

ESG REPORT 2023

FORVAL

「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る



目次

社是	03					
企業理念・概要	04					
沿革	05					
トップメッセージ 会長	06					
トップメッセージ 社長	07					
マテリアリティ(重要課題)	08					
		環境				
		Environment				
				コミットメント		10
				気候変動に関する ガバナンスとリスク管理		11
				戦略		13
				指標と目標		21
		社会				
		Social				
				人権		26
				働き方改革		27
				健康経営		28
				ダイバーシティ・女性活躍推進		31
				仕事と育児・介護の両立支援		33
				キャリア開発・社員支援制度		34
				社会貢献		36
				地方創生		38
				ステークホルダーに向けての 情報開示		41
		ガバナンス				
		Governance				
				コーポレートガバナンス		43
				コンプライアンス		45
				リスクマネジメント		46
				情報セキュリティポリシー プライバシーポリシー		47
		社会課題解決事例				48

社是への想い

フォーバルグループの社是は「50年、100年経過しても残る社是をつくりたい」という想いが、凝縮して形になったものです。

社員とその家族、お客さまや取引先、そして株主などの関係者みんなが幸せになる企業、それがフォーバルグループの目指す

「グッドカンパニー」であるとの想いが込められています。

「グッドカンパニー」とは、お互いがお互いに喜ぶことをやり続けるWin-Winの組織です。

フォーバルグループは、永く存続する企業でないといけないからこそ、

人を大切に育てるのです。

社是の前段を「フォーバルグループ経営理念」、

「そのため」以降の後段を「フォーバルグループ経営基本方針」としています。

社是

フォーバルグループは社員・家族・顧客
株主・取引先と共に歩み 社会価値
創出を通して それぞれに幸せを
分配することを目指す

そのため

創意工夫をこらし絶えず「革新」に
挑戦する

顧客に愛される「真心」のサービスを
大切にする

社員が安心して力を発揮できる
「場」作りに努力する

世界・未来に目を向け「社会が
求める真の価値」を追求する

社是 <https://www.forval.co.jp/company/philosophy.php>

昨日までなかったものを、 今日からの常識に変えていくビジネスモデルです。

フォーバルが創業した1980年の当時、情報通信業界は限られた企業の独占状態となっており、今から見ると「選択肢がない」「料金が安い」「サービスが不便」という状態でした。この状況を打破するために当社が考えたことは「電話機は好きなメーカー・機種を選べる」「無料のアダプターをつけるだけで電話料金が安くなる」など、「新しいあたりまえ」のビジネスモデルです。私たちは、情報通信業界に競争原理をもたらす「新しいあたりまえ」を次々と創造し、情報通信業界に「サービス品質の向上」と「低価格化」をもたらしたと自負しております。

そして創業から40年――。

こうしている今も、世の中は急激な変化を遂げ、日々進化を繰り返しています。また、今日の「あたりまえ」が明日からの「あたりまえ」でなくなる日が必ず訪れるのです。だからこそフォーバルグループはあるべき姿をすべてのステークホルダーに伝えると共に、これからも「新しいあたりまえ」で新しい世界を創ることに努めていきます。



「新しいあたりまえ」で、
新しい世界を創る

フォーバルは「For Social Value」を語源とし
「社会価値創出企業を目指す」という姿勢を表します。

商号	株式会社 フォーバル（英文：FORVAL CORPORATION）
設立年月日	1980年（昭和55年）9月18日
本社	〒150-0001 東京都渋谷区神宮前五丁目52番2号 青山オーバルビル14階
電話番号	03-3498-1541
上場市場	東京証券取引所 プライム市場（証券コード 8275）
決算期	3月
資本金	41億5千万円（2023年3月期・第43期）
株主情報	https://www.forval.co.jp/investor_library/holder.php
売上高（連結）	595億3千8百万円（2023年3月期・第43期）
経常利益（連結）	27億1千7百万円（2023年3月期・第43期）
親会社株主に帰属する 当期純利益（連結）	16億7千9百万円（2023年3月期・第43期）
従業員（連結）	2,277人（2023年3月末現在）
従業員（単体）	762人（2023年3月末現在）
事業内容	情報通信コンサルティング （IP統合システム、情報セキュリティ、Web構築など） 経営コンサルティング （総合コンサルティング、海外進出、人材・教育、環境、事業承継など）
拠点所在地	札幌／仙台／東京／横浜／名古屋／大阪／京都／北九州／福岡／佐賀／鹿児島
URL	https://www.forval.co.jp
国内グループ会社数	27社
海外グループ・拠点数	6社／1拠点
持分法適用会社	2社

フォーバルの歩み

History of FORVAL

1980

ビジネスフォン リース販売

ビジネスフォン販売で初めてリースを導入。業界初の10年間無料メンテナンス。それまでの高額な端末レンタルコストを改善。

1987

アダプタをつけるだけで 長距離通話が割安に

複数の電話会社の中から最も安い回線を自動的に選択する「NCC・BOX」を開発し、ユーザーに無料配布。



1980

1987

1995

1995

国際電話も低価格に、 請求書も一括で便利に

多様化したキャリア・通信メニューに対し、ユーザー視点に立ったキャリア選択業を確立。

1990年代

- windows95 発売
- iモードサービス開始
- 携帯電話の普及

2002

日本全国3分7.5円、 ユーザー同士は通話無料

ビー・ビー・テクノロジーとの合併により、法人向け販社を設立。

課金単位を2分にすることで 無駄な支払いをカット

フォーバルグループもユーザーに対し、トラフィック量に関係なく通信料削減効果のある業界初の5.5円/2分課金のVPNサービスを提供。

2003

光ファイバー&IP電話で NTT基本料が不要に

法人向けFTTO-VoIPサービス「FTフォン」販売開始。回線基本料金の自由化に挑戦する。

2005

eBS事業部設置

「モノ売りからコト売り」に転換を図る象徴として立ち上げた、お客さまサービス部門。

2008

「アイコン」対外発表

企業それぞれの課題に合わせた攻めと守りの経営支援サービスを開始。定期訪問を通じて、「売上拡大」「業務効率改善」「リスク回避」の3つのキーワードを軸に企業経営の利益に貢献。

2000年代

- iPhone 発売
- リーマンショック

2011

鹿児島市と立地協定締結

国内初となるコミュニケーションセンターの新設で、ローコストオペレーションの実現と機能拡張、ならびに就職未決定者の雇用促進による地域活性化を図る。

2017

事業承継支援部門を設置

年々増加する中小・小規模企業の休廃業・解散を防ぐべく、ノウハウを次世代に承継し、100年企業を多く生み出しみんなを幸せに。

2019

中小企業経営者実態調査 『ブルーレポート』発刊

中小・小規模企業が支える日本の未来のために、「ブルーレポート」の発刊を開始。経営者との対面アンケート調査を通じてリアルな声を収集し、変化の波を読み解き、山積する課題解決への糸口を探る。



2010年代

- 「平成」から「令和」へ改元
- 東日本大震災

2021

「きづなPARK」

中小・小規模企業の経営情報を収集、蓄積、分析活用できるプラットフォーム。自社の情報をデータとして格納することにより、企業経営に役立つアウトプットが還元。



2022

「F-Japan」構想始動

DXの力による地方創生の実現を目指す。日本の未来を拓く4つの原動力、グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策を実現し、日本の中小・小規模企業にとって、なくてはならない存在になる。

F-JAPAN Four Driving Forces 2025

2020年代

- 東京オリンピック開催
- コロナウイルスまん延拡大

「新しいあたりまえ」で、 新しい世界を創る

フォーバルは、創業以来、情報通信業界における「新しいあたりまえ」創りに挑戦してきました。現在では活躍の場を広げ、「次世代経営コンサルタント」集団として、中小・小規模企業の経営支援を行うと同時に、地方創生の活性化にも貢献しています。こうした取り組みは、より一層の新たな社会価値を創出し、より多くの人に幸せを提供するためです。社名である「フォーバル」も「For Social Value」という名のとおり、真の社会価値創出の実現を表現しています。

会社は「人」が期待する価値を創出することが求められます。そして、「人」の期待は時と共にどんどん変化していきます。よって、フォーバルグループが創出する価値も変化することが求められます。これらのことから、古いだけで社会の理想とそぐわない常識は塗り替えていく決意表明として、新タグライン『「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る FORVAL』を昨年10月に発表しました。

また、100年ビジョンにおいては「当グループが提供する事業分野において、なくてはならない存在になること」を目指しています。これを実現していくためには事業活動を通じて社会課題を解決していくことが重要であると考えています。

今年度は中期経営計画の2年目となります。今期もすべてのステークホルダーの皆さまと共に、環境対策の推進、社会課題解決、SDGsの達成に向けての取り組みを加速していきます。そして、お客さまである中小・小規模企業の課題解決に向けて寄り添い、利益に貢献できるように取り組んでいきます。

フォーバルという会社、フォーバルグループという組織を少しでも世間に広く認知してもらえるように、そしてより信頼できる会社となれるように努力していきたいと思います。そして、社員とその家族、お客さまや取引先、そして株主などの関係者皆さまが幸せになれる、「いい会社」づくりを目指していきます。



株式会社フォーバル
代表取締役会長

大久保秀夫

可視化経営と伴走型支援の ユニバーサルサービス化に向けて

フォーバルグループは、事業を通じて「新しいあたりまえ」を創造し、社会価値を創出する企業を目指しています。また、岸田内閣の主要政策である「加速する新しい資本主義」-未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現-に則り、注力すべき重要課題を特定し、中長期戦略の中に組み込んで具体的な取り組みと目標を設定し、社会課題を解決していくことが重要であると考えています。

当グループの核となる「アイコン事業」は、中小・小規模企業の経営者の思いに寄り添い、「次世代経営コンサルタント」として、適切なアドバイスを行い、経営の質を高め、企業利益に貢献することを目的としています。その目的を達成するために、中小・小規模企業の「GDX化」の伴走型アドバイザーとして確固たる地位の確立を図っています。また、当社独自の経営分析情報ツール「きづなPARK」による情報の蓄積・分析・可視化を行い、中小・小規模企業の企業スコアリング及び可視化経営を推進し、事業基盤の安定・強化にスピード感を持って取り組んでいます。

この「アイコン事業」を全国展開するために、2021年、「F-Japan」構想を提唱しました。「F-Japan」構想とは、産官学と連携し、日本全国で「GDXアドバイザー」を養成し、新たな産業・雇用とイノベーションを創出することにより、地方創生や少子化対策などの課題解決を図っています。これらの活動をさらに推進し、「アイコン事業」のユニバーサルサービス化を目指します。

さらに当グループでは人材を費用・コストとして捉えるのではなく、その人が持つ能力やスキルを資本（人財）として捉え、その価値を最大限に引き出すことで企業価値の向上にもつながると考えます。社員の価値を最大限に生かす経営の一環としては、資格取得支援、適材適所への人員配置。働きがいのある環境づくりとしては、健康経営、働き方改革などを推進しています。

約20年にわたりフォーバルが発信し続けてきたノウハウは、中小・小規模企業を大きく成長させる秘訣（ひけつ）であり、企業経営の処方箋やワクチ

ンであるといっても過言ではありません。フォーバルが創り上げてきた「可視化経営」や「伴走型支援」を、中小・小規模企業にとってなくてはならない世の中のスタンダードとして確立していくこそ使命であると考え、日々、取り組んでいきます。



株式会社フォーバル
代表取締役社長

中島将典

●「GDX（グリーンデジタルトランスフォーメーション）」は「GX（グリーントランスフォーメーション）」と「DX（デジタルトランスフォーメーション）」を合わせたフォーバル独自の造語です。

フォーバルグループにおける4つのマテリアリティ

4つのマテリアリティについて

当グループの4つの「マテリアリティ」は事業活動を通じて社会課題の解決を図っていく

「GDX化」、「地方創生」、「イノベーション」、「人的資本／ダイバーシティ&インクルージョン」により構成しています。

これらのテーマを中期経営計画に反映し、推進することを通じて社会課題の解決に取り組み、ステークホルダーの利益貢献につなげていきます。

マテリアリティ	活動指標	貢献する SDGs
GDX化	中小・小規模企業のGDX化の推進を支援し、新たな社会価値を創造する	    
地方創生	地方創生に共鳴し、GDX人材の育成による新たな産業・雇用の創出を目指す	   
イノベーション	経営分析情報を駆使し、ビッグデータを利用した新たな企業評価の構築を実現する	  
人的資本／ダイバーシティ&インクルージョン	人的資本を重要視し、働きがいやイノベーションを生み出せる環境を構築する	  

環境

Environment



- 10 コミットメント
- 11 気候変動に関するガバナンスとリスク管理
- 13 戦略
- 21 指標と目標

コミットメント

気候変動は、緊急性及び重要度が最も高い世界共通の社会課題であり、気候変動がもたらす自然災害の激甚化は、人々の生活のみならず企業活動にも直接的・間接的に大きな影響をもたらします。

