

ESG REPORT 2025



「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る

目次

企業情報

社是	03
企業理念・概要	04
沿革	05
2024年度業績と売上高／ 営業利益の変遷	06

トップメッセージ

会長メッセージ	07
社長メッセージ	08

マテリアリティ（重要課題） 09

事業戦略

企業ドクター	10
可視化伴走型経営支援サービス	11
F-Japan 構想	13
きづなパートナー	19
きづなPARK	21

環境

Environment



コミットメント	25
気候変動に関する ガバナンスとリスク管理	27
戦略	29
指標と目標	33
環境に配慮した取り組み	38

社会

Social



人権	45
人材戦略	46
人材育成	56
社会貢献	60

ガバナンス

Governance



コーポレートガバナンス	63
コンプライアンス	68
リスクマネジメント	69
情報セキュリティポリシー プライバシーポリシー	70
株主・投資家への情報開示	71

アドバイザリーボード	72
------------	----

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。

フォーバルは1980年の創業時、選択肢が乏しく高額で不便だった情報通信業界に「好きな電話機を自由に選べる」「アダプターをつけるだけで通話料金が安くなる」といった「新しいあたりまえ」を提案し、業界に競争と利便性をもたらしました。この「新しいあたりまえ」を生み出すという理念は、社会環境の変化と共に「次世代経営コンサルティング」へと発展しています。その中核となるのが「企業ドクター」です。

「企業ドクター」は、中小・小規模企業の経営課題を可視化し、丁寧に診断します。そして、経営改善や成長戦略の実行を、伴走型で支援することで、さまざまな課題を抱える企業に寄り添い続けています。また、DX・GX、ESG経営といった現代社会の重要なテーマにも対応し、企業の未来を共に創る「可視化伴走型経営支援事業」を展開しています。

創業から40年以上、フォーバルグループは挑戦と変革を恐れず、常に「新しいあたりまえ」を追求してきました。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 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（2025年3月期・第45期）
株主情報	https://www.forval.co.jp/investor_library/holder.php
売上高（連結）	726億2千9百万円（2025年3月期・第45期）
経常利益（連結）	39億7千5百万円（2025年3月期・第45期）
親会社株主に帰属する 当期純利益（連結）	21億6千8百万円（2025年3月期・第45期）
従業員（連結）	2,424人（2025年3月末現在）
従業員（単体）	776人（2025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	32社
海外グループ・拠点数	6社
持分適用会社（国内）	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。

