士 法務部 Vice President
2000 年 4 月 同社 投資銀行部 (IBD) Vice President
2003 年 4 月 GE Capital, アジア不動産投資部門法務責任者
2007 年 1 月 株式会社ファーストリテイリング
執行役員 (海外 M&A 担当)
2008 年 5 月 ユニクロ・フランス社長兼代表取締役
2009 年 10 月 CLSA Capital Partners, プライベートエクイティ部門 COO
2015 年 4 月 同社 マネージング・ディレクター (事業開発部門)
2016 年 10 月 ユルチョン法律事務所 (ソウル) シニアアドバイザー
2021 年 1 月 Waara 株式会社 (東京) 執行役員
2021 年 1 月 SK On (韓国 SK グループ)
EV Battery 子会社アドバイザー
2022 年 10 月 UnaBiz (台湾) グローバル法務・
リスク管理担当責任者 (役員)
2025 年 1 月 ASPIRE Inc. (韓国) 創業者・CEO (現任)
2026 年 6 月 当社社外取締役 (現任)

在任年数

5 年

1 年

2026 年 6 月就任

2026 年 6 月就任

スキルマトリックス

企業経営

●

●

●

●

海外経営・グローバル
ビジネス

●

●

●

●

営業・マーケティング

●

●

●

ものづくり (生産・品質)

技術・開発

●

ファイナンス

●

●

法務・リスクマネジメント

●

サステナビリティ*

●

●

●

IT・DX

●

業界知識

●

●

●

所属委員会

指名諮問委員会

● (委員長)

●

●

●

報酬諮問委員会

● (委員長)

●

●

●

※気候変動を含む



取締役 常勤監査等委員

田中 達人



社外取締役 監査等委員

木本 聡子



社外取締役 監査等委員

大上 有衣子



社外取締役 監査等委員

野村 有季子

氏名・役職

略歴

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・ハウスクーパーバンク事務所出向
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
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・ハウスクーパーあらた
監査法人入所(内部統制アドバイザー部)
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. アドバイザー
2023 年 4 月 当社上席執行役員
2023 年 6 月 当社常勤監査役
2026 年 6 月 当社取締役 常勤監査等委員(現任)

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 当社常勤社外監査役
2025 年 6 月 当社社外監査役
2026 年 6 月 当社社外取締役 監査等委員(現任)

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
2023 年 1 月 JLX PARTNERS 法律事務所・外国法
共同事業所属(現任)
2026 年 6 月 当社社外取締役 監査等委員(現任)

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)
2023 年 11 月 ユービーアール株式会社 社外取締役
(現任)
2025 年 6 月 当社社外監査役
2025 年 6 月 当社社外取締役 監査等委員(現任)

在任年数

2026 年 6 月就任

2026 年 6 月就任

2026 年 6 月就任

2026 年 6 月就任

スキルマトリックス

企業経営

海外経営・グローバル
ビジネス

営業・マーケティング

ものづくり(生産・品質)

技術・開発

ファイナンス

法務・リスクマネジメント

サステナビリティ*

IT・DX

業界知識

所属委員会

指名諮問委員会

報酬諮問委員会

※気候変動を含む



専務執行役員
高原 泰秀

営業本部長
兼 アジア統括



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
兼 第5 営業部長



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
兼 資材統括



上席執行役員（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



上席執行役員（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

フォスターエレクトリック (ベトナム)
Co.,Ltd.
General Director 兼 フォスターエレクトリック
(ノバコン) Co.,Ltd.
Deputy General Director/ マイスター



執行役員（非常勤）
Michael P. McGowan

フォスター エレクトリック
(ユー.エス.エー), Inc.
President



執行役員（非常勤）
金 敬雨

ESTec コーポレーション 常務理事
(社内理事)



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 カーボンエフィシエント指数の構成銘柄に選定

2018 年より GPIF が運用を開始した ESG 指数・S&P カーボンエフィシエント指数（CO₂ 排出量データの情報開示状況・結果をもとに評価）の構成銘柄に、9 年連続で選定されています。



2025 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

2025 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、10 年連続で選定されています。



2026 年 3 月 厚生労働大臣による特例認定「プラチナくるみん」取得

当社は、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」を 2014 年から継続取得し、2026 年には優良な子育てサポート企業として、より高い水準の取り組みが認められる「プラチナくるみん認定」を取得しました。

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）



プラチナくるみん認定
（2026 年認定）



健康経営優良法人 2026（2026 年度）
※ 2019 年から連続で認定

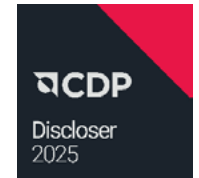


健康優良企業 金の認定
※ 2018 年から連続で認定

◎ グローバル

CDP

2026 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 2025 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

2026 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、シルバー評価（上位 15%）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

社外からの評価を当社のサステナビリティ経営の進捗を確認する機会と捉え、外部評価機関による各種調査に対応しています。

2025 年度は、東洋経済新報社 CSR 企業ランキング調査や、Good Banker 社会的責任投資調査を含め、計 5 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につなげます。