当グループは気候変動対策を経営の重要課題と捉え、日本政府が掲げるグリーン社会の実現と、2022年7月に当社が発表した「2030年カーボンニュートラル宣言」及び「環境基本方針」に基づき、すべての事業活動・サプライチェーンを通じて発生する温室効果ガス（GHG）の削減を心がけ、地球環境の改善に取り組むことにより、持続的な社会価値の創出を目指しています。

また、私たちのお客さまである中小・小規模企業の利益に貢献するため、可視化経営と伴走型支援を実施することで、環境に配慮した最先端の経営コンサルティングを行っていきます。

そして、気候変動関連情報開示については、2021年の12月にTCFD提言への賛同を表明し、2022年7月に初めてその提言に沿った情報開示を行いました。今後、TCFD提言に沿った情報開示をより一層強化していく方針で、当グループ全体における環境対策の取り組みに関して、気候変動に対するリスクと機会やGHG排出量のデータの蓄積と分析、効果測定を行い、情報開示の質の向上を着実に図っていきます。

2030年カーボンニュートラル宣言

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1657850891-788950.pdf

環境対策方針

<https://www.forval.co.jp/gx/>



TCFD 提言への賛同を表明

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1638433184-215007.pdf

TCFD 提言に沿った情報開示 (ESGレポート2022)

https://www.forval.co.jp/pdf/esg_report2022.pdf

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) とは

※Task Force on Climate-related Financial Disclosuresの略。G20の要請を受けて金融安定理事會 (FSB) が、気候関連の情報開示及び金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立した気候関連財務情報開示タスクフォース。気候変動に対する企業の取り組みに関し、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目に焦点を当てて、自社への財務的影響のある気候関連情報を開示するよう推奨している。

気候変動に関するガバナンスとリスク管理

各委員会の役割

SDGsや、気候変動、生物多様性、人権、労働環境、健康経営、適切な社内統治などのESGに配慮した企業経営のさらなる強化が求められる時代となっていることを鑑み、具体的な目標を設定して、戦略の立案・発信・実行・評価を行うための組織体制と仕組みを構築すべく、2022年4月1日、サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会を併せて設立しています。

サステナビリティ委員会は気候変動も含めたサステナビリティ領域の事項についての総合的方策の策定や、グループ全体に対して、指示・指導・情報共有・教育研修などを行うと同時に、当グループが社会の持続的な発展に貢献するための具体的な活動を推進・共有していくことを目的としています。

リスクマネジメント委員会は気候変動も含めたリスク分野ごとの「会社に物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせるすべての可能性を指すもの」を抽出し、当グループに対して助言・指導を行うことでリスク管理の強化を図り、事業活動に伴うリスクを適切なレベルに管理することを目的としています。

気候変動課題に対する経営者の役割とその責任

当社代表取締役社長は、気候関連課題に責任を持つ取締役であると同時に、サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会の委員長を兼務しています。また、取締役や本部長、事業部長が各々の委員会の委員となり、リスク評価や重要リスクの選定を行います。このように経営陣が管理プロセスに積極的に関与することにより、気候変動関連を含むリスクと機会を管理する上で中心的な役割を担っていく体制となっています。

当グループでは、気候変動課題への対応を重要な経営課題の一つと認識し、株式会社フォーバルの取締役会と代表取締役社長が、サステナビリティ委員会及びリスクマネジメント委員会から四半期に1回の報告を受け、気候変動に関わるリスクと機会への対応方針やGHG排出量の削減目標及び取り組み内容などの重要事項につき審議・決定し、事業戦略を適切に行える体制としています。

	担当	役割
サステナビリティ委員会	代表取締役社長	委員長
	取締役	委員
	各関連部門本部長及び事業部長	委員

	担当	役割
リスクマネジメント委員会	代表取締役社長	委員長
	取締役	委員
	各関連部門本部長及び事業部長	委員

気候変動に関するガバナンスとリスク管理

気候変動におけるリスク管理のプロセス

当社は、リスク管理基本規程において経営企画担当部門をリスク管理担当部門とし、リスクを「会社に物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせるすべての可能性を指すもの」と定義し、13のケースを想定しています。そのうち気候変動に関わるケースは、以下のものです。

各リスクに対応する財務報告の信頼性に
重大な影響を与える事態の発生するおそれがある場合

火災、地震、風水害によって多大の損害を受けるおそれがある場合

ITシステムの不具合または不正情報の流入により多大な損害が
発生するおそれがある場合、及び
内部統制が有効に機能しなくなるおそれがある場合

グループ会社に上記のような事由が発生し、
当社の経営に重大な影響を及ぼすおそれがある場合

その他会社の存続に関わる重大な事案が発生するおそれがある場合

また、各リスクに対応する体制の構築を目的とし、リスク管理基本規程の第4条の詳細を規定するリスク管理基準で、次のように定めています。

会社に物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせる
すべての可能性のあるリスクに対して、全社的なリスク管理担当部門として
経営企画部門は、それぞれ個別のリスク担当部門を定め、リスクの管理、
軽減及び移転その他必要な措置を講じるように指示をしなければならない

これらの規程・基準を踏まえて、当グループでは、グループ全体における潜在的リスクの早期発見及び事故・不祥事などに対し、迅速かつ適切な措置を講じる体制を構築しています。



戦略

気候変動におけるリスクと機会のシナリオ分析概要

TCFD 提言では、気候変動対策が進んだ場合と進まなかった場合のいずれの将来にも対応できるよう、複数のシナリオを参照して気候関連リスクと機会を評価することを求めています。

日本政府のパリ協定の1.5℃目標の実現に向けた、2030年度のGHG排出量46%削減及び2050年カーボンニュートラルの実現という国際公約と、2022年11月の国連気候変動枠組条約第27回締約国会議（COP27）で確認された1.5℃目標の取り組みの重要性を踏まえて、気候変動のリスク・機会とそれらがもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画などへの影響を、1.5℃シナリオ及び4℃シナリオの下で特定しました。

気候変動関連のリスク・機会は右表のように分類していて、各リスク・機会ごとに指標を設定し、それぞれの指標に関して当グループの調達と売上に対する財務的影響の大きさを短期（1年）、中期（3年）、長期（10年）の時間軸で評価・分析して、各リスク・機会が組織に与える影響を把握しています。

例えば、政策・法規制リスクでは、政府によるGHG排出規制の影響を指標とし、規制が強化されて調達コストが大きくなる場合には当グループの財務状況に対するマイナスの影響が大きくなると想定しています。

また、エネルギー源の機会については、低炭素・環境配慮型エネルギー源の増加の影響を指標とし、仮にその需要が増加して関連するサービスの顧客の購買力が伸びれば、当グループの財務に好影響をもたらすと想定しています。

そして、製品・サービスに関する指標は、旧来のものから入れ替える場合には調達コストが増加するリスクとなりますが、環境負荷の小さい商品として需要が増大する場合には売上増の機会にもなることから、いずれがより大きな影響を持つかを個別に検討しながら、財務への影響を想定しています。

区分	種類	指標
移行リスク	政策・法規制リスク	GHG 排出規制
	技術リスク	設備投資
	市場リスク	コスト増・需要減
	評判リスク	製品・サービスへの悪評
物理リスク	急性リスク	自然災害
	慢性リスク	気温上昇
		海面上昇
機会	エネルギー源	低炭素・環境配慮型エネルギー源の増加
	製品・サービス	環境配慮型製品・サービスの開発
	市場	顧客要求への迅速な対応による競争優位性の確保
	強靱性	新規事業の創出・展開

戦略

1.5°Cシナリオ 移行リスク

■政策・法規制リスク

GHGの排出に関する規制が強化されると考えられ、炭素税導入・炭素税率の上昇やそれに伴う燃料・電力価格の上昇リスクにつながると考えられます。また、原材料価格高騰やそれに伴う需要減により、建設・製造・運輸・小売業などの幅広い分野で悪影響が短期・中期的に高まり、当グループの調達及び売上にも大きな影響を与えますが、長期においてはリスク順応が進むため、影響は軽減されると評価しています。

■技術リスク

技術変更により施設・資材の入替の必要性が高くなり、当グループの設備の調達コスト増大リスクが高まり、特に中期に影響が顕在化すると同時に、当グループの顧客である中小・小規模企業でも調達コスト増大による業績悪化のリスクが高くなり、売上にも大きく影響を及ぼすと考えられます。特に中小・小規模企業の設備投資は大企業に比べると遅れる可能性が高いため、テクノロジーの急速な進歩への乗り遅れのリスクが増大する懸念もあり、中期から長期にわたって当グループに影響を及ぼすと想定しています。

■市場リスク

低炭素社会への移行に伴い、特定の商品やサービスに対する需給の変動が生まれ、原料コストが上昇し、特に中期において調達価格の高騰リスクが高まると考えられます。そして、中小・小規模企業も原料価格高騰や需給変動の影響を受け、業績悪化のリスクがあり、それが当グループの売上に、大きく影響を及ぼすことが考えられます。ただし、長期的にはリスク順応が進むため、影響は軽減されると評価しています。

■評判リスク

排出規制強化や施設・機材の入替ニーズへの不適合等、低炭素社会への不順応に関する幅広い要因によって既存製品・サービスへの悪評が発生し、短期・中期に業績が悪化するリスクが高まり、幅広い分野に影響を及ぼすと評価しています。

戦略

1.5°Cシナリオ 物理リスク

■急性・慢性リスク

気候変動の影響が抑制されるため、短期的にも中長期的にも大きなリスクが発生するとは想定していません。ただし、IPCCが2023年3月に公表した「第6次評価報告書 統合報告書」では、特に排出量が多いケースを除くすべてのGHG排出シナリオで産業革命前からの温暖化が2030年代前半までに1.5°Cに到達する可能性が高いとされており、将来の気候変動による災害などの物理的リスクには入念に備える必要があると考えています。

1.5°Cシナリオ 機会

■エネルギー源

低炭素・環境配慮型エネルギー、新技術の利用が進み、短期ではその効果が中程度ですが、中期的には低炭素燃料コストが低下し、メリットが大きくなると考えられます。当グループでは中小・小規模企業への環境配慮型エネルギーの提供が低炭素社会の形成に貢献し、売上拡大にもつながると評価しています。

■市場

低炭素社会での新市場が生まれ、幅広い業界で業績増につながる事が考えられます。特に当グループでは中小・小規模企業に対してESG経営の推進と「GDX化」の伴走型支援を行うことにより、短期・中期的に市場で競争優位性の確保ができると評価しています。

■強靱性

資源の代替や省エネ対策が進み、幅広い業界で業績増のメリットが期待でき、それによる新規事業の創出が増加すると考えられます。特に当グループでは全国で「GDX化」を推進する「F-Japan」構想での地域・地方自治体・大学との連携強化によって新規事業の創出・展開を図り、短・中期的に強靱性の確保が可能であると評価しています。

戦略

4°Cシナリオ 移行リスク

■政策・法規制リスク

4°Cシナリオでは、炭素税導入・炭素税率の上昇などの環境基準の厳格化、GHG排出規制の強化が長期的に行われないため、長引くウクライナ紛争や米中対立などの地政学的リスクによる調達コストの増加は短期・中期である程度想定されるものの、当グループ及び顧客において燃料・電力価格の上昇により調達費用が高騰したり業績にマイナスの影響が出たりすることはないと評価しています。

■技術リスク

GHG排出規制や脱炭素市場の形成などが長期的にあまり進まないため、低炭素化に向けた省エネ・再エネ設備投資、再エネ電力やEVなどへの切り替えなどもさほど進展しないと考えられ、脱炭素化に伴う調達・調査費用の増加や、当グループと取引先の業績悪化は想定していません。

■市場リスク

低炭素社会への移行による需給の変化は起きませんが、平均気温上昇や自然災害の多発、サプライチェーンの混乱などに伴って、当グループと顧客の扱う特定の商品やサービスに関するコスト高・需要減少のリスクが特に中期で卸売・小売業などを中心に強く出て、順応に時間がかかるため、長期的にも影響が継続すると評価しています。

■評判リスク

低炭素社会への移行は起こらない、もしくは限定的なため、脱炭素化に関連する当グループや取引先の製品・サービスの評判の大幅な低下、調達費用の高騰、業績悪化のリスクは想定していません。

戦略

4°Cシナリオ 物理リスク

■急性リスク

地球温暖化の影響で異常気象の激甚化が進み、大型台風や洪水、ゲリラ豪雨、落雷、高潮などの自然災害が多発・深刻化する可能性が高くなります。

それに伴い、インフラの損壊の復旧費用の増加、稼働停止、原材料・製品輸送などへの悪影響、エネルギー価格の高騰や原材料・製品不足などのリスクが中長期にわたり、幅広い分野で操業コストが上昇したり、営業・販売機会の損失が拡大したりする可能性が高くなると考えられます。こうしたリスクには徐々に順応できると思われますが、中程度の影響が長期的に継続すると評価しています。

■慢性リスク

気温上昇とそれに伴う猛暑日の増加、熱中症・感染症などの従業員の健康被害の増加や自然災害激甚化のリスクが高まり、空調機器のコストの増加、損害保険料の増加などのリスクが情報通信、エネルギー、製造、卸売、小売、サービス、建設、保険などの分野で特に中期的に高くなり、当グループだけでなく取引先にも影響を及ぼすと考えられます。

