



「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る



Human Capital Report 2023

目次

トップメッセージ P2

概要 P3

会社概要
 「社是」
 「新しいあたりまえ」・「人権ポリシー」

事業戦略 P7

5×3の「次世代経営コンサルティング」
 マテリアリティ

人材戦略 P10

人材の育成に関する方針
 フォーバルグループが目指す人材像
 フォーバルの労働力・ダイバーシティ
 女性活躍推進

人材育成 P19

フォーバルパーソンとしての基盤づくり
 事業人材育成
 新しい働き方

制度・環境 P26

福利厚生制度
 社員支援制度

ISO 30414データ P33

トップメッセージ

フォーバルは1980年の創業以来、「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、ステークホルダーである社員、家族、顧客、株主、取引先、皆さまが幸せになれるように企業として取り組んできました。フォーバルグループは、ステークホルダーの順序で、社員を最も重要としています。

「社員が幸せで、安心して働くことができれば、お客さまに価値を提供できる」そういう思いを込めてフォーバルグループでは社員が力を発揮できる「場」を作ることに努力しています。

私たちは時代と共に変化する社会課題に対して、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、経営課題を可視化し、伴走型支援で適切なアドバイスを行い、多くの企業の利益に貢献してきました。

当グループ事業の土台となるのは、「次世代経営コンサルタント」すなわち、社員であり、人材が築く信用と信頼が、基盤となっています。そのことから人材を費用・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として捉え、人材を生かす経営こそが、注力すべき重要課題（マテリアリティ）の一つであると考え、人的資本経営の推進を中長期戦略の中に組み込んでいます。

人的資本経営の一環として「次世代人材・教育」をテーマに社員の能力開発、健康経営、働き方改革、生産性・ワークライフバランスの向上など、社員一人ひとりの潜在能力を最大限に引き出し、成長と自らチャレンジする機会を提供しています。また、2023年の4月には誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指すために「フォーバル人権ポリシー」を策定しました。

今後も、人的資本開示を推進し、本レポートを通して、当社の目指す人的資本の在り方をステークホルダーの皆さまに理解していただく一助となれば幸いです。

また、私たちフォーバルグループが実践してきたことをもとに、お客さまである中小・小規模企業の人的資本経営の推進を加速させ、マーケットに「選ばれる企業」に導いていきます。

ぜひご期待ください。



株式会社フォーバル
代表取締役社長

中島将典

会社概要

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 スタンダード市場（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）
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
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

フォーバルの理念・ビジョンを示す「社是」への想い

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

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」（全文）：
<https://www.forval.co.jp/company/philosophy.php>

フォーバルの「新しいあたりまえ」



「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。

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。

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。

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。

握手の文化



出勤時や退勤時、挨拶と共に**握手をするという文化**があります。創業当時から続く、社員の絆を深めるフォーバルならではの文化です。

※インフルエンザなどで握手を禁止する場合がありますが、強制的ではなく、一人一人に向き合い挨拶をするという心構えは大切に継続しています。

フォーバル人権ポリシー

フォーバルは、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う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ています。

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、2023年4月に「**フォーバル人権ポリシー**」が策定されました。

■「フォーバル 人権ポリシー」掲載サイト（全文）：
<https://www.forval.co.jp/humanrights/>

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

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**」にも賛同しました。

■「Myじんけん宣言」法務省掲載サイト：
https://www.jinken-library.jp/my-jinken/company_detail.php?p=MDAwMDAwNzM4NQ==



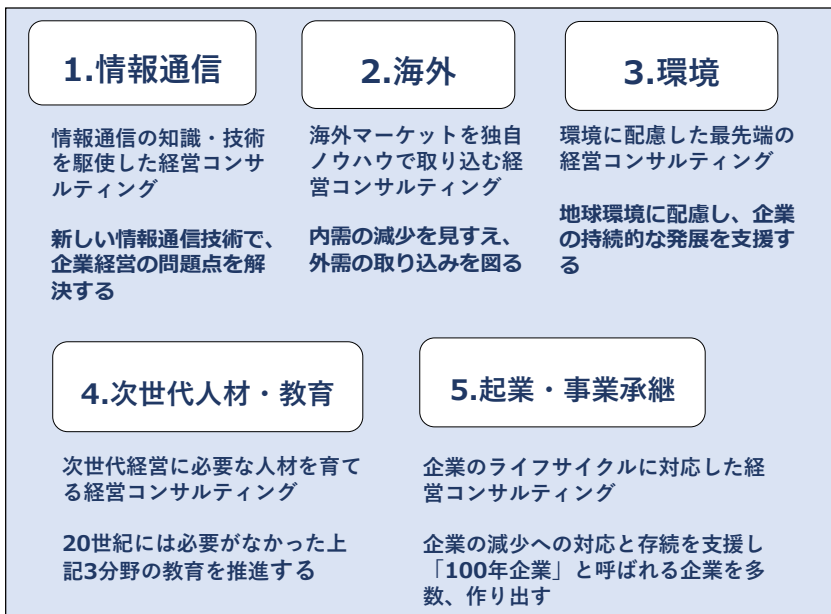
The background of the slide features a soft-focus image of several hands reaching upwards from the bottom, set against a light, warm-toned background. A solid orange horizontal band spans the middle of the page, containing the main title.