財務サマリー（10年）

	単位	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	FY2025 92期
業績概要											
売上高	百万円	160,896	184,800	140,303	107,298	85,220	91,106	121,338	122,447	137,607	134,910
粗利益	百万円	17,369	24,359	17,534	14,687	11,123	7,484	16,155	18,836	24,123	23,645
粗利益率	%	10.8%	13.2%	12.5%	13.7%	13.1%	8.2%	13.3%	15.4%	17.5%	17.5%
営業利益	百万円	2,963	9,307	3,937	2,064	0.7	-7,757	2,445	4,412	6,796	7,670
営業利益率	%	1.8%	5.0%	2.8%	1.9%	0.0%	-8.5%	2.0%	3.6%	4.9%	5.7%
EBITDA ^{*1}	百万円	9,885	17,462	8,345	5,223	3,149	-4,548	6,010	7,609	9,988	11,068
EBITDA マージン	%	6.1%	9.4%	5.9%	4.9%	3.7%	-5.0%	5.0%	6.2%	7.3%	8.2%
当期純利益	百万円	1,088	4,265	-2,026	1,565	-3,363	-7,017	848	2,304	3,902	4,951
営業キャッシュ・フロー	百万円	4,372	8,153	17,961	11,092	739	-12,767	354	15,428	14,831	6,936
投資キャッシュ・フロー	百万円	-11,089	-7,131	-3,425	516	-1,960	-3,071	-1,321	-8,539	-844	-5,781
フリーキャッシュ・フロー ^{*2}	百万円	-6,717	1,022	14,536	11,608	-1,221	-15,838	-967	6,889	13,987	1,155
財務キャッシュ・フロー	百万円	1,690	-2,859	-2,937	-8,823	-2,624	6,771	1,776	-4,440	-9,884	-2,331
設備投資	百万円	10,262	5,937	3,994	4,328	2,131	2,749	2,559	4,810	3,816	6,804
減価償却費	百万円	6,922	8,155	4,408	3,159	3,148	3,209	3,565	3,197	3,192	3,398
研究開発費	百万円	2,305	2,421	2,380	2,740	2,476	2,619	2,780	3,147	3,391	3,763
^{*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	12,037	10,150	21,524	23,930	20,373	12,089	13,646	17,034	20,771	20,451
有利子負債	百万円	13,376	11,702	14,605	6,542	5,203	13,366	17,456	15,128	7,152	7,503
純資産	百万円	63,901	66,792	59,294	58,995	55,993	51,632	56,515	64,319	68,731	76,926
1株あたり情報											
当期純利益（EPS）	円	41.16	165.78	-83.21	69.15	-148.47	-315.53	38.23	103.70	174.98	221.04
純資産（BPS）	円	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	3,013.47
配当金	円	40	55	20	35	15	10	20	25	60	80
配当性向	%	97.2%	33.2%	-	50.6%	-	-	52.3%	24.1%	34.3%	36.2%
その他の財務指標											
ROIC ^{*3}	%	1.8%	10.3%	3.8%	2.2%	-0.6%	-14.9%	2.6%	4.8%	8.5%	8.6%
ROE	%	1.8%	7.0%	-3.5%	2.9%	-6.4%	-14.4%	1.7%	4.2%	6.6%	7.7%
海外売上高比率	%	91.2%	91.7%	87.5%	83.7%	79.1%	80.0%	81.3%	79.6%	83.5%	82.2%
自己資本比率	%	58.2%	61.5%	59.5%	66.5%	65.6%	54.7%	55.0%	56.5%	57.0%	60.3%
^{*3} ROIC = (営業利益 - 法人税) ÷ (売上債権 - 仕入債務 + 棚卸資産 + (有形 + 無形) 固定資産)											



非財務データ

バウンダリ（報告対象範囲）は、以下のとおりです

単体	フォスター電機株式会社（本社）
連結①	フォスター電機株式会社（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., ESTec CORPORATION およびグループ会社
連結②	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., FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH, FOSTER ELECTRIC (HUNGARY) Kft.
連結④	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 14 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., FOSTER ELECTRIC CO., (GUANGZHOU) LTD., FOSTER ELECTRIC CO., (HEYUAN) 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 (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 (THAILAND) CO., LTD.