4°Cシナリオ 機会

4°Cシナリオにおいては、低炭素エネルギー源や新技術の利用、脱炭素新市場の形成が見込めないことから、関連する商品・サービスの調達コストの減少や、販売増、顧客の業績増、競争優位性の確保などにつながるとは想定していません。

こうしたコスト増加リスクや売上・利益低減リスクは中程度で、気温上昇の影響への適応には時間がかかるため、その影響が長期的にも一定程度継続すると想定しています。

また、気温上昇に伴う山火事や害虫被害、干ばつ、豪雨・洪水などによる各種資源の減少がエネルギーや原材料・製品の調達コストを上昇させるリスクが特に中期で高くなり、製造業、卸売業、小売業、サービス業、建設業などを中心として、その影響が長期的にもある程度継続すると評価しています。

海面上昇は急激に進むわけではありませんが、高潮による浸水などの沿岸インフラ被害によるサプライチェーン上の施設運営の困難や、原材料・商品の供給難、生産・調達・流通コストの増加、復旧費用や納期遅延による経営コストの上昇のリスクが幅広い分野で中程度に出始めて特に中期で高まり、長期間継続すると評価しています。

戦略

区分	種類	想定される気候変動リスク・機会	財務への影響度	
			1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
移行リスク	政策・法規制リスク	炭素税導入・炭素税率の上昇など、環境基準の厳格化による原材料や商品、調達・販売の見直しに伴うコスト増加リスク	中～高	低
		燃料・電力価格の上昇によるコスト増加リスク		
	技術リスク	低炭素化に向けた省エネ・再エネ導入のための設備投資・調査費用の増加リスク		
		低炭素社会移行に備えたテクノロジーの急速な進歩への乗り遅れリスク		
市場リスク	低炭素社会への移行に伴う、特定の商品やサービスに対する需要の変動リスク	中～高		
評判リスク	低炭素社会への移行にうまく適応できず、顧客や社会からの評価・評判が低下するリスク	低		
物理リスク	急性リスク	突発的な気象事象(災害)に伴う事業縮小・稼働停止、製品調達や輸送への影響によるコスト増加リスク	低	中～高
	慢性リスク	気温上昇や異常高温の多発に伴う健康被害、稼働停止、製品調達や輸送への影響、空調利用によるコスト増加リスク		
		気温上昇に伴う各種資源(森林資源・水産資源など)の減少による製品調達コスト増加リスク		
		海面上昇に伴う物流インフラ被害の発生による調達・経営コスト増加リスク		
機会	エネルギー源	低炭素エネルギー源増	中～高	低
	製品・サービス	環境配慮型製品・サービスの開発		
	市場	顧客要求への迅速な対応による競争優位性の確保		
	強靱性	新規事業の創出・展開		

戦略

組織戦略に関するレジリエンス確保のプロセス

当グループでは、これらのシナリオ分析の結果を踏まえて、組織的に具体的対応策を講じることにより、組織戦略のレジリエンス（強靱性）を確保しています。先述のとおり、当グループのリスクマネジメント体制の下、リスクマネジメント委員会を中心として、リスクの特定・分析・評価・対応などを行い、事業継続計画（BCP）を策定・強化し、グループ全体に対する指導・教育によりリスクマネジメントを徹底的に行っています。そして、適切な対策を講じることによって被害を回避し、仮に被害を被ってもその影響を最小限に止め、再発防止に取り組むための運営体制を構築して当グループの企業価値を保全しています。

原則的に同委員会は毎月開催し、委員会での協議・決定事項を四半期に1回取締役会に報告していくプロセスを着実に実施しています。また、気候変動リスクへの対策及びパフォーマンス目標・指標の作成や評価などについては、サステナビリティ委員会が対応し、リスクマネジメント委員会に共有しています。

戦略に関するレジリエンス

1.5℃以下シナリオにおいては、GHG排出規制の強化に伴い、燃料・電力を使用するさまざまな産業で調達費用の高騰リスク、施設・機材の入替の必要性も上がるため、当グループではGHG排出量の削減を推進しています。具体的には、当グループ内の省エネ活動の推進、照明の効率化（LED照明の導入）、再エネ電力プランの導入、HV車の導入、オフィスの統合などが挙げられます。

また、カーボンオフセットの取り組みも2021年度から実施をしています。今後は、再エネ電力プランのさらなる導入の推進と共にEV車の導入、燃料機器の電化、太陽光発電設備の導入なども検討していきます。

現状では4℃シナリオも十分現実となる可能性があることから、4℃シナリオにおいても、BCP対策の強化、グリーン調達の推進、省資源活動の推進を行い対策を講じています。

このように当グループでは、両委員会での議論・分析を通じて気候変動に伴うさまざまなリスクの最小化と機会の最大化の検証・実行を進めながら、組織と経営の強靱性を確保しています。また、当グループでは自身の組織戦略のレジリエンスの確保だけでなく、私たちのお客さまである中小・小規模企業のレジリエンスを確保するための取り組みも行っています。

具体的には、気候変動対策を含めたエシカル消費の高まりに応える環境配慮型製品・サービスの提供や、レジリエンスを高めるために、「GDX化」及び可視化経営の伴走型支援を行い、お客さま自身の環境対策を進めるだけでなく、サプライチェーン上のお取引先に対しても、お客さまと共にこれらの取り組みを働きかけ、リスクの低減や分散、また機会の拡大を図っています。

戦略 レジリエンス確保のための対応策

1.5℃シナリオ対応策

区分	種類	想定される気候変動リスク・機会	1.5℃シナリオ対応策
移行リスク	政策・法規制リスク	炭素税導入・炭素税率の上昇など、環境基準の厳格化による原材料や商品、調達・販売の見直しに伴うコスト増加リスク	▶ GHG 排出量削減の推進 / カーボンオフセット
		燃料・電力価格の上昇によるコスト増加リスク	▶ 省エネ活動の推進 / 照明・空調の効率化 ▶ 再エネ電力プランの導入 / 燃料機器の電化
	技術リスク	低炭素化に向けた省エネ・再エネ導入のための設備投資・調査費用の増加リスク	▶ HV・PHV・EV車の導入
		低炭素社会移行に備えたテクノロジーの急速な進歩への乗り遅れリスク	▶ 太陽光発電設備の導入
	市場リスク	低炭素社会への移行に伴う、特定の商品やサービスに対する需要の変動リスク	▶ 環境配慮型製品・サービスの開発と提供 ▶ サプライヤーとの連携による低炭素製品調達の推進
評判リスク	低炭素社会への移行にうまく適応できず、顧客や社会からの評価・評判が低下するリスク	▶ 製品リサイクルの推進	
機会	低炭素エネルギー	低炭素エネルギー源の増加	▶ エネルギー源転換を目指す企業に対する環境配慮型電力プランの提供
	製品・サービス	環境配慮型製品・サービスの開発	▶ 環境配慮型製品・サービスの開発と提供
	市場	顧客要求への迅速な対応による競争優位性の確保	▶ 中小・小規模企業のESG経営の推進
	強靭性	新規事業の創出・展開	▶ F-Japan 構想による地域・地方自治体との連携

4℃シナリオ対応策

区分	種類	想定される気候変動リスク・機会	4℃シナリオ対応策
物理リスク	急性リスク	突発的な気象事象(災害)に伴う事業縮小・稼働停止、製品調達や輸送への影響によるコスト増加リスク	▶ 自然災害・気温上昇やそれに伴うダメージ、コスト増、健康被害などへの対処、予防策・BCPの強化
		気温上昇や異常高温の多発に伴う健康被害、稼働停止、製品調達や輸送への影響、空調利用によるコスト増加リスク	
	慢性リスク	気温上昇に伴う各種資源(森林資源・水産資源など)の減少による製品調達コスト増加リスク	▶ グリーン調達の推進 / 省資源活動の推進
		海面上昇に伴う物流インフラ被害の発生による調達・経営コスト増加リスク	▶ 海面上昇に対するBCP対策の強化

指標と目標

GHG 排出量の削減目標

当グループでは、シナリオ分析やGHG 排出量算定の結果を踏まえ、パリ協定で謳われているWB2°C水準 (Well Below 2°C: 2°Cを十分に下回る水準) への配慮と、1.5°C目標の実現に向けた日本政府の2030年度GHG 排出量46%削減、2050年カーボンニュートラルという目標も見据えて、2020年を基準年として、2030年までにScope1とScope2のGHG 排出量を100%削減してカーボンニュートラルを達成することを2022年7月に目標として定めています。

目標

Scope1・Scope2

2030年のカーボンニュートラルを目指す

目標値

短期(1年)

2020年度比
10%の削減

中期(3年)

2020年度比
30%の削減

長期(10年)

2020年度比
100%の削減



指標と目標

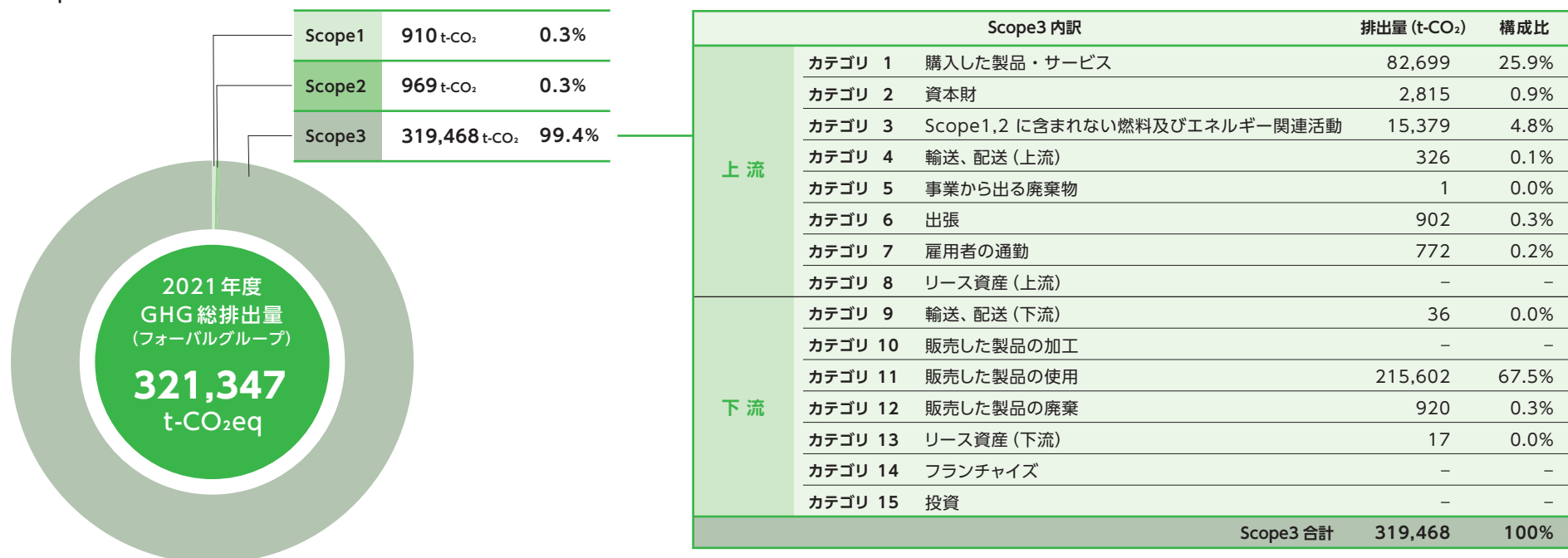
Scope別GHG排出量の算定

当グループは2022年度から初めてESGレポートでTCFD提言に沿った情報開示を行い、その際には外部専門家の監修を受けてGHGプロトコルに基づいたScope別のGHG排出量の算定を2020年度を対象として実施しています。なお、サプライチェーン全体を見渡したScope3のGHG排出量は、2020年度は株式会社フォーバル単体のものでしたが、今回開示を行う2021年度分については、株式会社フォーバル及び国内グループ会社20社のScope3のGHG排出量の算定を行っています。

Scope別GHG排出量の傾向

Scope別のGHG排出量を見ると、全体としてScope1 (0.3%) 及びScope2 (0.3%) が極めて少なく、Scope3の割合 (99.4%) が非常に大きくなっています。これは卸売業・小売業などの同業他社でも同様の傾向があります。Scope3では、カテゴリ1 (購入した製品・サービス：25.9%)、カテゴリ11 (販売した製品の使用：67.5%) のGHG排出量が多く、両方でScope3の大部分 (93.4%) を占めています。