事業戦略

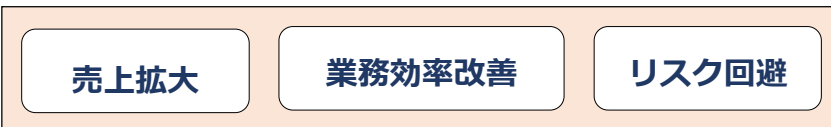
事業戦略

■ 5×3の「次世代経営コンサルティング」をグループで推進

5分野 次世代経営に不可欠な分野に特化



3つの利益貢献



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

当グループは、5分野で他社との差別化を図り、中小・小規模企業の利益に貢献するコンサルティングサービスを主力事業とし、質の高いサービスを提供し続けるためには人材の確保と育成が必要不可欠であると考えています。

1.「情報通信」

2.「海外」

3.「環境」

4.「次世代人材・教育」

5.「起業・事業承継」

その中でも重要かつ優先的に対処すべき課題としては、中小・小規模企業の「GDX※」を推進する「伴走型アドバイザー」としての確固たる地位を確立していくことを事業戦略としています。よって、人材面においては、「GDXアドバイザー」の創造にスピード感を持って取り組んでいます。

このような取り組みのもと、当グループにおいて「人材」は最も重要な価値源泉であると位置づけ、人材価値の向上を図り、新しい社会価値を生み続けることで、「100年企業」として永続的に発展できる企業となっていくことを目指しています。

事業戦略

■ マテリアリティ（重要課題）

フォーバルグループにおける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。

これらのマテリアリティを中期経営計画に組み込み、事業活動を通じて社会課題解決に向けて取り組み
また、人的資本経営の一環として、社員に働きがいや成長できる機会の提供を増やしています。

マテリアリティ	活動指標
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、ビッグデータを利活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

The background of the slide features a soft-focus image of several hands stacked on top of each other, symbolizing teamwork and human capital. The hands are positioned in the upper and lower portions of the frame, with the central area being a solid orange band.

人材戦略

人材戦略

■ 人材の育成に関する方針

当グループでは、創業以来、私たちを取り巻く各ステークホルダーに対して、ビジネスを通じて「幸せの分配」をすることを企業価値としています。

その「幸せの分配」のうち、もっとも優先度が高いステークホルダーは「**社員**」です。なぜならば、お客さまと接点を持つ社員自身がまず幸せでなければ、他のステークホルダーに対して幸せの分配ができるはずがないと考えているからです。

■ フォーバルグループ社員のあるべき姿

当グループが掲げる企業理念の達成に向けて、主体的に計画性を持って実行できる人こそ、グループ社員のあるべき姿であると考えます。

- **フォーバルグループと関わりのあるすべての人に「幸せを分配する」**
- **お客さまにとって、あるいは社会にとって本当に価値のあるものを生み出していく**
- **世の中や業界に存在する「常識」に対する挑戦を続け、創意工夫をこらし「新しいあたりまえ」づくりを実現する**
- **常に顧客の視点を持ち続け、他人に対しては常に「ありがとう」の気持ちを持ち続け、「真心」を持って行動する**
- **社員自身が「主体的に」新しいことにチャレンジする**

人材戦略

■ フォーバルグループが目指す人材像

会社は常に価値を生み続ける存在でなければならないという思いから、社名の由来となっている**For Social Value**、「**社会が求める真の価値**」の追求を目指しています。そして、そのために、企業理念として「社是」を掲げ、すべてのグループ社員へ「在り方」を示しています。

また、人材に求める重要な要素は3つです。

- **明・元・素（めい・げん・そ）**
- **実力主義**
- **強い仲間意識**

“**明るく、元気で、素直**”

“**結果にこだわり目標達成意欲が強く、**

粘り強く最後まで諦めずにやり抜く”

“**ビジョンを共有し、チームプレーの中で主体性を発揮できること”**

これらは特別な能力ではなく、人間が持っている基本的な要素です。



人材戦略

■ フォーバルの労働力・ダイバーシティ

総従業員数

総従業員数 (単位：人数)	2020年	2021年	2022年
役員	8	8	7
正社員	664	700	777
契約社員	3	4	4
嘱託	10	14	18
無期転換社員	1	1	1
パート・アルバイト	2	5	9
出向受社員	1	0	1
総従業員数	689	732	817

当社では、採用を積極的に行っており、入社された社員がキャリアを描き、長く働けるような制度や改善を行っています。

正社員比率が最も高く、働き方や個人の希望により雇用形態は決定しています。また、事業戦略達成に向けて、従業員数も増加させていく予定です。

従業員数（フルタイム・パートタイム）

雇用形態 (単位：人数)	2020年	2021年	2022年
フルタイム※1	685	725	806
パートタイム	4	7	11

フルタイム当量（FTE）

フルタイム当量 (FTE) ※2	2020年	2021年	2022年
	623.5	686.9	748.8

期末人員より算出し、データは当社単体の数値です。

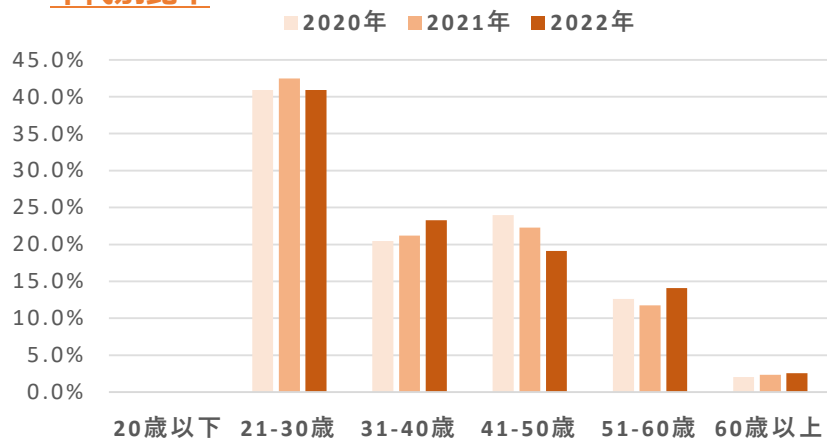
※1 所定労働時間：8時間×週5日＝40時間/週
週40時間以上を「フルタイム」、有期雇用かつ週40時間未満を「パートタイム」と定義する。