2022～2024 年度の各欄の "J" は、過去に公開をしていないデータとなるため空欄となります

ハイライト部は連結データ

● 環境

環境投資および環境保全コスト		単位	2022	2023	2024	2025	バウンダリ	GRI スタダード
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								
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			26,338	60,825	76,825	59,690		
(1)-1 公害防止コスト	大気汚染および水質汚濁防止対策		3,756	12,786	5,838	4,484		
(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		1,632	1,230	750	1,295		
(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		20,950	46,809	70,238	53,911	単体	201-2
(2) 上・下流コスト：グリーン購入費用		千円	0	0	0	0		
(3) 管理活動コスト：環境教育、EMS 構築等費用			13,345	8,962	11,410	10,219		
(4) 研究開発コスト：研究開発等費用			1,587,556	1,835,937	1,966,874	2,133,142		
(5) 社会活動コスト	緑化等費用		529	779	881	646		
(6) 環境損傷対応コスト			0	0	0	0		
合計			1,627,768	1,906,503	2,055,991	2,203,697		
※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	2025	バウン ダリ	GRI スタン ダード
温室効果 ガス排出量	Scope1		t-CO ₂	2,422	2,019	1,676	1,578	1,523	1,714	2,158	1,642	連結①	302-3, 305-2, 305-5
	Scope2		t-CO ₂	84,246	73,969	66,827	63,820	55,036	57,649	55,802	51,320		
	Scope1+Scope2		t-CO ₂	86,668	75,988	68,503	65,398	56,559	59,364	57,960	52,962		
	売上高		億円	1,403	1,073	852	911	1,213	1,224	1,376	1,349		
	売上高原単位		t-CO ₂ / 億円	62	71	80	72	47	48	42	39		
	二酸化炭素		t-CO ₂	86,668	75,988	68,503	65,398	56,559	59,364	57,960	52,962		
・ CO₂ 排出係数（電力）日本：環境省、電気事業者別二酸化炭素排出係数（2024）に基づく2022年の係数 海外：IEA, CO₂ Emissions Factors（2024）に基づく2021年度の係数 ・ CO₂ 排出係数（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 ・ GHG プロトコルを参照して算定 ・ 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 ※過去の開示データも含め、ESTec グループを含む連結データに修正しています ※拠点の算定範囲および売上高・売上高原単位に関しては、目標・データの見直しにより2018年度より実績を修正しています													
Scope3	上流部門	1. 購入した製品 サービス	t-CO ₂	190,087	147,202	117,453	139,466	121,972	126,523	127,880	149,813	連結②	305-3
		2. 資本財		8,109	8,697	3,573	4,288	4,549	9,299	8,144	15,261		
		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	5,890	5,862		
		4. 輸送、配送 (上流)		25,014	23,972	16,640	20,597	11,560	10,740	12,002	9,794		
		5. 事業から出る 廃棄物		3,104	2,140	787	1,251	932	796	963	981		
		6. 出張		612	1,661	352	321	607	621	1,491	1,468		
		7. 雇用者の通勤		6,914	4,309	3,562	3,066	2,817	2,804	2,792	3,482		
	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	1,390		
		11. 販売した製品 の使用		74,359	47,624	62,945	54,742	44,775	56,585	53,020	39,921		
		12. 販売した製品 の廃棄		5,147	3,131	1,163	991	877	1,189	1,661	1,265		
		合計		321,346	249,533	215,477	232,992	196,015	216,156	215,143	229,238		
		※一部算定方法を見直したため、2018年度より実績を修正しています。											

資源消費		単位	2022	2023	2024	2025	バウンダリ	GRI スタダード
組織内のエネルギー消費量	総消費量	MWh	113,006	113,308	120,598	123,851	連結③	302-1
	再生可能エネルギー	MWh	1,149	2,230	3,301	8,092		
	太陽光発電	MWh	1,108	2,194	2,352	6,065		
	非再生可能エネルギー	MWh	111,857	111,078	117,297	115,759		
	電力	MWh	105,241	103,846	110,545	110,109		
	灯油	liter	8,051	5,396	70	0		
	ガソリン	liter	212,796	234,608	191,613	223,539		
	軽油	liter	104,945	158,733	159,413	107,467		
	LPG	kg	74,584	94,683	113,145	114,349		
	天然ガス	m ³	188,027	150,016	199,639	214,658		
	都市ガス	m ³	11,301	11,819	14,498	15,646		



資源消費			単位	2022	2023	2024	2025	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	2,584	2,475	1,656	687	-	302-1				
		アジア		108,086	109,017	116,184	120,057						
		北米		2,302	1,802	2,109	2,139						
		欧州		33	15	649	968						
※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	1,330,337	1,300,492	1,311,437	1,311,333	連結③	303-3				
		排水量		982,259	999,100	1,030,225	1,033,984						
		総水消費量		348,078	301,392	281,212	253,749						
	日本	取水量		9,128	8,913	9,434	9,434						
		排水量		8,672	8,467	8,962	8,692						
		総水消費量		456	446	472	472						
	アジア	取水量		1,319,449	1,290,059	1,299,921	1,299,561						
		排水量		972,178	989,415	1,091,565	1,023,150						
		総水消費量		347,272	300,644	280,356	252,811						
	北米	取水量		1,748	1,508	1,872	2,110						
		排水量		1,398	1,206	1,498	1,688						
		総水消費量		350	302	374	422						
欧州	取水量	12	12	210	228								
	排水量	11	11	200	184								
	総水消費量	1	1	11	44								
水資源	総排出量		m ³	348,078	301,392	281,212	253,749	連結③	303-3、 303-4、 303-5				
		取水量		1,330,337	1,300,492	1,311,437	1,311,333						
		合計											
		地表水		-	-	-	-						
	排水量	地下水		-	-	-	-						
		海水		-	-	-	-						
		生産随伴水		-	-	-	-						
		第三者の水		1,330,337	1,300,492	1,311,437	1,311,333						
	合計	982,259		999,100	1,030,225	1,033,984							
	地表水	-		-	-	-							
	地下水	-		-	-	-							
	海水	-		-	-	-							
	生産随伴水	-		-	-	-							
	第三者の水	982,259		999,100	1,030,225	1,033,984							
	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	260.41	322.42			316.76	351.17	連結④	306-3、 306-5
				リサイクル量		52.52	60.21			50.35	49.47		
最終処分量			207.72	261.30		266.41	301.70						
処分された非有害廃棄物		廃棄物発生量	ton	5,023.25	4,114.68	4,296.89	4,356.19						
		リサイクル量		3,298.40	2,905.51	3,105.62	3,035.59						
		最終処分量		1,724.86	1,209.17	1,191.27	1,320.60						

調達（環境）	単位	2022	2023	2024	2025	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	%	9	8	14	18	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 ※ 全サプライヤーに環境規程を配布、更新し、環境関連資料を入手している	%	100.0	100.0	100.0	100.0	全調達 拠点	308-1