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。

2002

2003

2006

2008

2006

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。

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。

2011

2017

2019

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。



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として還元。



2021

2023

2024

2023

「F-Japan 構想」加速

26の行政機関および
13の教育機関と連携。
GDXの地産地消による持続的な
地方創生の取り組みを加速。
※連携実績数（2025年3月末日時点）

2021

「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

2024

東北に新社屋開設

フォーバル初の環境配慮型の
自社ビルを開設。

企業ドクター

経営・社会課題を抱える自治体、
中小・小規模企業に
可視化伴走型で支援する
企業ドクターの創出。

1980年代

- 「昭和」から「平成」へ改元
- テレホンカード発売開始

1990年代

- Windows95発売
- iモードサービス開始
携帯電話の普及

2000年代

- iPhone発売
- リーマンショック

2010年代

- 「平成」から「令和」へ改元
- 東日本大震災発生

2020年代

- 東京オリンピック開催
- コロナウイルス感染拡大
- 日経平均株価が史上最高値を更新

2024年度業績と売上高／営業利益の変遷

2024年度業績

売上高に加え、すべての段階利益で過去最高を達成

売上高

726億29百万円

前年度比 +14.3% 過去最高

営業利益

37億40百万円

前年度比 +15.6% 過去最高

経常利益

39億75百万円

前年度比 +14.9% 過去最高

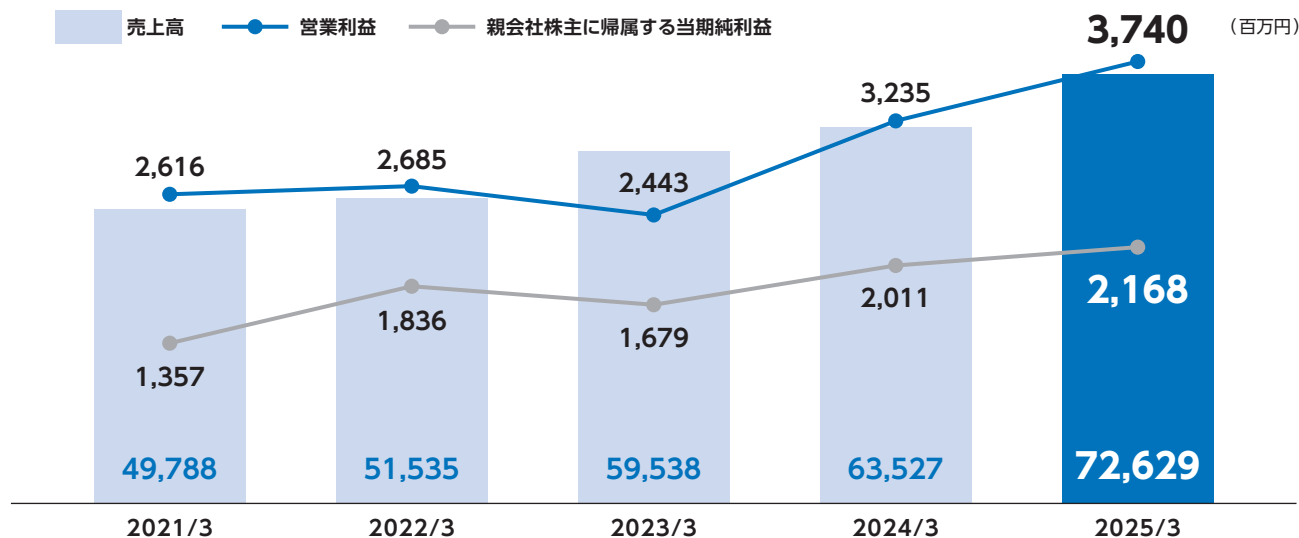
当期純利益[※]

21億68百万円

前年度比 +7.8% 過去最高

※ 親会社株主に帰属する当期純利益

売上高／営業利益の変遷



ESG 経営と人としての在り方が導く新しいあたりまえ

社是と経営理念

フォーバルは、社是で掲げる社会価値創出企業として、社員・家族・顧客・株主・取引先と共に歩み、それぞれに幸せを分配し続けることを目指しています。私たちは、社会や時代の変化に応じて「新しいあたりまえ」を創造する使命を担ってきました。情報通信分野での挑戦からスタートし、現在は「企業ドクター」として中小・小規模企業の経営課題を可視化し、伴走型支援を通じて利益に貢献しています。

急速に変化する社会と企業の使命

現代社会は急速に変化し、多くの社会課題や地球規模の環境問題に直面しています。このような時代において、企業の規模や業種を問わず、社会価値を創出することが企業の重要な使命となっています。持続的な成長を実現するためには、環境・社会・ガバナンスを重視したESG経営に真摯に取り組むことが、企業にとって欠かせないものとなっています。

企業成長の基盤：「人としての在り方」

そして、企業の継続的な成長のためには社員一人ひとりの成長が何よりも大切です。変化に対応する知識や技術を身につけるだけでなく、人として

幸せに生きるための「在り方」を定めることも重要です。私は、その「在り方」を学び考える場こそが企業であると考えています。なぜなら、人生の多くの時間を職場で過ごすからです。経営者が率先して「在り方」を示し、社員の幸せと人的資本の向上を目指すことで、その価値は家庭や社会にも広がっていくと信じています。

ESG 経営と「新しいあたりまえ」創出への取り組み

私たちは、ESG経営を単なる施策や一時的な目標ではなく、「企業が永続的に社会へ貢献し続けるための本質的な在り方」として捉えています。すべてのステークホルダーに信頼される企業経営を進めるべく、脱炭素社会の実現や高い透明性の確保、適切な情報開示に努めてまいります。

また、「人としての在り方」を重視したリーダー育成や多様な人材がいそいそと働ける職場づくり、社員一人ひとりのスキル開発と働きがいの向上といった人的資本の充実にも注力しており、社員の成長と幸福が企業の持続的発展につながると信じています。