※2 フルタイム当量（FTE）＝総従業員数の総勤務時間（年間）÷フルタイム従業員（1人当たり）の所定労働時間（年間）
年間所定労働時間：年間勤務日数（年間カレンダーより）×所定労働時間（8時間/日）

人材戦略

■ フォーバルのダイバーシティ（年代・性別・障がい者）

年代別比率

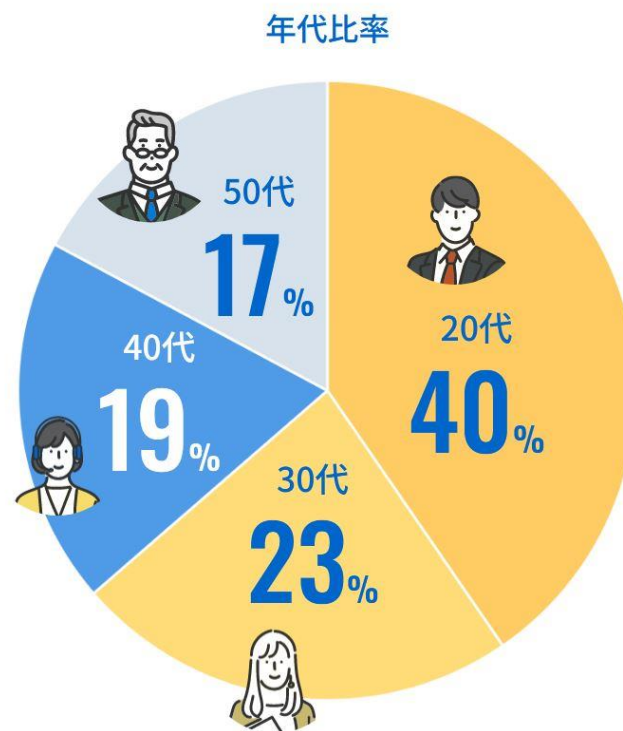


年代比率：30代（31～40歳）

目標：30%

当社では、毎年新卒採用を実施しており、**20代（21～30歳）**が最も多く活躍しています。2022年より、事業戦略達成に向けて中途採用も積極的に行っています。

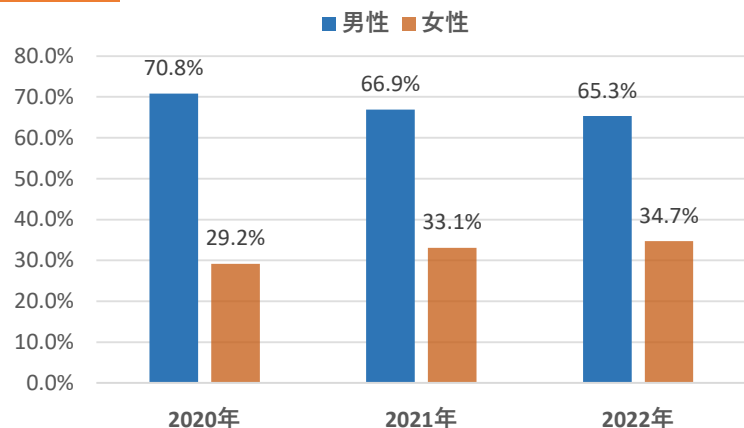
中途採用が増えることにより、30代（31～40歳）の社員比率を**30%**に引き上げる目標を立てています。



人材戦略

■ フォーバルのダイバーシティ（年代・性別・障がい者）

男女比率



当社では、共に働く仲間の多様性を尊重し、年代、性別、障がい有無にかかわらず、働きがいを持てる明るい職場づくりを目指しています。

機会は常に平等であり、採用、配置、評価、報酬および昇進は、本人の能力・経験や成果に基づいて行われています。

障がい者雇用率

障がい者雇用率
目標：法定雇用率以上

障がい者雇用率※1	2020年	2021年	2022年
	2.69%	2.60%	2.91%

期末人員より算出し、データは、フォーバルの障がい者雇用率です。

※1 障がい者雇用促進法に基づき算出しています。
法定雇用率2.3%は、毎年上回っています。

人材戦略

■ フォーバルのダイバーシティ（経営陣）

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、経営戦略推進にあたって期待されるスキル（知見・経験）を公開しています。

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 將典	○	○					○	
谷井 剛	○	○		○				
加藤 康二				○	○	○	○	
鈴木 弘之			○		○			○
※松坂 祐輔				○	○			○
※小野 隆弘				○	○			○

※ 社外取締役

人材戦略

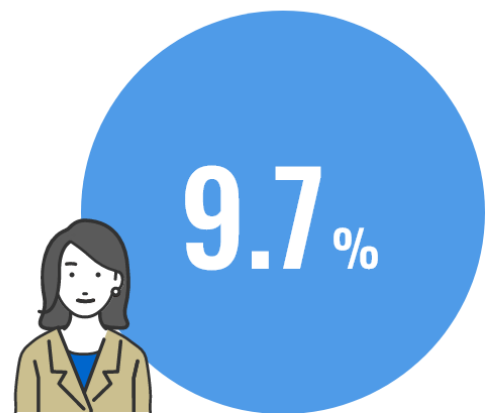
■ 女性活躍推進

女性管理職比率

当社では、男性・女性の両従業員が仕事と育児の両立できる仕組みを推進し、安心して就業できる「場」作りに継続的に取り組んでいます。女性が活躍できる機会の拡大に努め、2031年までに女性管理職比率を**30%**に引き上げる目標を立てています。

女性管理職比率
目標：30%

女性管理職比率



管理職比率	2020年	2021年	2022年
女性管理職（人数）	23	29	36
男性管理職（人数）	294	299	335
管理職合計（人数）	317	328	371
女性管理職比率（%）※1	7.3%	8.8%	9.7%