● 社会 別途の記載がない場合、直接雇用者を対象として算出・開示しております。

従業員数			単位	2022	2023	2024	2025	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	503	504	520	534	単体	401-1
		男性		376	365	376	392		
		女性		127	139	144	142		
	地域別	合計	人	17,956	15,654	14,980	15,512	連結	2-7
		男性		3,804	3,429	3,532	3,937		
		女性		14,152	12,225	11,448	11,575		
	日本	合計	人	17,956	15,654	14,980	15,512	連結	2-7
		中国		573	546	564	578		
		アジア・大洋州		3,911	3,920	3,812	4,057		
		北米		13,356	11,011	10,379	10,627		
	南米	合計	人	83	125	135	145	連結	2-7
		南米		0	0	0	0		
		欧州・アフリカ・中東		0	0	0	0		
				33	52	90	105		
	間接雇用者 ^{※1}	派遣社員	人	544	307	525	669	連結	-
		男性		215	171	207	271		
		女性		329	136	318	398		
	非正規社員数・比率（契約社員 + 派遣社員） ^{※1}	合計	人	967	472	705	858	連結	-
		男性		319	277	319	389		
		女性		648	195	386	469		
新卒採用人数	性別	合計	人	15	14	14	22	単体	-
		男性		7	9	10	18		
		女性		8	5	4	4		
新規雇用者数・比率 ^{※2}	性別	合計	人	23	41	48	34	単体	401-1
		男性		15	28	35	27		
		女性		8	13	13	7		
	年齢	合計	%	4.3	8.3	9.3	6.3	連結 ^{※4}	401-1
		男性		3.8	7.8	9.4	6.8		
		女性		6.1	9.6	9.0	4.7		
	30 歳未満	合計	人	15	20	22	25	連結 ^{※4}	401-1
		30-50 歳		4	17	24	7		
		50 歳超		4	4	2	2		
	30 歳未満	合計	%	22.7	28.6	31.9	25.8	連結 ^{※4}	401-1
		30-50 歳		1.5	7.4	10.3	2.9		
		50 歳超		1.9	2.0	0.9	1.0		
	性別	合計	人	5,177	5,811	4,870	6,403	連結 ^{※4}	401-1
		男性		1,099	1,208	1,221	1,995		
		女性		4,078	4,603	3,649	4,408		
	年齢	合計	%	25.4	38.3	31.4	42.2	連結 ^{※4}	401-1
		男性		25.9	37.7	36.1	55.4		
		女性		25.3	38.5	30.0	38.1		



従業員数			単位	2022	2023	2024	2025	パウン ダリ	GRIスタン ダード		
新規雇用者数・ 比率 ^{※2}		30 歳未満		61.0	78.1	61.0	83.3	連結 ^{※4}			
		30-50 歳	%	13.0	20.8	18.2	27.2				
		50 歳超		2.6	7.0	14.4	2.5				
総離職者数・ 比率 ^{※3}	性別	合計		40	33	21	19	単体	401-1		
		男性	人	36	26	16	12				
		女性		4	7	5	7				
		合計		7.5	6.3	4.1	3.5				
		男性	%	9.0	7.0	4.3	3.0				
		女性		3.1	4.7	3.4	4.7				
	年齢	30 歳未満		5	4	2	3				
		30-50 歳	人	19	15	9	7				
		50 歳超		16	14	10	9				
		30 歳未満		7.6	5.7	2.9	3.1				
		30-50 歳	%	7.3	6.3	3.9	2.9				
		50 歳超		7.8	6.5	4.7	4.3				
	うち自己 都合退職	合計		28	28	21	18			単体	-
		男性	人	24	23	16	12				
		女性		4	5	5	6				
		合計		5.3	5.6	4.1	3.3				
		男性	%	6.0	6.4	4.3	3.0				
		女性		3.1	3.7	3.4	4.1				
	年齢	30 歳未満		5	4	2	3				
		30-50 歳	人	18	14	9	7				
		50 歳超		5	10	10	8				
		30 歳未満		7.6	5.7	2.9	3.1				
		30-50 歳	%	6.9	6.1	3.9	2.9				
		50 歳超		2.4	5.1	4.7	3.8				
性別	合計		6,433	5,746	6,819	6,353	連結 ^{※4}	401-1			
	男性	人	1,368	1,076	1,351	1,696					
	女性		5,065	4,670	5,468	4,657					
	合計		31.5	37.9	43.7	41.9					
	男性	%	32.2	33.6	39.3	47.1					
	女性		31.4	39.0	44.9	40.3					
	年齢	30 歳未満		3,782	3,233	3,781			3,696		
		30-50 歳	人	2,482	2,278	2,792			2,443		
		50 歳超		169	235	246			214		
		30 歳未満		69.7	67.4	77.4			78.1		
		30-50 歳	%	17.4	23.5	28.2			27.5		
		50 歳超		25.4	37.4	30.4			13.9		