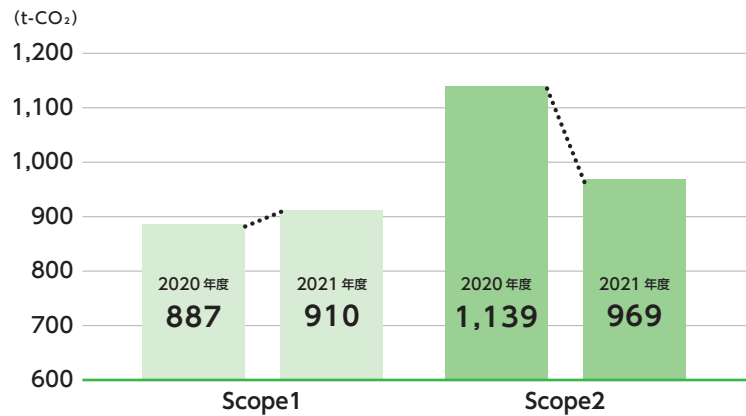
Scope別GHG排出量



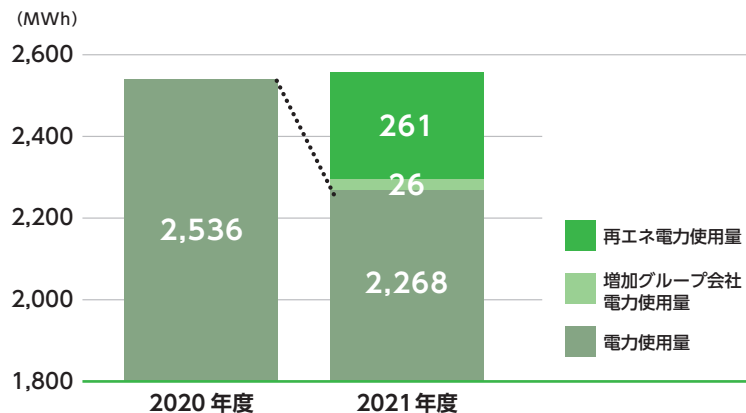
指標と目標

Scope1・Scope2のGHG排出量の推移

GHG排出量推移



電力使用量推移



Scope1については、テレワークの推進によるオフィス統合により、空調利用による都市ガス使用量が減少した反面、車両利用によるガソリンなどの燃料使用量が増加したことにより、GHG排出量が23t-CO₂増加しています。2020年度と比較して、2021年度は新型コロナウイルスの影響が緩和されたことにより、車両利用が増加したことが要因と考えられます。

Scope2については、オフィス統合や省エネ活動を行った一方で、グループ会社の増加や新型コロナウイルスの影響緩和に伴う活動増加により、電力使用量は横這いとなりましたが、261MWhの再エネ電力を導入し、170t-CO₂の削減につながっています。

その結果、Scope1とScope2は2020年度比で合計147t-CO₂削減することができています。

年度	Scope1	Scope2	合計
2020年度	887	1,139	2,026
2021年度	910	969	1,880
削減量	23	▲170	▲147

単位：t-CO₂

J-クレジットによるカーボンオフセット

当グループではJ-クレジットを利用したカーボンオフセットも進めています。2021年度は上記147t-CO₂の削減とは別に、126t-CO₂のオフセットを実施しています。

※J-クレジット：省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの利用によるCO₂などの排出削減量や、適切な森林管理などによるCO₂などの吸収量をクレジット化して国が認証したもので、売買することができ、GHG排出量のオフセットに利用できます。

指標と目標

GHG 排出量削減に向けた具体的な取り組み

当グループでは、当社の2030年カーボンニュートラル宣言に基づき、省エネの推進、再生可能エネルギーへの転換などの対策を実施することにより、国内の全事業所でのGHG排出量の削減により一層積極的に取り組みます。

Scope1とScope2に関しては、オフィス統合や省エネ活動、LED照明の導入、再生エネ電力の導入など、さまざまな施策を既に実施していますが、2030年のカーボンニュートラルに向けて下記のような取り組みを通して今後さらなる削減を推進していきます。

区分	種類
Scope1	公共交通機関の利用
	エコドライブの推奨
	社用車のHV・PHV・EV化
	オフィスの統合・最適化
	省エネの推進
	空調の効率化
	燃料機器の電化
Scope2	環境価値によるオフセット
	省エネの推進
	照度調整などによる照明の効率化
	空調の効率化
	オフィスでのLED照明・蛍光灯の導入や消灯
	オフィスの統合・最適化
再生エネ電力への切り替え・太陽光発電設備の導入	
環境価値によるオフセット	

Scope3については、排出削減を効果的に行っていくため、上流から下流までサプライチェーンを広く見渡した取り組みをステークホルダーと協力して意欲的に進めていきます。

Scope3削減行動の具体例としては、公共交通利用、テレワークやオンライン会議の活用、長寿命で修理可能な製品の使用、グリーン調達、リユース・リデュース・リサイクルの徹底と廃棄物減量化などが挙げられます。

また、サプライヤーとの連携による取り扱い製品の上流から下流までのGHG排出量の可視化と削減、低炭素・省エネ型の製品・サービスの開発・販売、私たちのお客さまである中小・小規模企業の省エネルギー化の推進、再生可能エネルギー電力への切り替え、電子契約サービス及びペーパーレス化の促進、上記のさまざまな取り組みにより、可視化経営と伴走型支援を実施することで、環境に配慮した最先端の経営コンサルティングを行っていきます。

社会

Social



- 26 人権
- 27 働き方改革
- 28 健康経営
- 31 ダイバーシティ・女性活躍推進
- 33 仕事と育児・介護の両立支援
- 34 キャリア開発・社員支援制度
- 36 社会貢献
- 38 地方創生
- 41 ステークホルダーに向けての情報開示

人権 人権尊重の取り組み

フォーバル人権ポリシー

URL:<https://www.forval.co.jp/humanrights/>

当グループは「社会価値創出を通してそれぞれに幸せを分配することを目指す」をグループ経営理念（社是）に掲げ、社員、家族、顧客、株主、取引先はもとより、企業活動の継続によって影響を与えるあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、これらの尊厳が最大限守られるよう全力を尽くします。また、グループ経営基本方針（社是）の「世界、未来に目を向け、社会が求める真の価値を追求する」に掲げる、「社会が求める真の価値」のうち、特に重要なものが人権であると確信し、人権尊重の取り組みによって企業の社会的責任を果たすため、フォーバル人権ポリシーを策定しました。

当グループはこれからも、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、人権侵害リスクの回避と、企業価値の向上を推進していきます。

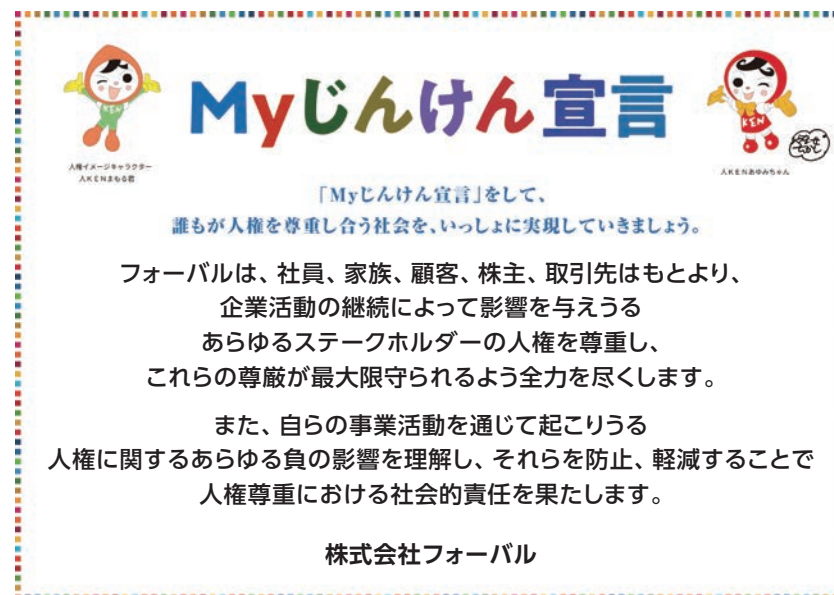
フォーバル 人権ポリシーの 項目

1. 基本的な考え方
2. 適用範囲
3. 人権課題へのコミットメント
4. 人権デュー・ディリジェンス
5. 対話・協議
6. 教育・研修
7. 救済措置
8. 情報開示
9. 適用法令
10. 責任者

Myじんけん宣言

https://www.jinken-library.jp/my-jinken/company_detail.php?p=MDAwMDAwNzZM4NQ==

「人権」は、誰にとっても身近で大切なものです。
当社は、法務省が推奨する誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みの一環である「Myじんけん宣言」に賛同しました。



働き方改革 ワーク・ライフ・バランスの向上

フォーバルの新しい働き方

時間単位年次有給休暇やi-Work[®]勤務規程（在宅勤務・モバイル勤務・サテライトオフィス勤務）に加え、2021年度より**フリーワーク制度**を導入。

サテライトオフィス勤務（フリーアドレス）

全社員がすべてのオフィス利用を可能とし、時間や場所の有効活用を実現。

モバイルワーク

ITツールの活用で場所を選ばず、オフィスへ出社せず働くスタイルを可能に。

在宅勤務

仕事と家庭の両立、通勤時間の削減。

フリーワーク制度

1日8時間・週40時間という労働時間法制の原則のなかで、勤務時間を自主的に決定できる労働時間制度の一種で、5:00～22:00の間で働く時間帯を自分で決定することができる働き方です。

契約書をすべて電子契約に切り替え社内資料もすべて電子化するなどの業務効率改善や、社員にノートPC、iPhone、モバイルWi-Fiを貸与して、いつでもどこでも仕事ができる環境づくりを進め、社員のニーズに合わせた**柔軟な働き方**を推進し、**働きやすい職場づくり**や**ワーク・ライフ・バランス向上の実現**に取り組んでいます。



労働時間の適正化

当社では、従業員の多様な働き方・生き方の選択を可能にする取り組みとして、「**1日8時間**」、どの時間帯で勤務するかを社員が自己の裁量で決定できるフリーワーク制度の導入や、**1時間単位で取得可能な時間単位有給休暇制度**の導入など、先進的な制度を率先して導入しています。

また、業務効率化を図ることで、有給休暇取得率も向上しています。



時間単位有給休暇

年次有給休暇制度として、全休、半休に加え、1時間単位で取得可能な有給休暇を導入。より柔軟な有給休暇取得が可能になり、ワーク・ライフ・バランスの向上につながっています。

● i-Work とは働く場所の自由化（テレワーク）や働く時間の自由化（フリーワーク）などを示す当社独自の造語です。

健康経営 社員の健康維持・向上支援

フォーバルグループ健康経営方針

当グループでは、経営理念・経営基本方針である社是に掲げている「社員・家族」への幸せの分配実現のため、社員の健康維持・増進に努め、生産性・創造性を向上させ、すべての社員と家族が幸せを実感でき、安心していきいきと働ける会社を目指しています。

また、個に合わせた柔軟な働き方の実現として、フリーワーク制度の導入や自ら健康を意識するよう健康リテラシーの向上にも努め、社員が健康で活力に満ちた生活を過ごしていけるよう、「健康寿命の延伸」に向けた、以下の施策を推進しています。

健康経営に
向けた施策

1. 社員の健康リテラシー向上
2. 働き方改革
3. 労働時間の適正化
4. フォーバル内コミュニティの活性化
5. 「ストレスチェック」結果を反映した各種改善施策の推進
6. 「健康経営優良法人」認定取得
7. 生活習慣改善活動

当グループは健康経営を重要な経営課題と捉え、社是の一節にある“社員が安心して力を発揮できる「場」作り”のため、健康寿命の延伸に向けた取り組みを絶えず強化しています。

定期健康診断受診率

96.8%
(2022年度)

フォーバルグループ健康経営方針 <https://www.forval.co.jp/health/>

健康経営優良法人 2023 (大規模法人部門)

当社では、個人の健康情報を可視化して健康意識の向上を推進した取り組みが認められ、日本健康会議より「健康経営優良法人 2023 (大規模法人部門)」に認定されました。

また、当社の連結子会社である株式会社アイテック、株式会社保険ステーションも、健康保険組合と協力して健康経営健康づくりの取り組みを積極的に行っていることが認められ、日本健康会議より「健康経営優良法人 2023 (大規模法人部門)」に認定されました。



株式会社保険ステーション
<https://www.hoken-station.co.jp>

健康経営優良法人 2023 (中小規模法人部門)

当社の連結子会社である株式会社コーディネート、株式会社第一工芸社、株式会社トライ・エックスは健康保険組合と協力して健康経営健康づくりの取り組みを積極的に行っていることが認められ、日本健康会議より「健康経営優良法人 2023 (中小規模法人部門)」に認定されました。



株式会社コーディネート
<https://www.cordinate.co.jp>



株式会社第一工芸社
<https://www.d1-kougei.co.jp>



株式会社トライ・エックス
<https://www.try-ex.co.jp>

健康経営 社員の健康維持・向上支援

健康経営に向けた具体的な取り組み

個人の健康情報を可視化して、
健康意識の向上を推進



2022年度より、健保組合と連携し、スマートフォンやパソコンから個人の健康に関するさまざまな情報を簡単に閲覧・利用できる健康ポータルサイトを“Pep Up”を導入しました。