※1 女性活躍推進法の定義に基づき、当社では管理職を「同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）」の基準にて算出しております。

人材戦略

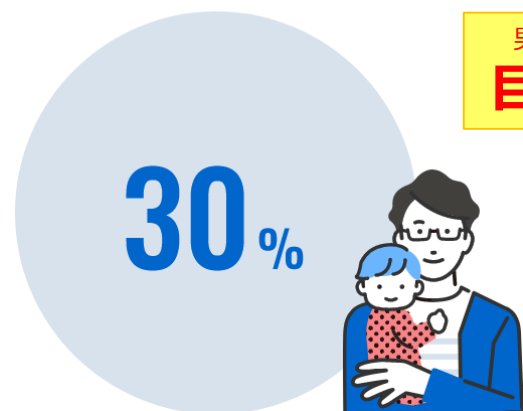
■ 育児休業制度

男性育児休業取得率

当社では、男性が育児に積極的に参加できるように、休業制度の充実を図り、女性だけではなく、男性育児休業取得率を政府目標同様に2025年度までに**50%**、2030年度までに**85%**に向けて、制度の見直しにも取り組んでいます。

男性 育児休業取得率	2020年	2021年	2022年
	-	-	30%

男性の育休取得率



男性育児休業取得率
目標：50%

子育て・介護支援策

※NEW
(2023年)

当社では、2022年度女性の育児休業取得率が100%に対して、男性の育児休業取得率は30%でした。男性が育児休業を取得しない理由として下記があげられました。

- ・長期休業は仕事に与える影響が大きい
- ・給与が約2/3しか保証されず、経済面での不安と仕事と育児の両立が難しい

男女共に出生時より安心して育児参加ができる環境を整えること、また仕事と介護を両立する社員への負担軽減を目的として、**育児・介護に関する支援制度を2023年10月より強化・拡充**しました。**(※P29 制度参照)**

- **産後パパ育休の一部給与支給** ※
- **育児特別休暇の新設** ※
- **子の看護休暇・介護休暇の有給化** ※
- **子育て・介護支援策育児短時間勤務の対象期間の拡大** ※

The background of the slide features a soft-focus image of several hands stacked on top of each other, symbolizing teamwork and human capital. The hands are positioned in the upper and lower portions of the frame, with the central area being a solid orange band.

人材育成

人材育成における二軸の取り組み

■ フォーバルパーソンとしての基盤づくり

コンプライアンス研修

当社グループでは、経営理念の共有と実現のための「**フォーバルパーソンとしての基盤づくり**」と社員個々の能力の向上を目指した「**事業人材の育成**」の二軸で、人材育成に取り組んでいます。

コンプライアンス教育は、フォーバルパーソンとして、法令を遵守することはもちろんのこと、グループ行動指針（役職員行動指針）に則って「主体性の発揮」「適正で合理的な行動」「誠実・公正な行動」をとることができるよう、フォーバルパーソンとしての基盤づくりを実施しています。価値観、倫理によって、誠実に行動し、社会との調和をはかりながら、永続的企業発展につなげることを目的としています。

倫理・コンプライアンス・会社方針研修

- **コンプライアンス診断**
- **情報システム関連ルール理解度テスト**
- **ハラスメント行動チェック**
- **会社理解度テスト**

倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員割合

フォーバルパーソンとして、法令遵守はもちろんのこと、正しい知識を身につけ、言葉もしっかりと理解した上でお客さまに説明ができるように研修を実施しています。

研修対象者の受講率は100%を達成できるように進捗管理や関連部署とも協力しながら目標達成に心がけています。

研修受講率（対象者）
目標：100%

研修の種類（受講率:%）	2020年	2021年	2022年
コンプライアンス診断	92.3%	90.7%	87.1%
情報システム関連ルール理解度テスト	80.3%	93.9%	90.2%
ハラスメント行動チェック※1	34.8%	91.7%	91.3%

※研修受講率は当社単体での数値です。
※役員・パートタイムを含む
ISO30414の指標では、全従業員に対する研修受講を算出しています。（研修対象者の受講率とは異なります）

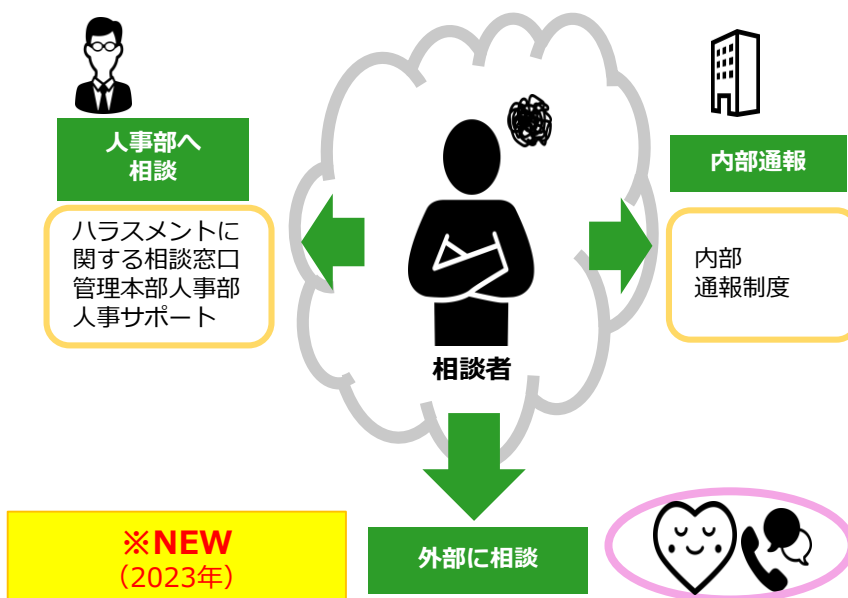
※1 ハラスメント行動チェックは、2020年度は管理職のみ対象
2021年度より全従業員対象となったため、数値が大きくなっています。