※ 1 各年 3 月 31 日時点

各年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの新規雇用者人数

※ 2 新規雇用者比率 =

各年 4 月 1 日時点のすべての従業員数

各年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの離職者人数

※ 3 離職者比率 =

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	2022	2023	2024	2025	パウン 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	男性	%	74.8	72.4	72.3	73.4	単体	405-1			
		女性	女性	%	25.2	27.6	27.7	26.6					
	年齢	30 歳未満		10.9	12.9	14.4	15.4	連結					
		30-50 歳	%	46.5	44.4	44.8	42.9						
		50 歳超	%	42.5	42.7	40.8	41.8						
	性別	男性	%	21.4	21.9	23.6	25.4						
		女性	%	78.6	78.1	76.4	74.6						
	年齢	30 歳未満	%	31.3	31.4	31.3	30.7						
		30-50 歳	%	64.1	63.8	63.1	59.6						
		50 歳超	%	4.6	4.8	5.7	9.8						
女性管理職比率 ^{※2}				%	12.6	13.9	13.7		14.0	単体	-		
女性初級管理職比率 ^{※2}				%	17.2	20.0	17.4		16.9		-		
女性管理職比率				%	31.0	26.5	25.3	26.9	連結		-		
女性初級管理職比率 ^{※2}				%	43.3	31.8	28.9	30.1			-		
全従業員に占める女性従業員比率 ^{※1※3}				%	78.6	77.4	75.9	74.0	連結	405-1			
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)		95.1	98.4	96.7	100.0	重要事業拠点	202-2				
		FOSTER ELECTRIC CO., (HONG KONG) LTD. およびグループ会社		57.1	83.3	100.0	88.9						
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社		80.0	75.0	78.6	83.3						
		FSK (Thailand) Co., Ltd.	%	80.0	100.0	66.7	100.0						
		ESTec CORPORATION およびグループ会社		52.0	89.3	87.3	83.6						
	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社		50.0	100.0	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				%	2.1	2.0			3.1	3.0	単体	405-1
	海外人財比率 ^{※4}				%	11.0	12.2			11.9	10.8		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%)	日本 (89.1%)			単体	-		
中国 (4.2%)				ベトナム (4.8%)	中国 (4.2%)	中国 (4.3%)							
ベトナム (1.4%)				中国 (4.4%)	ベトナム (3.8%)	ベトナム (3.7%)							
ミャンマー (1.2%)				ミャンマー (1.2%)	ミャンマー (1.2%)	ミャンマー (1.1%)							
その他の国籍				その他 (1.6%)	その他 (1.6%)	その他 (1.9%)	その他 (1.7%)						
第 2 位の国籍		人	日本 (94%)	日本 (96.6%)	日本 (95.2%)	日本 (95.5%)							
			中国 (1.8%)	中国 (1.4%)	中国 (2.1%)	韓国 (1.9%)							
			韓国 (1.2%)	韓国 (1.4%)	韓国 (1.4%)	中国 (1.3%)							
			ベトナム (1.2%)	台湾 (0.7%)	台湾 (0.7%)	台湾 (0.6%)							
			その他の国籍	その他 (1.8%)	-	その他 (0.7%)	その他 (0.6%)						

※ 1 各年 3 月 31 日時点

※ 2 各年 3 月 31 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 直接雇用者および間接雇用者の女性従業員の割合で算出

※ 4 役員を含めた算定範囲としています

育児休暇			単位	2022	2023	2024	2025	パウン 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		14,897	14,644	14,614	15,114	連結	401-3
		男性	人 ^{※2}	3,152	3,314	3,501	3,844		
		女性		11,745	11,330	11,113	11,270		



育児休暇			単位	2022	2023	2024	2025	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	合計		624	782	668	592	連結	401-3
		男性	人※ ³	75	150	123	148		
		女性		549	632	545	447		
	復職人数	合計		540	613	600	535		
		男性	人※ ⁴	77	141	120	139		
		女性		463	472	480	396		
	定着人数	合計		436	417	472	405		
		男性	人※ ⁵	64	69	98	117		
		女性		372	348	374	288		
	復職率	合計		90.3	79.8	92.9	93.2		
		男性	%※ ⁴	98.7	97.9	99.2	97.9		
		女性		89.0	75.6	91.4	91.7		
	定着率	合計		65.1	67.6	74.7	79.6		
		男性	%※ ⁵	83.1	60.5	77.8	92.9		
		女性		62.7	69.2	73.9	75.2		
男性育児休業取得率※ ⁶		%	62.5	60.0	125.0	42.9	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

※ 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

※ 6 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	2022	2023	2024	2025	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		0	0	0	0	単体	403-9	
		直接雇用者	人	0	0	0	0			
		間接雇用者		0	0	0	0			
		合計		0	0	0	0			連結
		直接雇用者	人	0	0	0	0			
		間接雇用者		0	0	0	0			
	労働関連の傷害の主な理由			-	-	-	-			
	労働災害度数率※1	直接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00			
		間接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00			
	重大結果に繋がる労働関連の傷害者	合計		0	0	0	0			単体
		直接雇用者	人	0	0	0	0			
		間接雇用者		0	0	0	0			
		合計		1	0	0	0			連結
		直接雇用者	人	1	0	0	0			
		間接雇用者		0	0	0	0			
	労働関連の傷害の主な理由			骨折	骨折	-	-			
労働災害度数率※2	直接雇用者		0.03	0.00	0.00	0.00				
	間接雇用者		0.00	0.00	0.00	0.00				