フォーバルグループはこれからも「新しいあたりまえ」の創出に挑戦し、成長を続けていきます。今後のさらなる進化にご期待ください。



株式会社フォーバル
代表取締役会長

大久保秀夫

ESG 経営を可視化伴走型で支援する企業ドクター集団

フォーバルの事業内容・強み

フォーバルグループは、「新しい社会価値を創出する企業」を経営理念に掲げ、「フォーバル100年ビジョン」においては、「中小・小規模企業にとって、なくてはならない存在になる」ことを目指しています。経営課題を抱える中小・小規模企業の経営者が、健全な企業経営を実現できるよう、「企業ドクター」という新たな職業を創出し、「新しいあたりまえ」として社会に定着させることを目指して、日本全国への展開を進めています。

企業に求められる ESG 経営

現在、経済環境の変化が進む中で、企業に求められる課題は多様化しています。気候変動への対応や人的資本の重要性の高まり、法規制の強化に加え、投資家や社会の意識の変化により、環境・社会・ガバナンスを重視した ESG 経営の重要性が高まっています。とりわけ、人権や人的資本に関する課題は、社会的価値観の変化に伴い、より一層の注目を集めています。

こうした課題に適切に対応できなければ、法的責任や社会的制裁といったリスクを招く可能性があり、企業には法令遵守を超える透明性と説明責任が求められます。

今後は、気候変動への対応、人的資本を生かした経営、適切なガバナンス体制の構築を通じて、社会からの信頼を獲得し、持続的な成長を実現することが求められています。

可視化伴走型支援で実現する ESG 経営

そこで、当グループでは、中小・小規模企業の ESG 経営を推進するため、さまざまな取り組みを進めています。その一環として、中小・小規模企業向けの情報分析プラットフォーム「きづなPARK」を提供しています。「きづなPARK」は、財務情報と非財務情報を入力することで、企業の現状が可視化され、診断レポートとして出力されます。

さらに、その診断レポートをもとに、企業の病を治す「企業ドクター」が、経営者に対して問題点を明確に伝え、伴走型支援を通じて課題の解決を図っていきます。

可視化伴走型支援による成長戦略

さらに当グループでは、「産・官・学・金」との連携を通じて、全国に日本初となる「企業版 地域医療機関」を設立し、「企業ドクター」の育成に取り組んでいます。これにより、地域経済に新たな産業を生み出すと共に、若者の流出を防ぐことで、地方創生の実現を目指しています。

企業の「健康」が損なわれる背景には、必ず原因があります。当グループは、中小・小規模企業にとっての「企業ドクター」として、顕在的な課題だけでなく、経営者自身が気づいていない潜在的な要因までを可視化し、健全な経営の実現に向けて伴走型で支援してまいります。

今後も、フォーバルグループが提供する「利益につながる可視化伴走型支援」にご期待ください。



株式会社フォーバル
代表取締役社長

中島将典

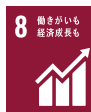
フォーバルグループにおける4つのマテリアリティ

4つのマテリアリティについて

フォーバルグループにおける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

「ESG経営」、「地方創生」、「イノベーション」、「人的資本／DE&I」により構成しています。

これらのテーマを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
ESG 経営 「企業ドクター」	「企業ドクター」が中小・小規模企業の ESG 経営を伴走型で支援し、新たな社会価値を創造する	    
地方創生 「可視化伴走型経営支援事業」	「産・官・学・金」と連携しながら、全国に「企業版 地域医療機関」を創設し、地域課題を可視化伴走型で支援する	   
イノベーション 「きづなPARK」	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／DE&I 「人的資本経営」	人的資本を重要視し、多様性の尊重と受容、公平性の確保、そして誰もが能力を発揮できる環境を構築する	   