人材育成における二軸の取り組み

■ 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、法令遵守体制の強化を図りました。
- 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。
- 当社およ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。
- **2023年に新たに外部のハラスメント相談窓口を設置※**

当社では、コンプライアンス教育として、コンプライアンス診断やハラスメント行動診断、情報セキュリティテストを含む倫理・コンプライアンス研修と会社方針研修を実施し、ハラスメントなど研修制度の充実だけでなく、問題を早期に発見し、かつこれに対して適正・迅速に対処するため、人事部や内部通報の「内部」だけでなく、**「外部」にも選択肢を増やし、相談しやすい環境を整えています。**



人材育成における二軸の取り組み

■ フォーバルの教育制度

当社事業の土台となるのは、「次世代経営コンサルタント」すわなち、社員であり、当社の人材が築く信用と信頼が、基盤となっており、「次世代人材」の教育に力をいれています。新入社員には、1年間という研修期間が設けられています。

また、新任管理職アセスメントプログラムなど、管理職としてのチームが目指すべき方向性を示し、リスク管理をし、なにかあれば判断を下しながら、メンバーを一つにまとめてゴールへと導くのができるように、リーダーとしての在り方も学んでいます。

年次別・階層別教育

- **新入社員研修 (1年間)**
- **入社3年目までのフォローアップ人事面談**
- **新任管理職アセスメントプログラム**
- **フォーバルシップ勉強会 ※1**
(入社3年目までの課長・部門長)



※1 フォーバルシップ勉強会は、創業者である代表取締役会長・大久保が自ら、創業の想い、当社の歴史、人としての正しい在り方について語り、当社が目指す未来について考えていただくための会で、入社3年目までの社員と、管理職（課長・部門長）を対象として開催し、社員にとって多くの学びの時間となっています。

人材育成における二軸の取り組み

■ 事業人材の育成

専門性の高い事業人材の育成については、「研修センター」を設置し、日々進化する事業環境をいち早く教育に取り入れ、お客さまへ提供するサービスのクオリティの向上に努めています。

また、当グループの事業の中核となる「**F-Japan**」構想、「アイコン事業」においては「GDXアドバイザー」の育成が急務と考えます。「GDX」推進の第一人者となるために、GX・DXに関する知識習得に加え、情報分析力と情報活用力の向上に努め、自らが率先して能力の向上を図る「自走式集団」を目指しています。

■ 研修センター教育

- 職種別教育（営業人材・アイコン（コンサルティング）人材・GDX人材）

- リスキリング教育

■ 部門教育

- コミュニケーションセンター（コミュニケーター）教育

■ 社内推奨資格制度（P24ページ参照）

- DXアドバイザー検定の取得推進

- 「**iビジネスマスター**」の取得推進

※「**iビジネスマスター**」とは：

業務に必要なGX・DXの知識習得として下記4資格を取得しているスペシャリストを表す当社の造語です。

（対象資格：個人情報保護士・ビジネス統計スペシャリスト・環境社会（eco）検定・ITパスポート もしくは ドットコム・マスター）

人材育成における二軸の取り組み

■ 「自走式」による社内推奨資格制度

当社では社員が自発的に資格の勉強や業務スキルの上達を目指して学ぶことを「自走式」と呼んでいます。お客さまへアドバイスするために必要な知識、業務に役立つ資格として推奨資格を指定しており、社員は自分にとって必要な資格に「自走式」で取り組んでいます。

お客さまへアドバイスするために必要な知識、業務に役立つ資格として推奨資格を主に指定しています。社員の「自走式」を支援するために、eラーニングシステムをグループ会社で開発したり、重要度の高い資格や新入社員の内定時の資格取得に、資格報奨金制度を設けたりしています。

また事業戦略の変化に応じて推奨資格のラインナップも見直しを行います。新たな推奨資格には、管理職や上司は模範となるように率先してチャレンジしています。

年度/実績	2022年度 (人数/割合)		2023年度 目標
対象者 (正社員)	746名		-
DXアドバイザー	536名	72%	80%
ITパスポート	345名	46%	50%
個人情報保護士	512名	69%	70%
ビジネス統計スペシャリスト	584名	79%	80%
環境社会 (eco) 検定	508名	68%	70%
ドットコムマスター	311名	42%	50%
iビジネスマスター	418名	56%	60%

資格取得率
目標 : 50~80%

その他推奨資格 :

- ビジネス会計検定
- ビジネス実務法務検定
- マーケティング・ビジネス実務検定
- マネジメント検定 ・Web検定

2023年3月末現在 11推奨資格

人材育成における二軸の取り組み

■ 人材開発・研修

当社では、階層別研修や新しい制度や知識習得にも生かせるような研修制度やツールの開発を研修センターと実施しています。人材開発・研修制度をさらに充実させるため、2023年に新たに教育課を設置しました。

教育・研修は、社員が正しい知識を身につけ、理解した上でお客さまに説明ができるように実施しています。個人が持つ能力や技術、知識を磨き、従業員それぞれがキャリアプランを描き、働きがいを持ち、個人の価値も生かせるような取り組みを実施していきたいと考えています。

人材開発・研修費用*

人材開発・研修費用（金額/百万円）	2020年	2021年	2022年
教育研修費	10.6	14.8	17.7
e-Learningシステム利用料	4.6	4.6	4.6
資格報奨金	1.9	1.7	1.4
研修センタースタッフ人件費	23.0	14.0	20.4
合計	40.1	35.1	44.1