毎年の健康診断結果や生活習慣から健康年齢などの指標化、医療費のお知らせ(医療費通知)、ジェネリック通知及び重症化予防通知、ポイントプログラムやおすすめのアクティビティ、ヘルスケア情報の配信など、さまざまなコンテンツを利用することにより、健康意識の向上を図り、健康保持・増進を目指しています。



社員の心身をケアする取り組みの強化

従来、年に1回のストレスチェックは実施していましたが、年2回のディープサーベイ(ストレスチェック)に加え、月1回(ディープサーベイ実施月以外)のショートサーベイを実施することにより、自身の心身の状態や変化をセルフチェックできるようになりました。

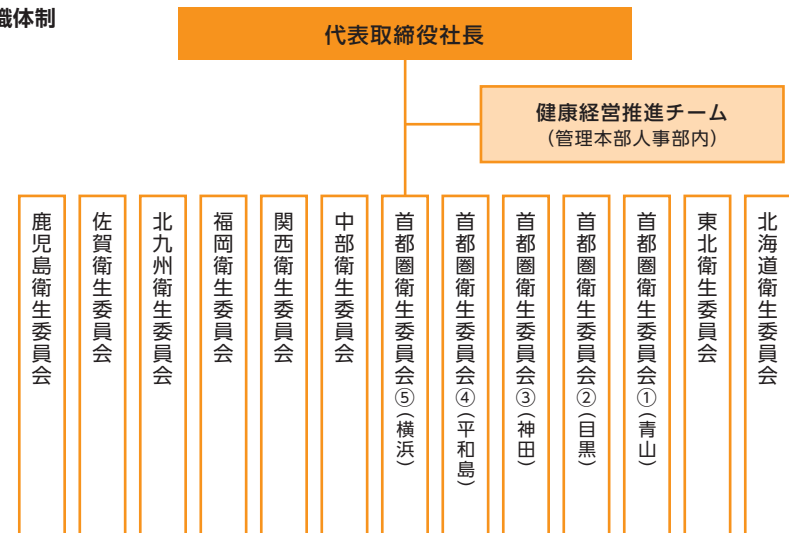
また、マネジメントにおいてはショートサーベイにより部下の状態を定期的にチェックできるだけでなく、ディープサーベイ実施後に分析結果を担当カウンセラーからの説明により、活用のフォローアップも実施しています。そのほか、若手3年目までの社員に対して年に1回人事部面談を行う、社員満足度に基づく人事部面談を行うなど、社員の心のケアにも力を入れています。

健康経営に関する目標

当社では、社員の健康維持増進のため生活習慣改善目標を掲げています。これら3つの指標をより良くしていくことが、健康経営全体のKPIとして設定している「健康診断有所見率」の数値改善、また健康経営方針に掲げる「健康寿命の延伸」につながると考えています。

指標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標
運動 1週間に2回、1日30分以上の運動を実施している	44.3%	42.9%	47.1%	55.1%
睡眠 1日あたりの睡眠時間が、6時間以上の社員の比率の増加	61.9%	62.7%	59.6%	67.7%
喫煙 喫煙率の低減	31.3%	30.2%	27.5%	25.3%

組織体制



健康経営 運動習慣の定着への取り組み

運動習慣の定着への取り組み

当グループでは「フォーバルグループ健康経営方針」を掲げ、社員の健康維持・増進に努め、生産性・創造性を向上させ、すべての社員と家族が幸せを実感でき、安心していきいきと働ける会社を目指しています。

また、当社では、社員の健康寿命の延伸のための施策に取り組んでいます。施策のひとつとして「生活習慣改善活動」を行い、社員の運動習慣の定着にも取り組んでいます。

その活動は、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の支援や促進に向けた積極的な取り組みを評価するスポーツ庁の「スポーツエールカンパニー」の事業趣旨と一致しています。

2019年よりスポーツエールカンパニー認定制度へのチャレンジも継続し、今年度で4年連続で「スポーツエールカンパニー」認定となりました。

今後も運動習慣の定着により、社員が健康で生き生きと働ける職場づくりに努力していきます。



オンライン健康UPマラソン大会

実施期間：2022年12月12日(月)～2023年2月19日(日)

1週間に2回、1回あたり30分以上の運動・6時間以上の睡眠・禁煙・こころの健康促進について、日ごろの生活習慣から意識的に取り組み、健康UPへつなげる取り組みを実施しました。

社員の運動及びコミュニケーション促進のためのクラブ活動支援

2022年度現在、13の運動系部活動(294名在籍)が会社の支援を受けて活動中。

- フォーバルボonz (バレーボールチーム) ■ フォーバルフィッシングクラブ
- ゴルフクラブ など

「NIPPON IT チャリティ駅伝」への協賛と参画

協賛企業として運営事務局へ参画するだけでなく、選手として、社員の参加を推進。2022年度は、45名9チームのランナー、27名のボランティアスタッフが参加しました。

- NIPPON ITチャリティ駅伝 <https://www.nit-run.com>

WEBウォーキング大会への参加

加盟している健康保険組合が主催するWEBウォーキング大会へ参加することで、自社内だけでなく加盟企業と共に、健康増進活動を図っています。

ダイバーシティ・女性活躍推進 女性活躍を一層推進

当社の各事業所での女性活躍推進

当社の各事業所でも積極的に女性活躍推進に取り組んでおり、地域の認証制度を取得しています。

宮城県「女性のチカラを活かす企業認証制度」

働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスに取り組む企業



2021～2022 宮城県認証企業

大阪市「女性活躍リーディングカンパニー」認証(★★)

女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業



2021大阪市認証

大阪府男女いきいきPLUS+事業者認証

男女が働きやすい職場環境の整備と、さらなる女性活躍に向け取り組む事業者



大阪府男女いきいきPLUS+認証

「あいち女性輝きカンパニー」の認証

女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取り組みを行っている企業



女性活躍推進法に基づく「えるぼし2段階目」(2つ星) 認証

当社の連結子会社である株式会社アイテックは、女性活躍推進法に基づく「えるぼし2段階目」(2つ星)に2022年6月27日付で認定されました。

えるぼしは、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定する制度で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業が、「採用」「継続就業」「労働時間などの働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目に応じ3段階で評価されます。

アイテックは「採用」以外の4つの基準を満たし「2段階目」の認定を受けました。

アイテックは今後もさらなる女性の活躍を推進すべく、より働きやすい職場環境を作り、全社員がその能力を十分に発揮できるよう取り組みを強化していきます。

ITEC



ダイバーシティ・女性活躍推進 女性活躍を一層推進

女性活躍の推進

1. 女性が安心して就業継続できる環境づくり

仕事と育児の両立できる仕組みを推進し、女性従業員が安心して就業できる場づくりを継続的に取り組んでいます。

- 「i-Work」(働く場所の自由化)の浸透を図り、利用範囲を拡大
- フリーワーク制度(働く時間の自由化)の導入によるワーク・ライフ・バランスの向上
- 「女性版育児休業ガイド」「男性版育児休業ガイド」を策定、周知
- 働くパパ・ママ応援コミュニティの実施
- 育児休業制度に関する情報の共有や参加者間の交流機会を提供



2. 女性管理職比率の向上

「女性の勤続年数の延伸」とそれを実現するための「両立支援制度の推進」を柱とし、女性が活躍できる機会の拡大に努め、女性管理職比率を引き上げていけるように取り組んでいます。



女性の健康支援

女性の健康支援をすることは、企業にとって、長期的な人材の確保や生産性の向上といったメリットをもたらすと共に、人材の定着に基づくキャリアアップや管理職登用につながることも期待されます。

少子高齢化により人材不足が深まる中、増々期待される女性の活躍を推進するうえで、女性の健康支援は、欠かせない取り組みであり、女性が働きやすい職場は、男女共に働きやすい職場につながります。女性の健康支援を通じて、誰もが健康で生き生きと働くことのできる職場づくりの向上にも継続的に取り組んでいきます。

障がい者雇用の促進

当社では、障がい者の方々の働きやすい場づくりや働きがいを持てる明るい職場を目指して、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。2022年度は2.91%と法定雇用率2.3%を上回っています。



仕事と育児・介護の両立支援 働く子育て中の従業員の活躍を支援

キッズスペース併設型コンタクトセンター&コワーキングスペースを開所

子どものそばで働けるキッズスペース併設のコンタクトセンターを設置することで、子育て中のママが幼児期の子どもの成長を身近に感じながら働くことができます。ライフスタイルに合わせた働き方、仕事に合わせた無理のないライフスタイルを見つけることにより、キッズスペース併設のコンタクトセンター運営を通じて、子育てを理由に働きたくても働けなかったママを積極的に雇用し、ブランクからの脱却と共に、自分らしく働き成長できる機会を提供、長期雇用の創出を目指しています。また、誰もが子連れで利用できるコワーキングスペースでは、フリーランスで働く子育て中のママの活躍も後押ししていきます。

働くパパママ応援コミュニティ

仕事と育児の両立を行う社員のみならず、一緒に働く社員などさまざまな立場の人を含めて「仕事と育児の両立」についての意見交換や交流を行うことで、互いの立場への理解を深め、双方向でより良い支援環境を作っていくことを目的としています。部署の垣根を越えてコミュニケーションを図る、家族主義の当社ならではの取り組みです。「仕事と育児の両立」という軸を共有し、これからも新しい取り組みへ発展させることを目指していきます。



仕事と育児・介護の両立

「子育て世代」や「介護世代」が安心して働ける職場や仕組みづくりを推進。社員の健康維持・増進に努め、生産性と創造性を向上させて、すべての社員と家族が幸せを実感でき、安心していきいきと働ける会社を目指しています。

育児

育児時短勤務

子どもが小学校へ入学するまで、1日2時間まで勤務時間を短縮できます。

子どもの看護休暇

小学校入学までの子どもが負傷や疾病にかかった場合、子どもが1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日まで看護休暇を取得することができます。

長期障害所得補償

病気やケガで長期間仕事が出来なくなった場合に、最長で60歳まで収入を保証する制度。社員がより安心して働ける職場環境の実現に向けた支援制度です。

介護

介護時短勤務

介護が継続する間、1日2時間まで勤務時間を短縮できます。

介護休業

要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする社員は、通算93日間、3回まで介護休業の分割取得ができる制度です。

介護休暇

要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする社員は、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日まで介護休暇を取得することができます。

キャリア開発・社員支援制度 社員自身がキャリアパスを描きチャレンジできる機会を提供

推奨資格取得支援

当グループは、社員一人ひとりが、自信と自覚をもち、正しく、最新の知識でお客さまへ利益貢献していくために、私たちが目指す「あるべき姿」に近づく手段のひとつとして、会社推奨資格を設けています。

社内推奨資格（IT系、法律系、マーケティング系など）の取得支援として、eラーニングツールを提供しています。

1. 自走式活動の推進

当グループでは業務時間外の自分の時間を使って、資格の勉強や業務スキルの上達を目指すことを「自走式活動」と呼んでいます。業務時間外であっても、申請することで会社の「場所」や「パソコン」などを自分の勉強のために使用することができます。

2. 推奨資格の選定と学習環境の整備

DX人材にふさわしい推奨資格を主に指定しています。eラーニングシステムをグループ会社で開発したり、資格の取得時に報奨金制度を用意したりしています。ある一定数の推奨資格を取得すると社内資格である「ビジネスマスター」となり、手当が支給されます。

推奨資格

- DXアドバイザー（中小企業個人情報セキュリティ推進協会）
- 個人情報保護士/2006年～（一般財団法人 全日本情報学習振興協会）
- ビジネス統計スペシャリスト Excel分析ベーシック（株式会社 オデッセイ コミュニケーションズ）
- ITパスポート/2010年～（経済産業省）
- ドットコムマスターアドバンス（シングル以上）/2005年～（エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社）
- eco検定/2022年～（東京商工会議所）※eco検定推進企業としても登録
- マーケティングビジネス実務検定C級以上（国際実務マーケティング協会）
- ビジネス実務法務検定3級以上（東京商工会議所）
- ビジネス会計検定3級以上（大阪商工会議所）
- 公益社団法人 全日本能率連盟登録資格 Web検定 Webアソシエイト（公益社団法人全日本能率連盟）
- マネジメント検定試験中級以上（一般社団法人日本経営協会）

資格取得者数（2022年3月末時点）

会社名／資格	DXアドバイザー	個人情報保護士	ビジネス統計スペシャリスト	eco検定
フォーバル	536名	512名	584名	508名
フォーバルグループ	258名	279名	129名	194名
合計	794名	791名	713名	702名

キャリア開発・社員支援制度 「つなげる人」「つなげる仕組み」「つながる機会」～従業員エンゲージメント～

年2回の社内表彰制度

社内表彰制度は、年2回全国の社員が一同に会し、成績優秀者やチームを表彰する制度です。

2022年度は、コロナ禍でコンテスト表彰式は2年半ぶりの開催となりました。表彰式は当グループの大切な文化の一つであり、社員一人ひとりの取り組みや頑張りが色々な方々と「つながり」社会課題解決に向けた新しいサービス展開にもつながっています。