企業ドクター 可視化伴走型支援による地域全体の活性化

企業ドクターの概要

行政や企業に対して、「可視化伴走型支援」で組織が抱える課題を解決する「GDX」・ESG人材を「企業ドクター」と称しています。

「GDX」・ESG人材を域内で育成し、住みやすいまち・働きやすいまちづくりをすることで、若者の人口流出を防ぎ、地方創生につなげます。



（組織が抱える課題）

● 債務超過・赤字脱出

① DX推進 ② 業務効率化に向けた棚卸

③ 第三者認証取得 ④ GX推進

⑤ 販管費見直し ⑥ ESG経営

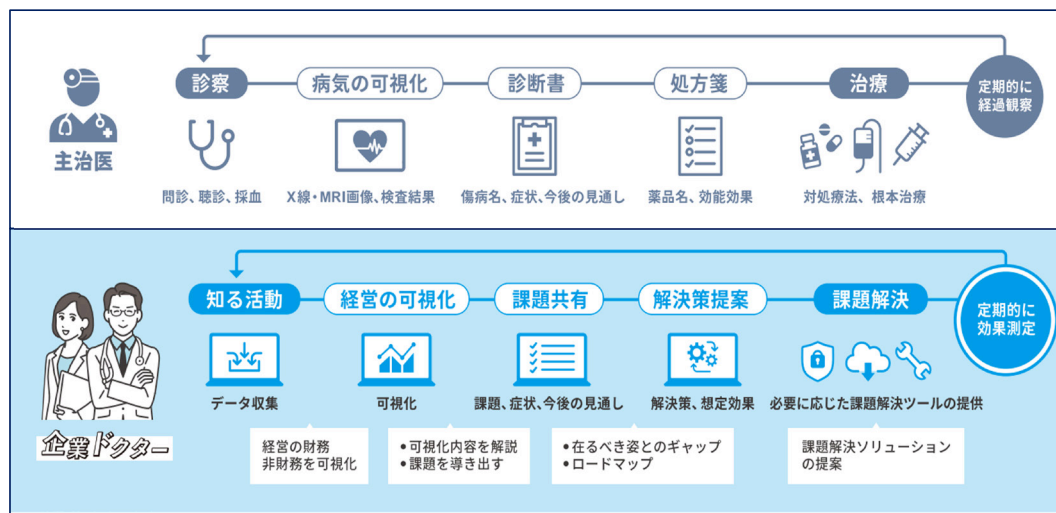
⑦ 人的資本経営 ⑧ ネットワーク環境の見直し

デジタル能力・情報管理能力・中小企業経営能力を持ち合わせた企業ドクターが、

ヒト・モノ・カネ・情報・時間を可視化！

DXおよび地域全体の活性化の主人公として活躍へ！

域内行政・企業の健全な運営・経営を促進する企業ドクター



各種GX・DXツールを活用し、それぞれにあった課題解決へ



財務・非財務を可視化し
経営状態を把握する

HRMOS 勤怠管理システム



脱炭素・スコープ12の
取り組み状況を可視化する

働き方分析DX パソコンのログイン状況を
可視化し生産性を把握



クラウド型会計ツール

アイコンカルテ パソコンの健康状態を可視化



電子契約書システム

GDX アドバイザー
サポートセンター 遠隔サポートセンター



口座振替システム

お客様に合わせて使い分けることで
簡単に課題解決を行うことが可能！

可視化伴走型経営支援サービス

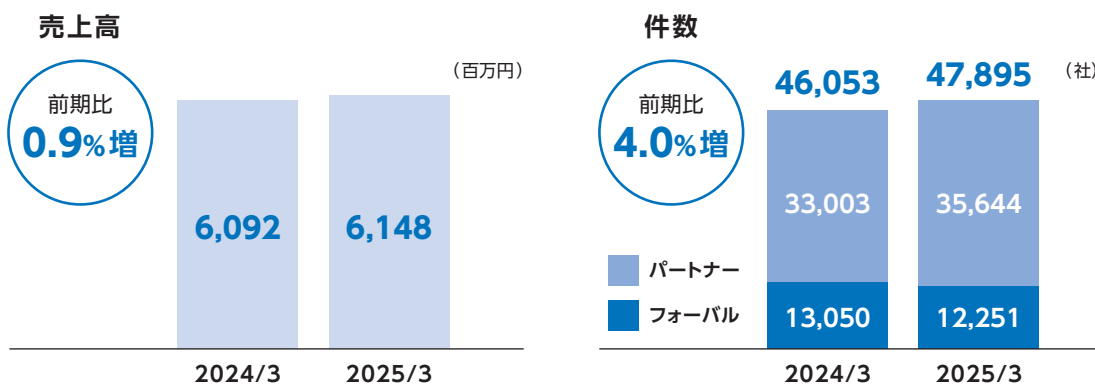
可視化伴走型経営支援サービスの概要

フォーバルグループの「可視化伴走型経営支援サービス」は「情報通信」「海外」「環境」「人材・教育」「起業・事業承継」の5分野に対し、「売上拡大」「業務効率改善」「リスク回避」の3つを軸として利益貢献していくコンサルティングサービスの総称です。