※ 人材開発・研修費用のデータは、当社単体での数値です。
 ※ 自社内で研修ツールや動画作成により、外部講師などの費用は低くなっています

従業員当たりの研修受講時間（能力開発プログラム・研修）

研修受講時間	2020年	2021年	2022年
総研修時間	30,919.5	21,915.5	28,233.3
従業員当たりの平均受講時間 ※1	44.9	29.9	34.6

※1 2020年度はコロナ禍により、1人当たりの新入社員の研修受講時間が増加しているため、大きくなっています。

今後も新しい資格の見直しや階層別研修も充実させていくため研修費用は増加していく見込みです。

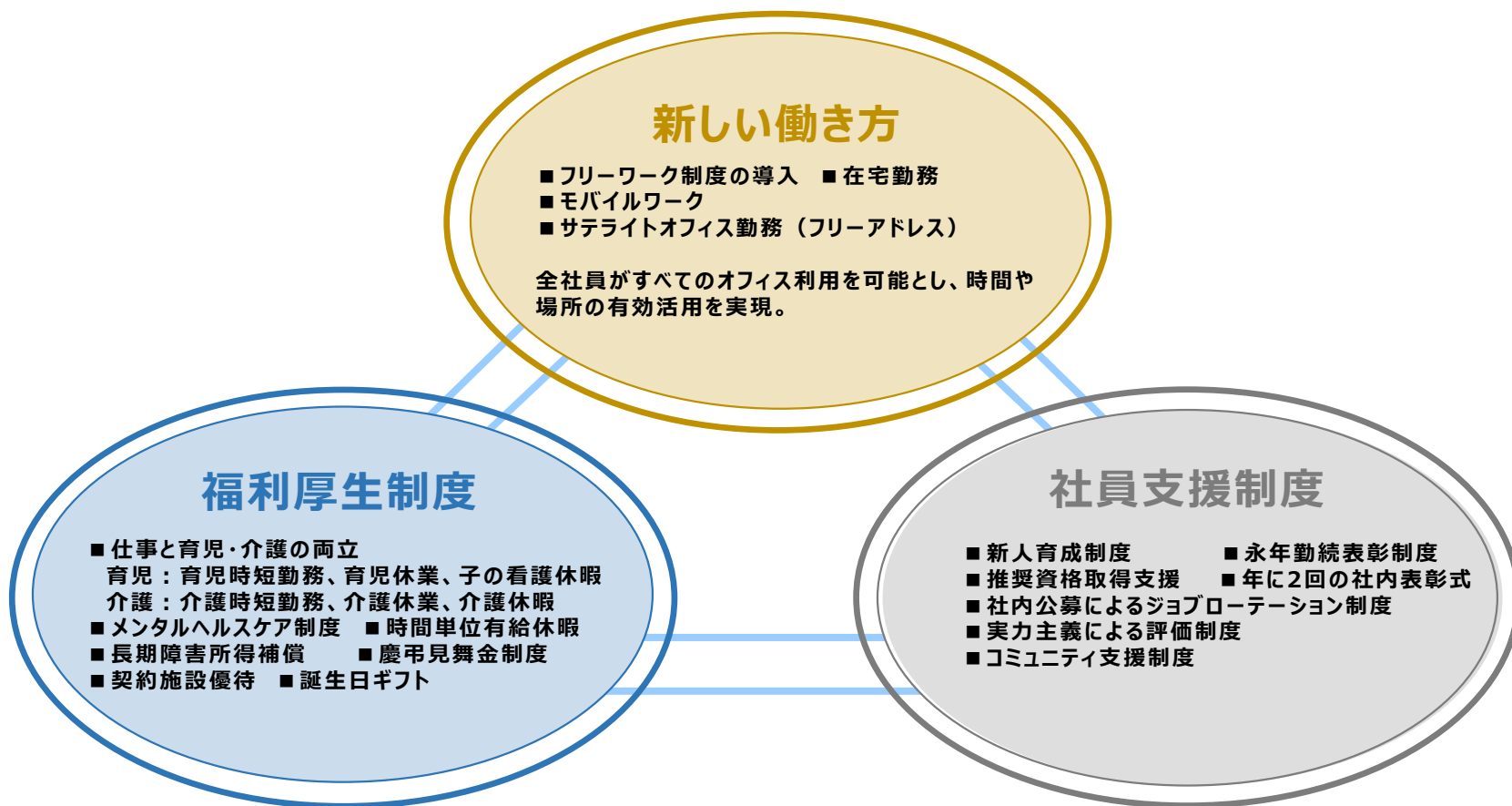
The background of the slide features a soft-focus image of several hands stacked on top of each other, symbolizing teamwork and support. The hands are positioned in the upper and lower portions of the frame, with the central area being a solid orange band.

制度 · 環境

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 制度と環境

当社は、社員一人ひとりが安心して力を発揮できるよう、さまざまな制度を導入しています。現場や従業員からの意見や考えを積極的に取り入れ、新たな働き方や改善にも取り組んでいます。



フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 新しい働き方

● フリーワーク制度の導入

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。

● 在宅勤務



仕事と家庭の両立、通勤時間の削減。

● モバイルワーク



ITツールの活用で場所を選ばず、オフィスへ入社せず働くスタイルを可能に。

● 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。



フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 福利厚生制度 ※2023制度改善 (NEW)

< 仕事と育児の両立 >

● 育児時短勤務



子が中学校就学の始期に達するまで、1日2時間まで勤務時間を短縮できます。

→※子が18歳に達した日の属する年度末まで

※希望者は長期間時短勤務ができ、仕事や育児の両立の支援につなげることができる。

● 育児休業



産前産後休業および育児休業、男性は奥さまの出産日より2週間以内に2日間の休暇を取得できます。

→※産後パパ育休：14日間（有給）

育児休業取得を希望しない場合：育児特別休暇5日間付与（有給）

● 子の看護休暇



小学校入学までの子が負傷や疾病にかかった場合、子が1人の場合は1年間につき8日、2人以上の場合は1年間につき12日まで看護休暇を取得することができます。

→※無給から有給となり、給与が全額保証され、子育ての経済的な負担が軽減される

< 仕事と介護の両立 >

● 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8日、2人以上の場合は1年間につき12日まで介護休暇を取得することができます。