安全衛生			単位	2022	2023	2024	2025	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		1	1	1	0	単体	403-9			
		直接雇用者	人	1	1	1	0					
		間接雇用者		0	0	0	0					
		合計		31	25	27	20			連結		
		直接雇用者	人	30	25	25	20					
		間接雇用者		1	0	2	0					
	労働関連の傷害の主な理由			骨折、切傷、 打撲、捻挫、 化学眼傷害 など	骨折、打撲、 手足・背中 の怪我	切傷、打撲、 骨折、火傷、 捻挫	圧迫損傷・ 転倒による外傷、 反応性関節炎、 やけど					
	労働災害度数率※ ³	直接雇用者		0.95	0.76	0.79	0.61					
		間接雇用者		0.85	0.00	1.84	0.00					
	労働時間	合計		32,821,403	33,707,891	32,641,834	32,383,790					
		直接雇用者	時間	31,649,902	33,097,562	31,556,265	31,971,150					
		間接雇用者		1,171,501	610,329	1,085,570	703,800					
	全ての労働災害 の合計	LTIFR※ ⁴	直接雇用者		-	0.76	0.79				0.61	
			間接雇用者		-	0.00	1.84				0.00	
		強度率※ ⁵	直接雇用者		0.01	0.01	0.02				0.01	
			間接雇用者		0.00	0.00	0.00				0.00	
※1 労働関連の傷害による死亡者の割合＝ $\frac{\text{労働関連の傷害による死亡者数} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$												
※2 重大結果に繋がる労働関連の傷害者の割合＝ $\frac{\text{重大結果に繋がる労働関連の傷害者数（死亡者を除く）} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$												
※3 記録対象となる労働関連の傷害者の割合＝ $\frac{\text{記録対象となる労働関連の傷害者数} \times 1,000,000}{\text{労働時間数}}$												
※4 LTIFR（休業をとまう災害発生率）＝ $\frac{\text{休業災害数} \times 1,000,000}{\text{総労働時間}}$												
※5 強度率＝ $\frac{\text{延べ労働損失日数} \times 1,000}{\text{延べ実労働時間数}}$												
労働関連の疾病・ 体調不良	死亡者数	合計		0	0	0	0	連結	403-10			
		直接雇用者	人	0	0	0	0					
		間接雇用者		0	0	0	0					
	発症者数	合計		0	0	0	0					
		直接雇用者	人	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	2022	2023	2024	2025	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			21	38	37	32	単体	404-1
		男性		25	37	37	33		
		女性	時間	20	41	37	29		
	管理職			10	12	31	15		
		一般社員		23	46	39	39		
	合計			26	26	30	26		
		男性		29	29	31	32		
		女性	時間	26	25	30	23		
	管理職			36	16	22	17	連結	
		一般社員		25	26	30	26		



人財開発		単位	2022	2023	2024	2025	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		94.8	91.9	91.1	93.7	単体	404-3
	男性		96.0	92.2	91.7	93.2		
	女性	%	91.3	91.1	89.4	95.0		
	管理職		98.6	100.0	97.7	100.0		
	一般社員		93.3	89.0	88.8	91.5		
	合計		57.0	46.7	49.8	49.8	連結	
	男性		72.0	60.1	64.1	58.8		
	女性	%	52.0	43.0	45.3	46.8		
	管理職		95.0	72.3	81.0	81.1		
	一般社員		54.0	45.7	48.5	48.6		
エンployeeエンゲージメント調査でポジティブな回答を した社員の比率（本社）		%	71.8	75.0	78.5	78.4	単体	-

人権に関する対応		単位	2022	2023	2024	2025	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	726	1,176	1,298	1,582	単体	412-2
			54,569	32,804	32,998	37,317	連結	
	受講した従業員割合	%	99.8	100.0	100.0	100.0	単体	
人権方針や手順について研修を受けた保安要員			96.4	90.1	98.1	97.0	連結	410-1
		%	100.0	100.0	100.0	100.0	単体	
			100.0	100.0	100.0	100.0	連結	

社会貢献		単位	2022	2023	2024	2025	バウン ダリ	GRI スタン ダード
社会貢献活動費	活動費	合計	9,732.0	7,627.1	8,415.4	10,650.5	連結	-
		現金寄付	8,236.1	7,244.8	6,945.1	9,948.0		
		社員ボランティア	5.0	47.6	300.2	22.4		
		現物寄付	1,490.9	334.7	1,170.1	680.0		

支払と手当			単位	2022		2023		2024		2025		バウン ダリ	GRI スタン ダード	
本社の男女の賃金 差異	フォスター電機株式会社（本社）		基本給	報酬総額	基本給	報酬総額	基本給	報酬総額	基本給	報酬総額		単体		
	全従業員の男女の賃金の差異	% ※1	-	77.0	-	78.8	-	79.4	-	83.2				
	正社員の男女の賃金の差異		-	77.9	-	80.4	-	81.0	-	84.6				
	契約社員の男女の賃金の差異		-	70.7	-	65.7	-	64.8	-	72.8				
基本給と報酬総 額の男女比	直接雇用者 - 管理職													
	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	100.0	95.2		重要事 業拠点	405-2	
	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	88.2	89.1				
		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	100.0	100.0				
		FSK (Thailand) Co., Ltd.	% ※1	-	-	100.0	100.0	125.1	124.8	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	100.0	99.7				
	北米	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	98.6	93.2				
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社	※2	※2	※2	※2	※2	※2	※2	※2				

支払と手当			単位		2022		2023		2024		2025		バウン ダリ	GRI スタン ダード
直接雇用者 - 一般社員														
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	95.3	89.6				
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	88.1	89.2				
	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	100.0	86.3				
	FSK (Thailand) Co., Ltd.	%※1	-	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0			重要事 業拠点	405-2
	ESTec CORPORATION およびグループ会社		90.6	93.3	100.6	84.8	98.4	87.6	105.3	87.9				
北米	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	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	98.9	100.0	100.0	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		
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）		108.0		107.9		105.4	112.6	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		130.5		121.1		102.2	112.8		
		FOSTER ELECTRIC (VIETNAM) CO., LTD. およびグループ会社		116.6		120.9		113.7	116.5		
		FSK (Thailand) Co., Ltd.	%	-		100.0		100.0	100.0		
		ESTec CORPORATION およびグループ会社		120.0		122.4		127.6	123.4		
	北米	FOSTER ELECTRIC (U.S.A.), INC. およびグループ会社		127.6		132.6		148.3	162.1		
	欧州	FOSTER ELECTRIC (EUROPE) GmbH およびグループ会社		116.0		116.1		116.1	116.1		