永年勤続表彰制度

勤続10年、勤続20年、勤続30年のそれぞれの節目に賞状と金一封の授与実施しています。

「2023年度 フォーバル永年勤続表彰」は、54名以上が表彰されました。

社内公募によるジョブローテーション制度

フォーバルグループでは、社員自身がキャリアパスを描きチャレンジする機会としてグループ内公募を毎年実施しています。社員が自己成長・夢の実現・自己能力を発揮できるように機会を提供しています。

多様な人材の活躍、社員のチャレンジできる場を提供できるように本制度を推進しています。

第69回フォーバル杯ウィンターコンテスト表彰式



社会貢献

国境なき教師団「CIESF (シーセフ)」の活動を応援

2008年当時、世界でも有数のODA享受国であるカンボジアは学校を始めとする建物や施設が多数、建設されていました。しかし当時の学校は、授業が行われていない、副業のため授業を休む先生、そもそも先生がいない、中学校卒業以下の先生が大半を占める学校という状況でした。「ハコ」としての学校建設ではなく、教育の中身、「ソフトウェア」の部分を充実させることが重要であるとの思いから公益財団法人CIESFが設立されました。

CIESF (シーセフ) の主な活動



- 教師派遣事業「国境なき教師団」
- 教育政策大学院大学事業
- 起業家育成事業
- 職業訓練校 (CIESF Business Training Center) 運営事業
- 産業人材育成事業
- 幼小中一貫校「CIESF Leaders Academy」運営事業

私たちフォーバルは、「社会が求める真の価値を追求」ということを経営基本方針に掲げています。

「教育のチカラ」でSDGsの課題を解決していけると信じているCIESFの活動は、「真の価値」であるとの判断から、私たちはCIESFの活動を継続的に応援しています。

公益財団法人CIESF URL:<https://www.ciesf.org>

カンボジアの公立校の授業



「国境なき教師団」教育アドバイザーの活動



社会貢献

SPG (Sustainability Promotion Group) の活動

当社内にサステナビリティを推進するグループがあり、ESG推進室が事務局を行っています。各事業所にグループのメンバーが在籍しており、定期的に情報共有会を開催し、そこでサステナビリティ活動の進捗を共有しています。

取り組み一例

■ 地域清掃活動

当社では、事業所の周辺を定期的に清掃しています。東京は青山本社、神田、目黒周辺。その他の地域では、横浜と名古屋、大阪、福岡、佐賀、鹿児島で実施しています。



- ペットボトルキャップの収集
- ベルマークの回収
- 書き損じ・未使用はがきの回収
- 食品ロスの削減
- NGO団体への寄付
- オフィスでの省エネ活動

スポーツ振興 日本オリンピック委員会のアスナビに賛同

日本オリンピック委員会 (JOC) が行っているトップアスリートの就職支援ナビゲーション「アスナビ」。「明日の日本の『スポーツ界』と『社会』を担うトップアスリートを支援する」という趣旨に当社は賛同しています。

また、当社に所属する高橋和樹選手とランプオペレーターの星豊選手は、2023年3月に開催された「ポッチャ東京カップ2023」で優勝し、国際大会に出場することが決まっています。

ポッチャとは

ポッチャは、ヨーロッパで生まれた重度脳性麻痺者もしくは同程度の四肢重度機能障がい者のために考案されたスポーツで、パラリンピックの正式種目です。ジャックボール (目標球) と呼ばれる白いボールに、赤・青のそれぞれ6球ずつのボールを投げたり、転がしたり、他のボールに当てたりして、いかに近づけるかを競います。障害によりボールを投げることができなくても、勾配具 (ランプ) を使い、自分の意思を介助者に伝えることができれば参加できます。



公益財団法人 日本オリンピック委員会 アスナビ

<https://www.joc.or.jp/about/athnavi/>

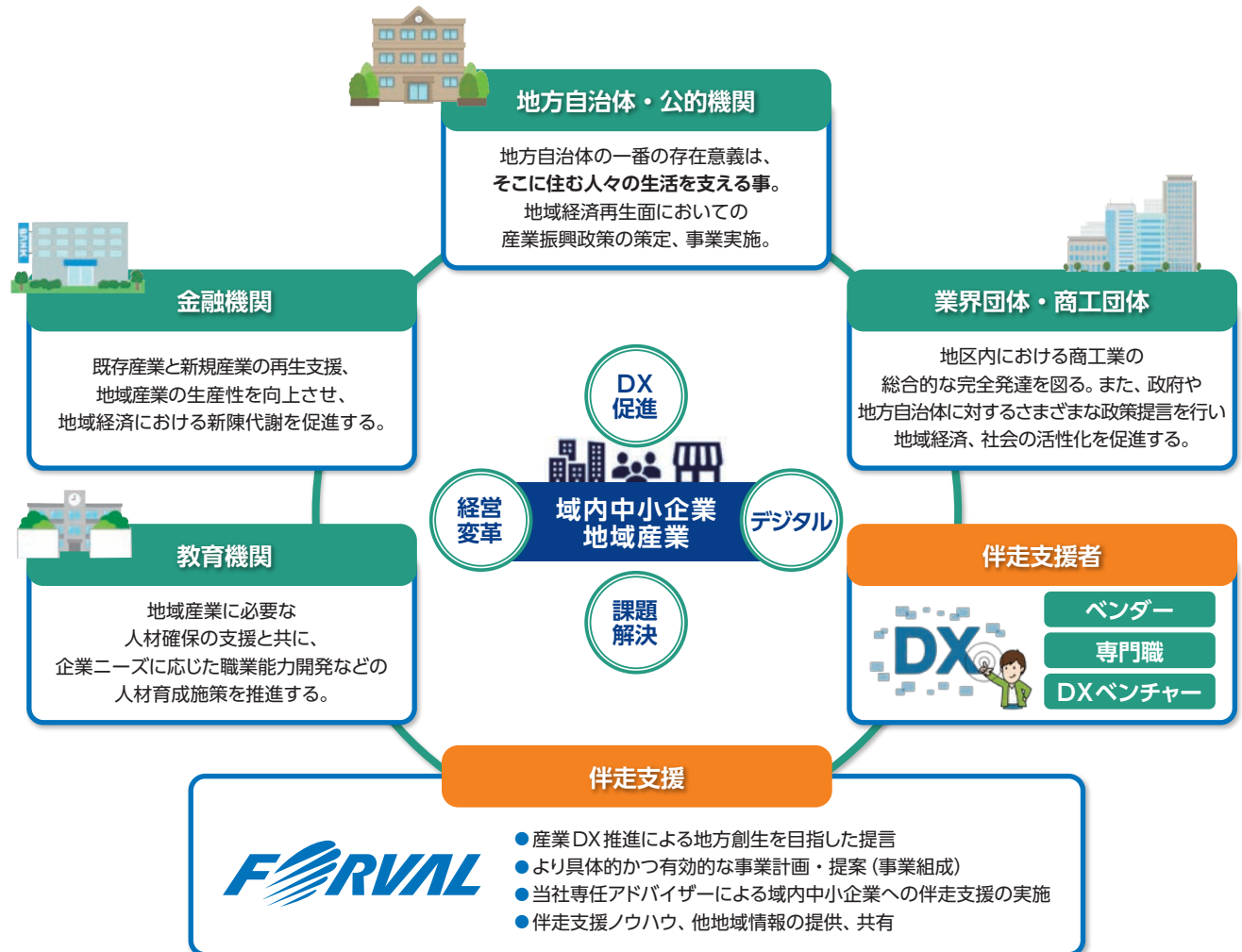


地方創生 「F-Japan」構想

「F-Japan」構想とは

中小・小規模企業の経営の可視化、伴走支援の仕組みを使ったDXの地産地消を実現するビジネスモデルです。

当グループは、国が掲げる日本の未来を拓く4つの原動力「グリーン」「デジタル」「活力ある地方創り」「少子化対策」を実現するために「F-Japan」構想を掲げ、中小・小規模企業の「GDX化」を実現するために、産官学の連携により全国に伴走型の支援ができる「GDXアドバイザー」の育成に取り組んでいます。「GDXアドバイザー」の育成は、地方創生において、地元で新たな産業を生み、若者の流出を防ぎ、地域経済の活性化が図れるという好循環を起こすことが期待できます。



地方創生 [F-Japan] 構想 ～自治体との連携～



取り組み事例 1 令和4年度「DX アクセラレータ事業（非製造業部門）」業務を受託 ～伴走型でDXに関する企業の自立を支援～

佐賀県

佐賀県のDXアクセラレータは、県内企業に対して伴走しながら、当該企業の経営課題の整理やその解決への取り組みの企画立案を支援し、実現への体制整備などを促すことで、最終的には企業自らが自走してDXを進めることができるように取り組むと共に、このようなプロセスを経て県内企業がDXに取り組む様子を、佐賀県産業スマート化センターのホームページなどで公開していくことによって、他企業への普及啓発を図ることを目的としています。

業務の内容

- 伴走支援業務
 - 現状認識と経営課題の整理
 - DXに関する目標設定と実現計画の作成
 - 計画遂行のためのDX推進体制構築
 - ITツール導入支援
 - ITツール導入後のフォロー
- 事例執筆業務
- 本事業に係る管理業務と各所との連携
- スマート化センターの広報支援

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1655964285-316143.pdf

取り組み事例 2 令和4年度『「中小企業DXハンズオン相談支援」実施業務』事業を受託 ～地方中小企業のDX化を促進～

北海道札幌市

市内中小企業における伴走型DX支援の企画・運営、市内中小企業におけるDX実現に向けた、課題把握、戦略・推進体制整備や技術的サポートなどを目的とした伴走型支援についての企画及び運営を行う。

実施時期：令和4年7月～令和5年2月の間

対象者：札幌市内に本社を構える中小企業（IT関連産業を主たる事業とするものを除く）

業務の内容

- DX相談窓口の設置
- DXアドバイザーの派遣支援
- 定期的な業務進捗の報告
- DX事例集の作成

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1657505387-286972.pdf

取り組み事例 3 令和4年度「盛岡市中小企業デジタル化促進モデル事業」実施業務を受託 ～市内企業のデジタル化を促進し、持続的な成長を支援～

岩手県盛岡市

市内の中小企業からモデル企業を公募・選定
 モデル企業におけるデジタル化による企業価値向上や生産性向上を支援
 モデル企業における取り組み成果を、モデル事例として市内企業へ普及
 モデル企業への応募要件
 市内に本社を有する中小企業

業務の内容

- 伴走支援業務
 - 企業の課題整理と課題解決に向けた現状の可視化などの分析・診断
 - 現状の分析・診断を通じた、デジタル化計画の策定支援
 - デジタル化計画の実行支援として導入するデジタルツールの検討・選定
 - デジタルツール導入にあたり、補助金や融資の活用に係る指導・助言・申請補助など
 - デジタルツール導入後のフォローや検証
 - デジタル化の継続的な実行に向けた体制構築・人材教育 など

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1658196554-818018.pdf

地方創生 [F-Japan] 構想 ～ 大学との連携 ～



取り組み事例 1

学校法人電子学園と包括連携協定を締結 ～産学連携で大学運営の効率化や地域創生を推進～

学校法人電子学園 (東京都)

日本電子専門学校（「JEC」）を運営する学校法人電子学園（「電子学園」）と、産学連携で大学運営の効率化や地域創生を推進するための包括連携協定を締結しました。



提携内容

- iUの運営に係る業務効率化の促進
- JECが新たに開設する「DXスペシャリスト科」のカリキュラム策定協力・運営サポート
- 電子学園に係わる地方自治体又は企業などへの「GDX」導入に関するアドバイス
- 地方自治体又は企業などとの連携プロジェクトへの参画・運営支援
- 電子学園の教育環境を利用し、在学生に対する「GDX」の指導
- 上記に関する一部業務を受託し、情報提供、専門家並びに講師の紹介などを通じた支援
- 上記の協力により「GDX人材」を生み出し「F-Japan」構想を実現

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1654841103-484175.pdf

取り組み事例 2

札幌大谷大学社会学部と産学包括連携協定を締結 ～ DX人材の育成に向けて～

札幌大谷大学 社会学部地域社会学科 (北海道札幌市)

この連携は主に学生に向けてのDX/「GDX」（環境及びデジタル・トランスフォーメーション）の理解促進、DXに関するプログラム（インターンシップを含む）の策定、DXアドバイザー資格の講習実施、DX人材の輩出を目的としています。

連携協定の内容

- 主に学生に向けてのDX/「GDX」（環境及びデジタル・トランスフォーメーション）の理解促進
- DXに関するプログラム（インターンシップを含む）の策定
- DXアドバイザー資格の講習実施
- DX人材の輩出を目指す
- 地域社会学科の教育内容との親和性は高いので継続性を考え、「情報処理科目」または「地域とICT」など



https://www.forval.co.jp/news/up_img/1659488911-263968.pdf

取り組み事例 3

皇學館大学現代日本社会学部と産学包括連携協定を締結 ～地域創生のための産学連携による「GDX人材」の養成～

皇學館大学 現代日本社会学部 (三重県伊勢市)