→※無給から有給となり、給与が全額保証され、介護の経済的な負担が軽減される

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 福利厚生制度

● メンタルヘルスケア制度



臨床心理士の資格を有する経験豊かなカウンセラーとの電話および面接によるカウンセリングを社員に提供しています。社員だけでなく家族も対象として利用可能です。

※当社は無料のカウンセリングサービスを契約しています。
 カウンセリング方法は、電話、Web、対面からご選択いただけます。

相談は無料です。

● 時間単位有給休暇



1時間単位で取得可能な時間単位有給休暇制度

● 長期障害所得補償



病気やケガで長期間仕事ができなくなった場合に、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。

● 慶弔見舞制度



結婚

祝金4万から6万円 + 継続して7日間の休暇を取得可能。

出産

祝金2万から4万円 + 産前産後休業および育児休業、男性は奥さまの出産日より2週間以内に2日間の休暇を取得可能。

弔慰

2万円から30万円 + 継続して3日から7日の休暇を取得可能。

● 契約施設優待（宿泊・レジャー・補助券など）



旅行補助、東京ディズニーリゾートをはじめとした全国各地の遊園施設の割引利用、スポーツジムの割引利用などがあります。

● 誕生日ギフト



家族主義のフォーバルらしく、社員を支える配偶者（奥さまや旦那さま）に会社からバースデープレゼントを贈ります。他にもお子さまの小学校・中学校・高校の入学時に会社からギフトを贈ります。

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 社員支援制度

● 新人育成制度



新人研修は、全国共通カリキュラムで1年間行います。初年度は指導担当社員がマンツーマンで担当し、1年間を通じて指導することで社会人のスタートを徹底的に支援します。

● 年2回の社内表彰式



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。

● 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（数万～十数万円）の授与**を行います。

● 社内公募によるジョブローテーション制度



増員希望部門と異動希望社員のマッチングを図る制度。**1年に1度**実施します。

● 実力主義による評価制度



役職や役割、成果が報酬に直接的に反映され、チャレンジを奨励し、プロフェッショナルとしての腕を磨き続けられる人事制度を設けています。

● コミュニティ支援制度



部活やサークルなどの活動支援として、**1人当たり年間12,000円の補助**。

● 推奨資格支援



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ます。資格の取得時に**報奨金制度も一部支援**しています。

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 社員支援制度

● 創立記念イベントの開催

フォーバルグループ35周年式典

35周年式典は、当社が始まって以来の一大イベントとなり、記念式典にはおよそ2,000人、その後のプライベート・イブニング・パーティーは、ディズニーシーを貸し切って4,000人ももの社員とそのご家族を招待しました。

「何か社員に記念になることを残してあげたい」、フォーバルの社是に掲げる「社員・家族、皆に喜んでもらえることは何だろう？」と考えた時に、「ディズニーを貸し切りにできないだろうか？」というアイデアがあり、社内アンケートを取り、大人も子供も楽しめるということで希望の多かった「ディズニーシー」にて開催となりました。

多くの社員やご家族に楽しんでいただけたこと、ご家族全員が集まったりと、良い思い出づくりとなるようなイベントでした。

40周年式典は、残念ながらコロナ禍で中止となりましたが、「家族主義」のフォーバルとして社員・家族に幸せを分配できるようなイベントを今後も企画していきたいと考えています。



35周年式典で集まるご家族も多数
(写真コンテストでの一枚より)

The background of the page features a soft, out-of-focus image of several hands stacked on top of each other, symbolizing teamwork and human capital. The hands are positioned in the upper and lower portions of the page, with the central area being a solid orange band.

データ

ISO 30414 指標

ISO 30414 各指標データ

■ ISO 30414 11項目58指標

1	倫理とコンプライアンス	ページ
①	提起された苦情の種類と件数	
②	懲戒処分の種類と件数	
③	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	P20
④	第三者に解決を委ねられた係争	
⑤	外部監査で指摘された事項の数と種類	
2	コスト	
①	総労働力コスト	P35
②	外部労働力コスト	
③	総給与に対する特定職の報酬割合	
④	総雇用コスト	
⑤	1人当たり採用コスト	
⑥	採用コスト	
⑦	離職に伴うコスト	
3	ダイバーシティ	
①	年齢	P14
②	性別	P15
③	障がい者	P15
④	その他	P17
⑤	経営陣のダイバーシティ	P16

4	リーダーシップ	ページ
①	リーダーシップに対する信頼	
②	管理職1人に対する部下数	
③	リーダーシップ開発	
5	組織風土	
①	エンゲージメント・満足度・コミットメント	
②	従業員の定着率	
6	健康・安全・幸福	
①	労災により失われた時間	P35
②	労災の件数（発生率）	P35
③	労災による死亡者数（死亡率）	P35
④	健康・安全研修の受講割合	P20
7	生産性	
①	従業員1人当たりEBIT・売上・利益	P35
②	人的資本ROI	P35

8	採用・異動・離職	ページ
①	募集ポスト当たりの書類選考通過者	
②	採用社員の質	
③	採用にかかる平均日数	P36
④	重要ポストが埋まるまでの時間	P36
⑤	将来必要となる人材の能力	
⑥	内部登用率	P36
⑦	重要ポストの内部登用率	P36
⑧	重要ポストの割合	
⑨	全空席中の重要ポストの空席率	
⑩	内部異動数	
⑪	幹部候補の準備度	
⑫	離職率	P37
⑬	自発的離職率	
⑭	痛手となる自発的離職率	
⑮	離職の理由	