「企業ドクター」にとって、中小・小規模企業の経営課題を可視化し、あるべき姿とのギャップを抽出したうえで、その課題解決を伴走支援することが活動の基本であり、今後もフォーバルグループ・パートナーにおける「可視化伴走型経営支援サービス」の拡充を図ってまいります。

「企業ドクター」による「可視化伴走型経営支援サービス」の2024年度売上高は6,148百万円で微増、件数は47,895件で増加しています。

5つの分野と3つの利益貢献により グループ全体で企業経営を支援



可視化伴走型経営支援サービス

GDX 可視化経営アイコン・ESG アイコンの概要

「GDX 可視化経営アイコン」は中小・小規模企業のGX、DXを伴走型で支援をしながら財務・非財務の経営リソースを可視化することで、企業の可視化経営を支援するサービスです。

「きづなPARK」「eco会計」「アイコンカルテ」「CNレポート」など各種可視化ツールが使用可能です。また、「ESGアイコン」は2024年4月にリリースした、中小・小規模企業の経営者がESG経営に取り組むための課題改善計画に沿ったスコアアップ伴走支援サービスです。

可視化された課題の優先度を整理し、中長期的な取り組みスケジュールを課題解決ロードマップとして経営者と共有し、そのロードマップに沿って伴走型で支援します。

併せて、一般社団法人中小企業個人情報セキュリティ推進協会（SP2）の提供する「ESGマーク認証制度[※]」の取得支援も行っています。第三者認証の取得を通じてお客さま企業がESG経営に積極的に取り組んでいることを開示し、「選ばれる企業」になるための付加価値を高めています。

※ ESGマーク認証制度についてはこちらをご参照ください。
<https://www.sp2.or.jp/esgmark/>

企業ドクターの活動から生まれる企業版 地域医療機関

フォーバルグループの「企業ドクター」の活動は「産・官・学・金」の各ステークホルダーと連携し、中小・小規模企業を可視化伴走型で支援することにより利益に貢献しています。この活動は「企業版 地域医療機関」の中核的な役割を担っています。

例えば、「ESGアイコン」では、ESG経営の課題を可視化するため8つのバリエーションを用意し、各種可視化ツールや電子契約、クラウド勤怠管理、経営者の健康経営の仕組みづくりなど、さまざまなサービスを組み合わせて支援をしています。

このような取り組みを通じて、フォーバルグループは実際の中小・小規模企業が抱える課題や解決事例、成長戦略を新たな知識と技術として蓄積し、「企業ドクター」の育成と高度化にも努めています。