「GDXアドバイザー」の育成は、地元になたな産業を生み、若者の流出を防ぎ、地域経済の活性化が図れるという好循環を起こすことが期待できます。今回の提携は「F-Japan」構想や「GDXアドバイザー」産業の実現、及び皇學館大学現代日本社会学部が掲げる「多角的な視点から現代日本の課題解決策を構想できる人材」の育成に向けて、相互の連携を強化し、発展を図ることを目的としています。



包括連携協定の内容

- 在学生に対するDXアドバイザー資格取得の支援
- 「GDX」に関するカリキュラム（インターン含む）の策定
- カリキュラム策定への情報提供、専門家ならびに講師の紹介などを通じた支援
- 「GDX人材」を生み出し、「F-Japan」構想の実現を目指す

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1675303643-826463.pdf

ステークホルダーに向けての情報開示

中小・小規模企業が支える日本の未来のために
～ For Social Value ブルーレポート ～



中小・小規模企業経営のことなら誰よりも詳しいフォーバルであるために

1980年の創業以来、当社及び当グループは、これまで多くの経営者が直面する経営課題と向き合い、常に「新しいあたりまえ」の創造に向けたビジネスに取り組んできました。現在は全国約4万社とのつながりがあり、その多くが中小・小規模企業です。中小・小規模企業経営のことなら誰よりも詳しい存在になること、そして、日本の中小・小規模企業にとってなくてはならない存在になることを目指し、一步一步、事業を展開しています。

そして、2022年10月1日にフォーバル GDXリサーチ研究所を開設しました。中小・小規模企業の経営者と共に新しい日本をつくっていくには今、何が必要なのか。

フォーバル GDXリサーチ研究所編修『For Social Value ブルーレポート』は、そうした昨今の中小・小規模企業が置かれている状況や課題にフォーカスし、実態を把握した上で、その解決に向けた糸口を探るレポートです。



フォーバル GDXリサーチ研究所編修『For Social Value ブルーレポート』

<http://gdx-research.com/report/>

フォーバル GDXリサーチ研究所とは URL : <http://gdx-research.com>

概要

フォーバル GDXリサーチ研究所は、中小・小規模企業の「GDX」に関する実態を調査し、各種レポートや論文、報告書などをまとめ、世に発信するための研究機関です。『中小・小規模企業の「GDX」における現状や実態を調査し世に発信する』をミッションに『中小・小規模企業の「GDX」においてなくてはならない存在』を目指し活動しています。

開設の背景

日本に存在する法人の99%以上が中小・小規模企業であり、その一社一社が成長することこそが日本の活力につながります。成長するための原動力の一つにGreen(グリーン)とDigital(デジタル)を活用し、企業そのものを変革する「GDX」があります。

中小・小規模企業の「GDX」の現状や実態を正しく調査し、その結果をまとめて世に発信することにより、国や行政が現状や実態に則した最適な支援を実施することが可能になります。

このような取り組みを行うことで「GDX化」のさらなる推進に貢献すると考え、中小・小規模企業と国・行政をつなぐ役割となるべく、フォーバル GDXリサーチ研究所を開設しました。

具体的な取り組み

フォーバル GDXリサーチ研究所では、以下の取り組みを実施予定です。

1. 中小・小規模企業の調査レポートの定期的な配信
2. 「GDX推進中小企業トップ50選」の発表
3. 「GDX化」が進んでいる企業を表彰する「GDXアワード」の実施など

ガバナンス

Governance



- 43 コーポレートガバナンス
- 45 コンプライアンス
- 46 リスクマネジメント
- 47 情報セキュリティポリシー・プライバシーポリシー

コーポレートガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、変化の激しい経営環境のなかにあって利益ある成長を達成するため、コーポレート・ガバナンス(企業統治)の強化が重要であると認識しており、

1. 経営の透明性と健全性の確保
2. スピードある意思決定と事業遂行の実現
3. アカウンタビリティ(説明責任)の明確化
4. 迅速かつ適切で公平な情報開示

を基本方針として、その実現に努めています。今後も、社会環境・法制度などの変化に応じて、当社にふさわしい仕組みを随時検討し、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化に向け、必要な見直しを行っていく方針です。

コーポレート・ガバナンスの詳細については「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」をご参照ください。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

<https://www.forval.co.jp/company/governance.php>

取締役のスキルマトリックス

当社は、経営理念や経営ビジョン、経営戦略を適切に遂行するという観点から、取締役会における充実した議論を通じた重要な業務執行に関わる意思決定能力や適切な業務執行の監督・監査機能をバランスよく発揮することが必要であると考えています。

こうした観点から、当社の取締役会にとって必要と考える知識・経験・能力などのスキルを定義しました。

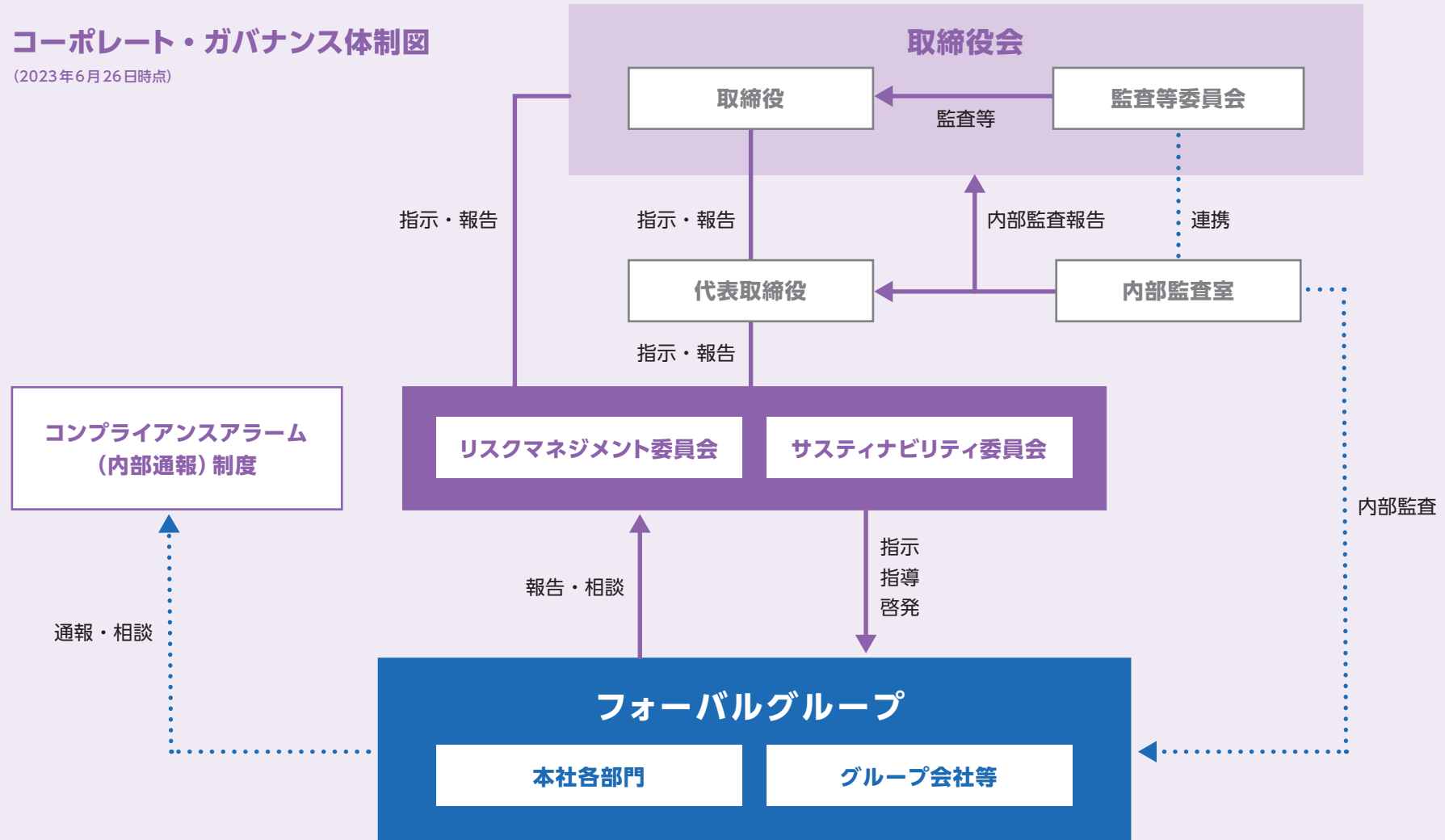
氏名	企業経営	営業企画(戦略)	グローバル	法務 リスク管理	財務 会計	人事 労務	ESG サステナ ビリティ	監査 ガバナンス
大久保 秀夫	●		●				●	
中島 将典	●	●					●	
谷井 剛	●	●		●				
加藤 康二				●	●	●	●	
鈴木 弘之			●		●			●
松坂 祐輔 [※]				●	●			●
小野 隆弘 [※]				●	●			●

※印は、社外取締役(監査等委員)です。

コーポレートガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制図

(2023年6月26日時点)



コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方

当グループが提唱するコンプライアンスとは、「社員」「家族」「お客さま」「株主」「取引先」からの要求に対し、組織や社員が柔軟に対応しながら、当グループの目指す「企業経営を支援する『次世代経営コンサルタント集団』」となるべく王道を邁進することをいいます。例えば「会社のため」という基準ではなく、「今やろうとしていることを家族や子供に説明できるか」という基準が重要であると考えています。これらの考えをグループ内に浸透させるため、2007年3月に「コンプライアンスマニュアル」を制定しました。

フォーバルグループ行動規範

フォーバルグループ行動規範は、当グループの存在意義、社会における基本使命、及びそれらを実践するための基本方針である「社是」を受け、その経営理念を実践するための企業倫理を含む具体的行動基準として作成されました。法令遵守はもとより社会の構成員たる企業、及びその企業を構成するすべての役職員に求められる価値観・倫理観によって、誠実に行動し、それを通じて公正かつ適切な企業経営を実現し、社会との調和を図りながら、永続的企業発展につなげることを目指しています。フォーバルグループ行動規範の詳細については以下よりご参照ください。

フォーバルグループ行動規範の詳細

https://www.forval.co.jp/company_csr/

コンプライアンスに関する取り組み

- コンプライアンス担当の取締役を中心に、法令など順守体制の充実強化を図りました。
- コンプライアンスの意識向上を目指し、当社の全従業員を対象に毎年eラーニングによるコンプライアンス教育研修を実施しています。
- 当社及び子会社の従業員が直接通報できる内部通報制度（コンプライアンスアラーム制度）を、整備運用しています。

コンプライアンスアラーム制度

「コンプライアンスアラーム制度」は、当グループ社員などからの法令・定款、またはフォーバルグループ行動規範違反行為に関する相談、または通報の適正な仕組みを作り、不正行為、社会から非難を受けるおそれのある重大な行為の早期発見と是正を図り、業務の適正な遂行に寄与することを目的に策定されました。この制度は、「通報」だけでなく、業務上のちょっとした疑問・相談・提案なども制限なしで受け付けています。社内で慣習的に行っている行為のなかにも、当グループをよりよい会社にしていくために改善すべき行為があり得ると考えているからです。また、相談者・通報者の情報管理に十分な配慮を行い、相談・通報を理由として不利益な取り扱いをしないよう「コンプライアンスアラーム運用規程」で明確に規定しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

企業を取り巻く環境が複雑かつ多様化するなか、当グループではリスクへの対応においては、早期発見と迅速な対策の実施が効果的であると考え、全社的にリスクを洗い出して、予防策を実施するための組織体制を整備し、定期的なリスクマネジメントサイクルを回すことにより、リスクの低減と未然防止に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

経営企画部門をリスク管理担当部門として、リスク管理に関する基本ルールに基づき、体系的なリスク管理体制の確立を図り、関連規程の見直しまたは制定、ガイドラインの制定、マニュアルの作成、研修の実施などを通じてリスク管理体制を整備しています。

リスクの発生または発見時に、リスク管理担当部門が取締役会への報告及び社外への開示の必要性を判断する基準を明確にするなど、リスク対応と開示を適時適切に行う体制を整備しています。

大規模な事故、災害、不祥事などの緊急事態が発生した場合に備えた危機管理体制及び対応ルールを整備しています。

リスクマネジメントに関する取り組み

- 当社を取り巻くさまざまなリスクに対して、リスク管理に関する規程、災害発生時の対応（災害対策本部の設置、全社員への安否確認メールの送受信）を定めた行動マニュアルなどの社内規程類を整備し、適切に運用しています。
- 災害時に備えて、水、食料、簡易トイレ、ブランケットなどを各事業所に備蓄しています。
- 情報の適切な保存・管理に向けた各種社内規程を整備運用しており、特に個人情報保護体制の維持、強化のため、当社の全従業員を対象に毎年eラーニングによる教育研修を実施しています。
- 「道路交通法施行規則」改正への対応（アルコールチェック記録表の作成と運用、運転日報の作成と運用、安全運転管理者の選任と届出）を適切に行っています。