9	スキルと能力	ページ
①	人材開発・研修の総費用	P25
②	研修への参加率	
③	従業員1人当たりの研修受講時間	P25
④	カテゴリー別の研修受講率	
⑤	従業員のコンピテンシーレート	
10	後継者計画	
①	内部継承率	
②	後継者候補準備率	
③	後継者の継承準備度（即時）	
④	後継者の継承準備度（1-3年）	
⑤	後継者の継承準備度（4-5年）	
11	労働力	
①	総従業員数	P13
②	総従業員数（フル・パートタイム）	P13
③	フルタイム当量（FTE）	P13
④	臨時的労働力（独立事業主）	
⑤	臨時的労働力（派遣労働者）	
⑥	欠勤率	

ISO 30414 各指標データ

コスト

事業戦略達成に向けて、総従業員数は増加しており、今後も人材に対する投資として全体のコストは増える見込みです。

総労働力コスト (金額：百万円)	2020年	2021年	2022年
	7,106	7,445	7,678

※データは、当社単体での数値です。
 ※従業員に対して直接支払った費用の総額。

健康・安全・幸福

2023年から労災報告書の管理をシステム化することにより、管理体制を強化しています。

発生した労災は、通勤や移動中に関するものでした。

	2020年	2021年	2022年
労災により失われた時間	0	0	0
労災の件数	0	2	1
労災による死亡者数	0	0	0

生産性

1人当たり売上・EBIT ・利益 (百万円)	2020年	2021年	2022年
1人当たり売上	26.41	23.60	24.14
1人当たりEBIT	2.85	2.52	2.43
1人当たり利益	2.12	2.01	1.90

人的資本ROI

事業戦略達成に向けて、当社にはない専門人材や知見は、中途採用や外部コンサルタントなど、先行的に人材に投資をしたため、ROIは減少していますが、事業戦略での売上拡大に伴い改善していく見込みです。

人的資本ROI※1	2020年	2021年	2022年
	19.9%	17.7%	17.6%

※1 人的資本ROIは、人的資本の利益投資率です。
 ※営業利益 ÷ (給与 + 諸手当) から算出しています。

ISO 30414 各指標データ

採用・異動・離職

現在、事業戦略が拡大しており、新設部署や当社にな
い人材は、積極的に外部からの採用を増やしています。

未経験の職種の場合、一部の候補者には、入社前に現
場同行するなど、就業された後でのミスマッチを減らすよう
に配慮し、入社された社員がキャリアプランを描き、長く働
いていただけるように取り組んでいます。

採用にかかる平均日数	2020年	2021年	2022年
採用にかかる平均日数（新卒）	117	86	88
採用にかかる平均日数（中途）	20	22	35

※データは、当社単体での数値です。
※（新卒）会社説明会参加日から内定応諾日。
（中途）応募日から内定応諾日にて算出。

重要ポストが埋まる迄の日数	2020年	2021年	2022年
	該当なし	該当なし	59

※「重要ポスト」を役員・執行役員・事業責任者と定義する。

内部登用率

内部登用率	2020年	2021年	2022年
内部登用率(%)	97%	67%	49%
重要ポストの内部登用率 (%)	100%	100%	95%

事業戦略達成に向けて、2022年は中途採用（外部
からの採用）も積極的に増やしており、中途採用増加
により、内部登用率の比率は減少しています。

ISO 30414 各指標データ

離職率

前年比で比較をすると、離職率は減少傾向にあります。離職の理由として、2022年度は「キャリアアップ」が最も高く、他には「業務不満」、「体調不良」があります。

中途全体、1～3年目の社員、部署、職種、拠点別など、さまざまな分析をし、2031年期末までに **離職率を5%以下**に目標を立て、対策に取り組んでいます。

対策：

1. 社員個々のキャリアプランの見える化
(タレントマネジメントシステム)
2. 上司とのキャリアプラン面談の実施 (1to1)
3. 個々の能力の見える化 (コンピテンシーの設定)
4. キャリアアップのための教育制度の充実
(階層別・選抜型など)

離職率

目標：5%以下

離職率 (%)	2020年	2021年	2022年
		8.9%	8.7%

※離職率 算出式

= (期間中の総離職者数 ÷ 期間中の平均従業員数) × 100

期間中の平均従業員数

= (期初の従業員数 + 期末の従業員数) ÷ 2

※離職者には、全員と面談をしており、離職に対しての課題も確認をしています。離職理由は分析をし、原因や課題は把握しているため、今後はさらに離職率を下げるように努力していきます

フォーバルリターン制度：

他社への転職、子育てを理由に退職など、さまざまな理由で転職、退職された方が再度フォーバルで働く制度。

子育てが落ち着いた方など、過去4年間で6名の方がこの制度を利用して当社で働いています。



独立審査機関による ISO 30414 適合証明書

株式会社フォーバルの内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPPro）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2022 年度の株式会社フォーバル/単体（以下、フォーバル）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性審査を実施した。

審査では、以下(1)～(4)のプロセスを通して、ISO 30414 の各指標について、フォーバルのデータ取得度、データ開示度、比較可能性を評価した。

- (1) フォーバルの役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) フォーバルの人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) フォーバルの人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) フォーバルによる社内外向けレポート内容の確認

これらの審査の結果、HCPPro は、フォーバルの人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略が ISO 30414 に適合していることを認める。（認証期限：2026 年 12 月 1 日）



株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2023 年 12 月 1 日

ISO 30414適合証明書

2023年12月1日付けで、人的資本に関する情報開示の国際的ガイドライン「[ISO 30414](#)」の認証を取得しました。



「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る

お問い合わせ先:

〒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）

株式会社フォーバル 管理本部 ESG推進室

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