調達（社会）			単位	2022	2023	2024	2025	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	83	88	91	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	73	61	61	62	-	
※ 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	2022	2023	2024	2025	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	%	86.4	86.4	80.0	82.6	単体	405-1	
		女性		13.6	13.6	20.0	17.4			
	年齢	30 歳未満	%	0.0	0.0	0.0	0.0			
		30-50 歳		18.2	18.2	20.0	13.0			
		50 歳超		81.8	81.8	80.0	87.0			
	性別	男性	%	91.7	88.7	84.5	86.8	連結		
		女性		8.3	11.3	15.5	13.2			
	年齢	30 歳未満	%	0.0	0.0	0.0	0.9			
		30-50 歳		25.8	27.1	37.1	17.5			
		50 歳超		74.2	72.9	62.9	81.6			
出席率	取締役会	%	100	100	100	100	-	-		
	指名諮問委員会		94	100	100	100				
	報酬諮問委員会		100	100	100	100				
	監査役会		100	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 [*]	24	22	19	22	単体	205-2		
		% [*]	100	100	100	100				
			総数 [*]	86	95	86	86		連結②	
			% [*]	93	90	94	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	12	12	19	18	-	205-1	
			%	67	63	95	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			件	外部の当事者から申立を 受け、組織が認めたもの	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	1	0				
※違反行為による罰金・課徴金の発生はありません										

ガバナンス		単位	2022	2023	2024	2025	バウン ダリ	GRI スタン ダード
政治献金額	合計		0	0	0	0		
	ロビー活動		0	0	0	0		
	政治活動	円	0	0	0	0	単体	-
	事業団体		0	0	0	0		
	その他		0	0	0	0		



GRI 内容索引

利用に関する声明	フォスター電機株式会社は GRI スタンダードを参照し、当該期間 (2025 年 4 月 1 日 ~ 2026 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.76 -	『会社概要・株式の状況』 ▶ 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.76 -	『会社概要・株式の状況』 ▶ 有価証券報告書
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	P.1	『目次・編集方針』
	2-4	情報の修正・訂正記述	P.67 - 72	『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	P.76 P.36 - 41 -	『会社概要・株式の状況』 『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.67 - 72 -	『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.67 - 72 -	『非財務データ』 ▶ 有価証券報告書
	2-9	ガバナンス構造と構成	P.52 - 58 P.59 - 63 -	『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
3. ガバナンス	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	P.52 - 58 P.59 - 63 -	『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.52 - 58 P.59 - 63 -	『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.29 - 30 P.31 - 32 P.52 - 58 -	『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.29 - 30 P.52 - 58	『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.29 - 30 P.52 - 58	『フォスター電機のサステナビリティ』 『ガバナンス』
	2-15	利益相反	P.59 - 63 -	『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

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. ガバナンス	2-16	重大な懸念事項の伝達	P.52 - 58 P.67 - 72	『ガバナンス』 『非財務データ』
	2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	P.29 - 30 P.67 - 72	『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.52 - 58 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-19	報酬方針	P.52 - 58 -	『ガバナンス』 ▶ 有価証券報告書
	2-20	報酬の決定プロセス	P.52 - 58 -	『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.5 - 7 P.22	『CEO メッセージ』 『CFO メッセージ』
	2-23	方針声明	P.29 - 30 P.33 - 36 -	『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.29 - 30 P.37 - 41	『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.52 - 58	『ガバナンス』
5. ステークホルダー・ エンゲージメント	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	P.52 - 58	『ガバナンス』
	2-27	法規制遵守	P.67 - 72	『非財務データ』
	2-28	会員資格を持つ団体	-	-
	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.42 - 48	『人的資本への取り組み』
	2-30	労働協約	-	-

GRI 3: マテリアルな項目 2021

GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
	3-1	マテリアルな項目の特定プロセス	P.13 - 16	『マテリアリティ』
	3-2	マテリアルな項目のリスト	P.13 - 16	『マテリアリティ』
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	P.13 - 16 P.29 - 30 P.24 - 25 P.31 - 36 P.37 - 41 P.42 - 48 P.52 - 58	『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』



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 101 : 生物多様性 2024	101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	P.13 - 16 P. 33	『マテリアリティ』 『環境理念・方針』
	101-2	生物多様性へのインパクトの管理	P.34	『フォスターグループの環境対応の取り組み』
	101-3	アクセスと利益配分	-	-
	101-4	生物多様性へのインパクトの特定	-	-
	101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	P.34	『フォスターグループの環境対応の取り組み』
	101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	P.67 - 72	『非財務データ』
	101-7	生物多様性の状態の変化	-	-
	101-8	生態系サービス	-	-
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.67 - 72	『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 i. 減税および税額控除 本社で 113 百万円、中国拠点で 27 百万円、韓国拠点で 52 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.67 - 72	『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.67 - 72	『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.48	『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.67 - 72	『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.67 - 72	『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.37 - 41 P.67 - 72	『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.58	『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
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.67 - 72	『非財務データ』
	301-3	再生利用された製品と梱包材	-	-