情報セキュリティポリシー

情報セキュリティに関する基本的な考え方

当社は、当社の情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客さまならびに社会の信頼に応えるべく、以下の情報セキュリティポリシーに基づき全社で情報セキュリティの継続的強化に取り組み、グループ会社にもそうした対策の徹底を促します。

情報セキュリティポリシーの詳細は以下よりご参照ください。

情報セキュリティポリシーの詳細 <https://www.forval.co.jp/security/>

情報セキュリティに関する取り組み

当社では、情報の適切な保存・管理に向けた各種社内規程を整備運用しており、特に個人情報保護体制の維持、強化のため、当社の全従業員を対象に毎年eラーニングによる教育研修を実施しています。

また、社員が当グループの一員として、自信と自覚をもち、正しく、最新の知識でお客さまへ利益貢献していくために、会社推奨資格を設けており、個人情報保護士認定試験も奨めています。

さらに、「情報セキュリティ理解度チェック」もグループ全体で定期的実施しています。



プライバシーポリシー

プライバシーに関する基本的な考え方

当社は、業務上当社が取り扱うすべての個人情報の保護について、社会的使命を十分に認識し、情報主体の権利の保護、個人情報の保護に努めます。

プライバシーポリシーの詳細は以下よりご参照ください。

プライバシーポリシーの詳細 <https://www.forval.co.jp/privacy/>

プライバシーに関する取り組み

当社は「個人情報の保護に関する法律」に基づき個人情報の利用目的や個人情報の安全管理措置などについて公表しています。

個人情報保護法に基づく公表事項に関しては以下よりご参照ください。

個人情報保護法に基づく公表事項 <https://www.forval.co.jp/privacy/public.php>

当社はパーソナルデータ（個人情報保護法に定める個人情報、及び当該個人情報を加工することで生成された個人の属性情報または移動・行動情報などの個人が匿名化されたデジタル情報）に関しても取り扱いや、取得、利用目的などを公表しています。

パーソナルデータの活用については以下よりご参照ください。

パーソナルデータの活用について <https://www.forval.co.jp/privacy/personal.php>



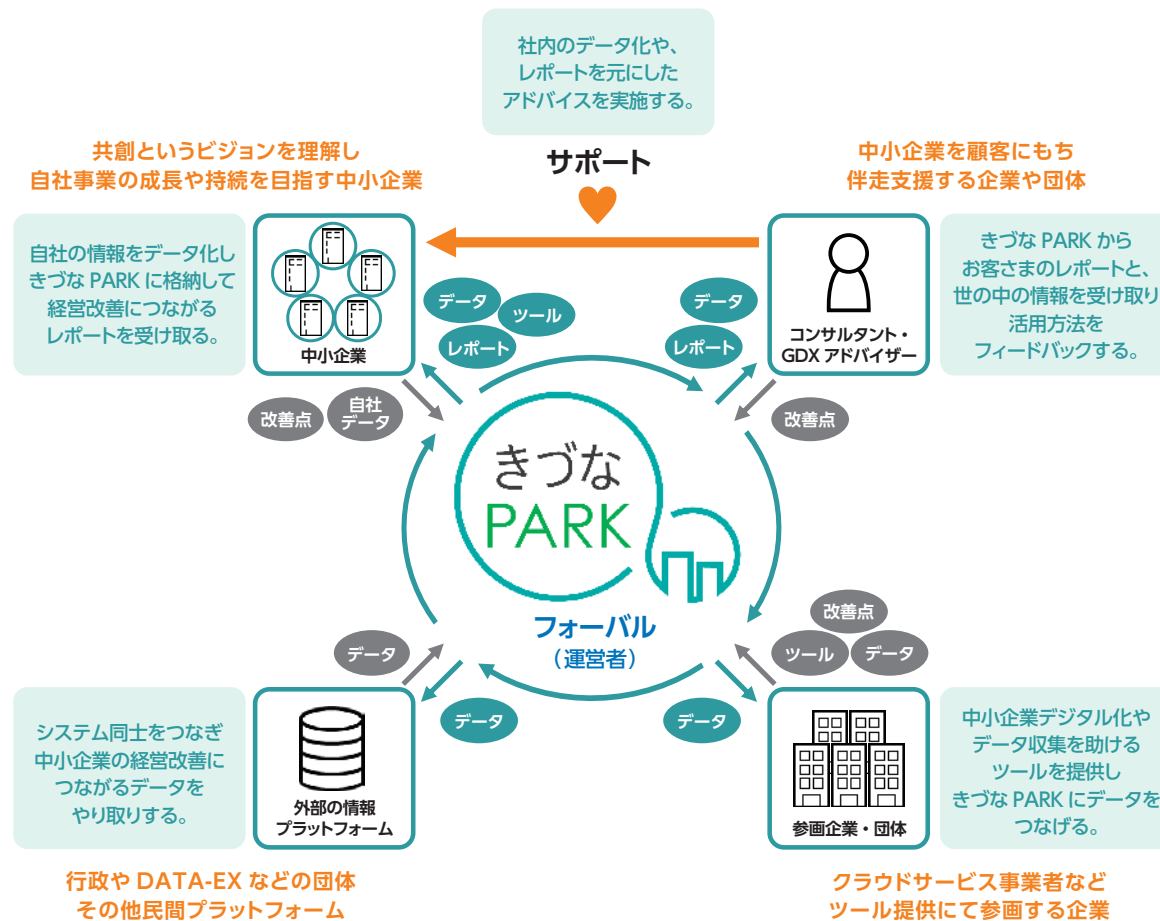
社会課題解決事例

可視化経営 ～ きづなPARK ～

中小・小規模企業の企業版ドクターとして健康状態（財務・非財務情報）を可視化して、健全な企業経営へ導く経営分析情報プラットフォームです。

<https://kdn-park.biz>

<https://youtu.be/ixTvONlo-8A>



マイページ

ログインID・PWを発行いたします。アカウント内容の確認、アップロードした経営情報やレポート一覧などのコンテンツに、ご自身のタイミングでアクセスできます。

ユーザー企業と
支援者
それぞれに発行



データ収集・蓄積・可視化レポート

レポート作成に必要なデータを、CSVテンプレートファイルに入力しアップロードすることで、財務・非財務レポートを生成・閲覧できます。



CNレポート情報をきづなPARKへ連携

中小・小規模企業に求められるGX化・脱炭素経営の取り組みを可視化するサービス (CNレポート) を2023年6月にリリースしました。

CO₂排出量・削減量をCNレポートで可視化!

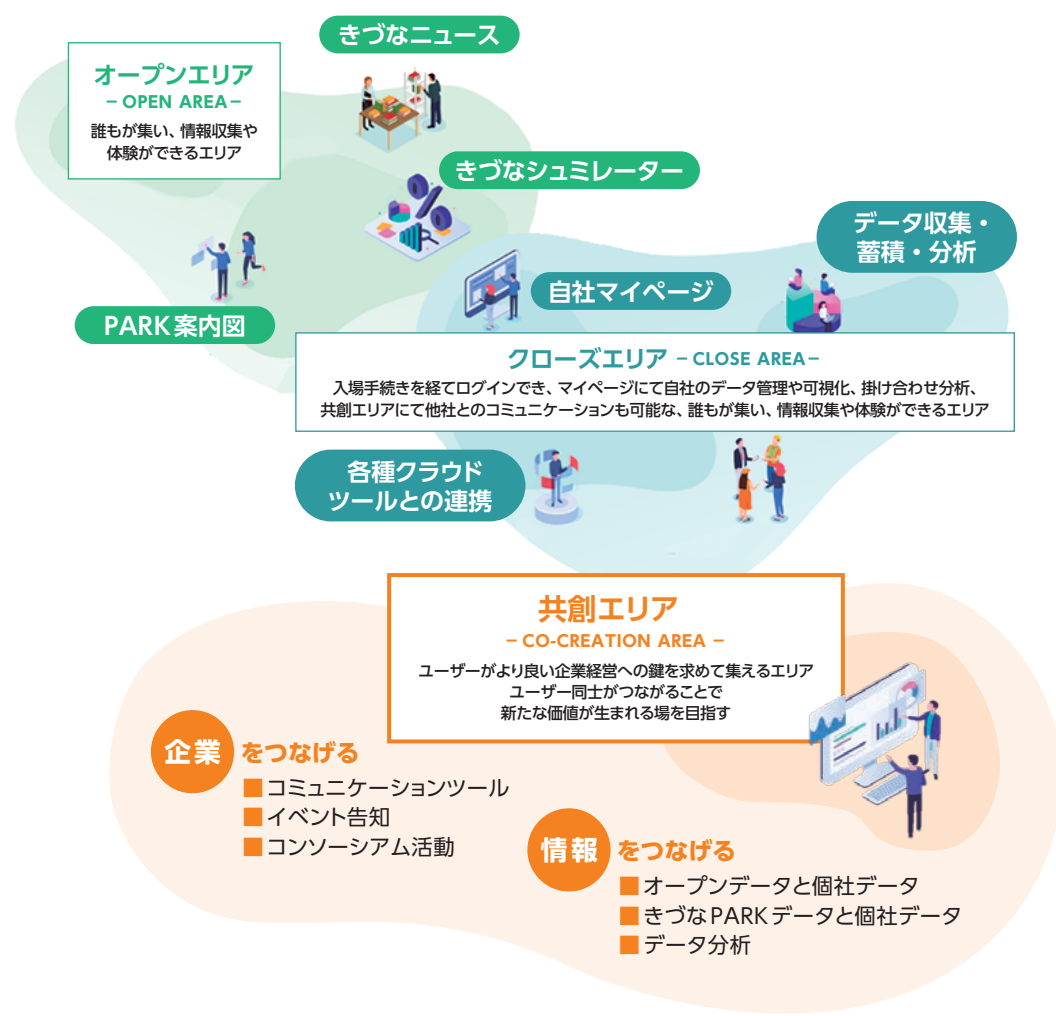


きづなPARKのESGスコアリングに反映!



共創エリア

「共創エリア」もオープンし、会員や中小企業を応援する公的機関・民間事業者などが集まって連携した取り組みを行える場を提供しています。



PELP! (ペルプ)

不要になったコピー用紙を専用の回収袋に入れて送るだけで、
100%再生紙に生まれ変わり、
さまざまな製品にアップサイクルされるサービスです。
<https://pelp.jp>



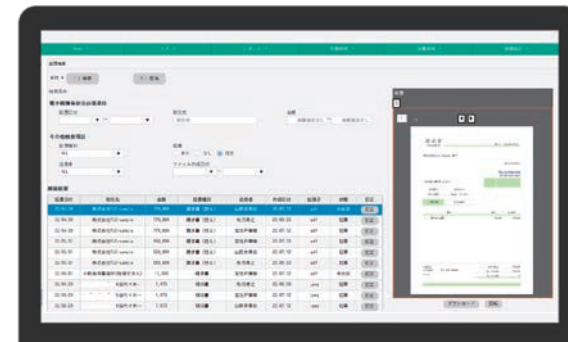
再生紙商品一例



eco 会計クラウド

税理士が監修した電子帳簿保存法対応の会計クラウドサービスです。
きづなPARKへAPI連携によるデータ連動が可能です。
<https://www.ecokaikei.com>

地球にやさしい
eco 会計クラウド



電子帳簿保存法の対応だけでもOK

2023年12月までにすべての事業者が対応しなければいけない「電子帳簿保存法」

電子帳簿保存法対応のクラウドサーバとして使用

「領収書」「請求書」などをデータで保存・管理



電子帳簿保存法の必要要件をすべてクリア

月次決算で健全経営

会計ソフトとしてもご利用になれます!

作業効率UP
スピード連携

特許取得のAI仕訳
高性能のOCR機能



自社で自計

顧問税理士

地球にやさしいでんき

お客様のCO₂排出量が実質ゼロになる環境配慮型の電力プランです。

<https://elenova.jp>



地球にやさしい

- CO₂排出量を削減
- 環境への配慮をアピール



手続きが簡単

- 申込書不要
- 必要なのは検針票のみ
- 問合せ窓口も一本化

REShine (リシャイン)

製造工程において、CO₂排出をしない国内工場（喜多方市）で生産している日本製LED照明です。

業界初となるリユース対応製品（84%リユース可能）で、電気使用量の大幅削減による電気代の削減に加え、廃棄によるGHG排出量も激減させ、脱炭素を推進します。

<https://appletree-ws.co.jp/media/post-1387/>



地球にやさしいエトセトラ



「地球にやさしい購入活動からはじめるGXへの第一歩」をコンセプトに環境に配慮している商品のみを掲載しているECサイトです。

<https://gx-etcetera.jp>



エコワク



オフィス構築時の環境負荷低減と働く場のあり方を考え、最適化したオフィス空間づくりを実現するサービスです。

<https://www.realstraight.co.jp/pdf/ecowork.pdf>

[エコワク] モデルプラン



エントランス



ワーク



「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る

お問い合わせ先

株式会社フォーバル 管理本部 ESG推進室

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前五丁目52番2号 青山オーバルビル14階

電話番号：03-3498-1541 (代表)

<https://www.forval.co.jp>