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 302 : エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	P.67 - 72	『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.67 - 72	『非財務データ』
	302-4	エネルギー消費量の削減	P.67 - 72	『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.36	『環境対応製品』
GRI 303 : 水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	P.34	『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.34	『フォスターグループの環境対応の取り組み』
	303-3	取水	P.67 - 72	『非財務データ』
	303-4	排水	P.67 - 72	『非財務データ』
	303-5	水消費	P.67 - 72	『非財務データ』
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.67 - 72	『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.67 - 72	『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.67 - 72	『非財務データ』
	305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	P.67 - 72	『非財務データ』
	305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	P.67 - 72	『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.67 - 72	『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.67 - 72	『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.67 - 72	『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
GRI 401 : 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	P.67 - 72	『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.67 - 72	『非財務データ』
	401-3	育児休暇	P.67 - 72	『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.46 - 47	『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.46 - 47	『4. 安全衛生』
	403-3	労働衛生サービス	P.46 - 47	『4. 安全衛生』



GRI スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 403 : 労働安全衛生 2018	403-4	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.46 - 47	『4. 安全衛生』
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.46 - 47	『4. 安全衛生』
	403-6	労働者の健康増進	P.45 - 46 P.46 - 47	『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.46 - 47	『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.46 - 47	『4. 安全衛生』
	403-9	労働関連の傷害	P.46 - 47 P.67 - 72	『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.46 - 47 P.67 - 72	『4. 安全衛生』 『非財務データ』
	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P.67 - 72	『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.42 - 43	『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.67 - 72	『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.67 - 72	『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.42 - 43	『1. 人財開発』
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.67 - 72	『非財務データ』
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	P.67 - 72	『非財務データ』
GRI 406 : 被差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	-	-
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	-	当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー」はなし
GRI 408 : 児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-	当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし
GRI 409 : 強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-	当該質問内容を含む CSR 自主アセスメントを実施した結果、「強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー」はなし
GRI 410 : 保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	P.67 - 72	『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.48	『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 スタンダード	開示事項		掲載場所	
	No.	開示項目	掲載ページ	本レポート、コーポレートサイト
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P.67 - 72	『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 2016	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.67 - 72	『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.67 - 72	『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.67 - 72	『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.67 - 72	『非財務データ』

会社概要・株式情報

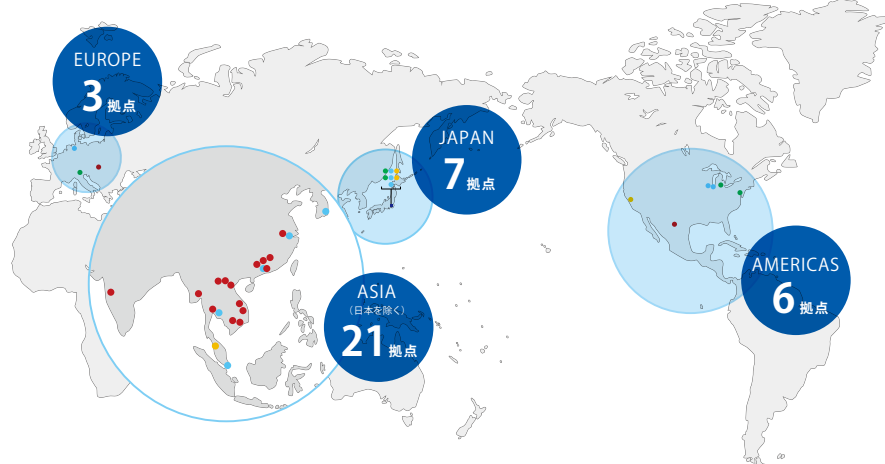
会社概要 (2026 年 3 月 31 日現在)

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)
社員数	16,260 名

フォスターのグローバルネットワーク

全世界 12 カ国・地域、37 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。

● 販売／開発拠点 ● 販売拠点 ● 製造拠点 ● その他



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](#)

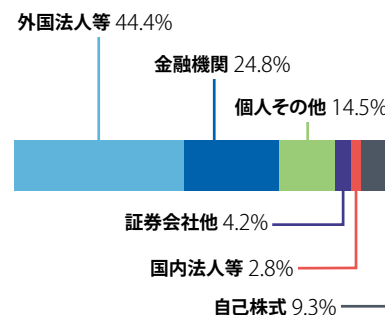
株式の状況 (2026 年 3 月 31 日現在)

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
6,247 名

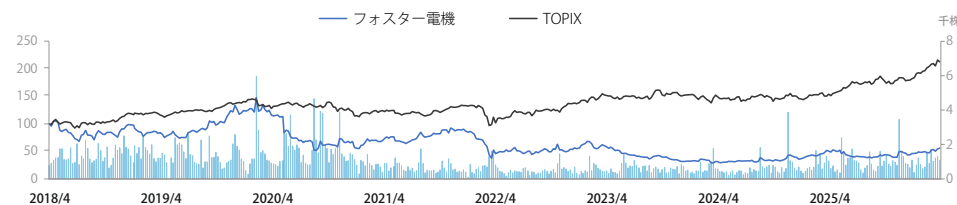
所有者別分布状況



株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
BRIDGESTREAM LIMITED, AS TRUSTEE OF AXC STRATEGIC OPPORTUNITIES	3,440	15.17
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	2,537	11.19
BRIDGESTREAM LIMITED, AS TRUSTEE OF AXC STRATEGIC OPPORTUNITIES	2,224	9.81
AVI JAPAN OPPORTUNITY TRUST PLC	1,406	6.20
株式会社みずほ銀行	1,016	4.48
株式会社三菱 UFJ 銀行	945	4.17
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	747	3.30
株式会社日本カस्टディ銀行 (信託口)	713	3.15
立花証券株式会社	459	2.03
みずほ信託銀行株式会社	405	1.79

持株比率は自己株式 (2,325,393 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。

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
最高値	1,207 円	1,278 円	1,959 円	3,220 円
最低値	657 円	840 円	1,140 円	962 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：2026 年 7 月