課題解決ロードマップに沿ったESG経営の取り組みを支援



F-Japan構想 国の骨太方針に沿った可視化伴走型経営支援事業

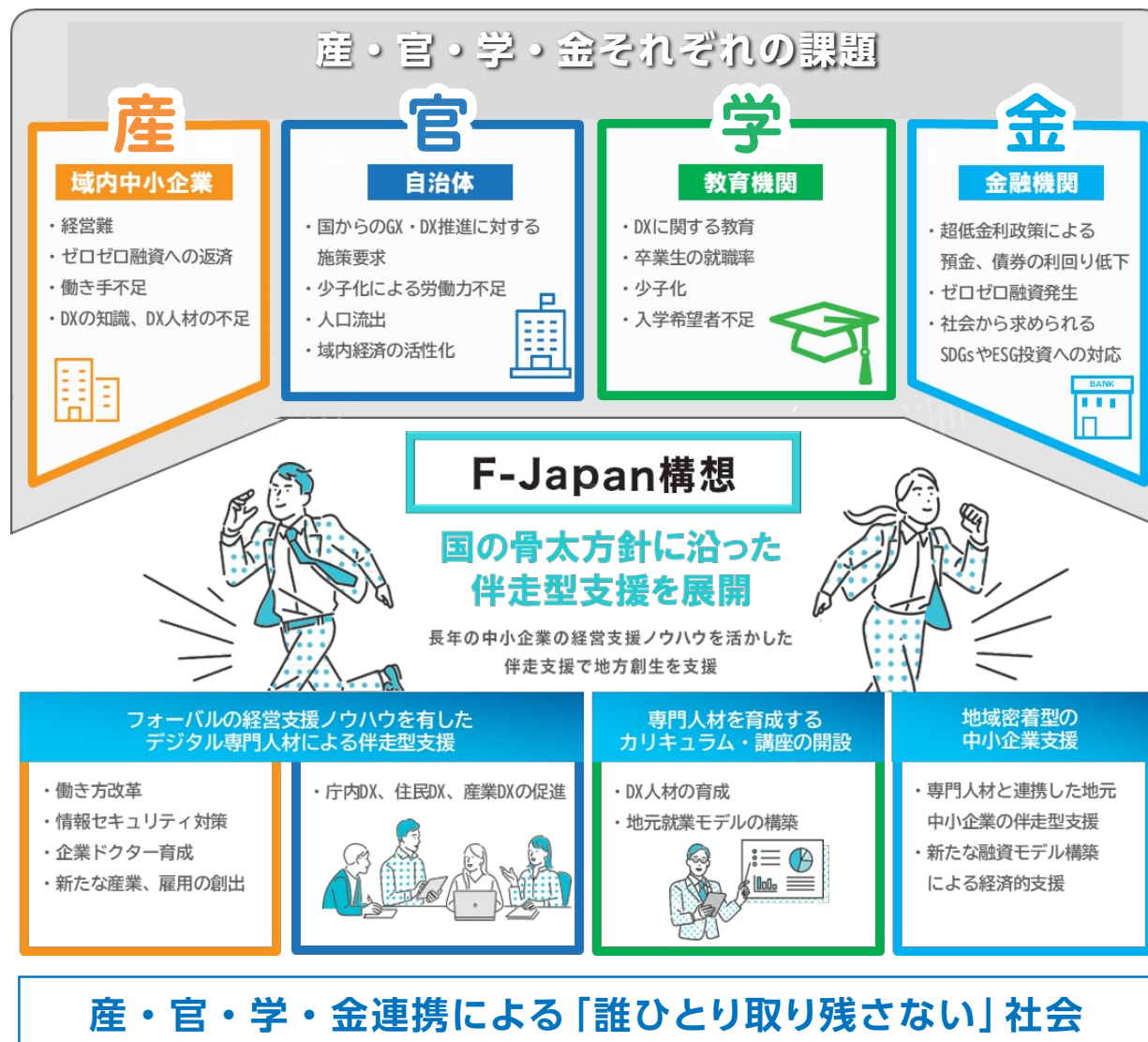


F-Japan構想とは

政府の掲げる4つの原動力「Four driving forces」(グリーン社会の実現、官民挙げたデジタル化の加速、少子化対策、活力ある地方創り)に由来しており、当社理念である社会価値創出企業への思いを込めた造語です。

可視化伴走型経営支援事業とは

自治体や民間企業、教育機関、金融機関などの運営・経営状態を可視化し、課題を分析して生産性の向上を支援する取り組みです。一時的な支援に留まらず、自ら「GDX」・ESGを推進できる体制の構築を支援します。



F-Japan構想

地方創生に向けたDXの地産地消の実現

当グループでは各地域で、「産・官・学・金」と連携しながら「人材の育成」「就職・起業」「地域経済の活性化」「経済的支援」の仕組みづくりを伴走型で支援しています。これにより、地元に新たな産業を生み、若者の流出を防ぎ、地域経済の活性化へという好循環を起こすことが期待できます。

産 企業

企業に対して、「企業ドクター」と呼ばれる専門人材が伴走支援を実施し、中小企業経営とGX・DX、ESG経営を支援

官 自治体

自治体に対して、社内のデジタル専門人材を派遣し、庁舎内・住民サービス・産業各分野のDXを推進

学 教育機関

大学などの講座に社員が登壇し、「企業ドクター」となりうるDX人材を育成し、「人・教育」の面からDXを推進

金 金融機関

合同でセミナーなどを開催したり、社内の専門人材を出向させ、職員を育成したりすることで、地元中小企業のDXを推進



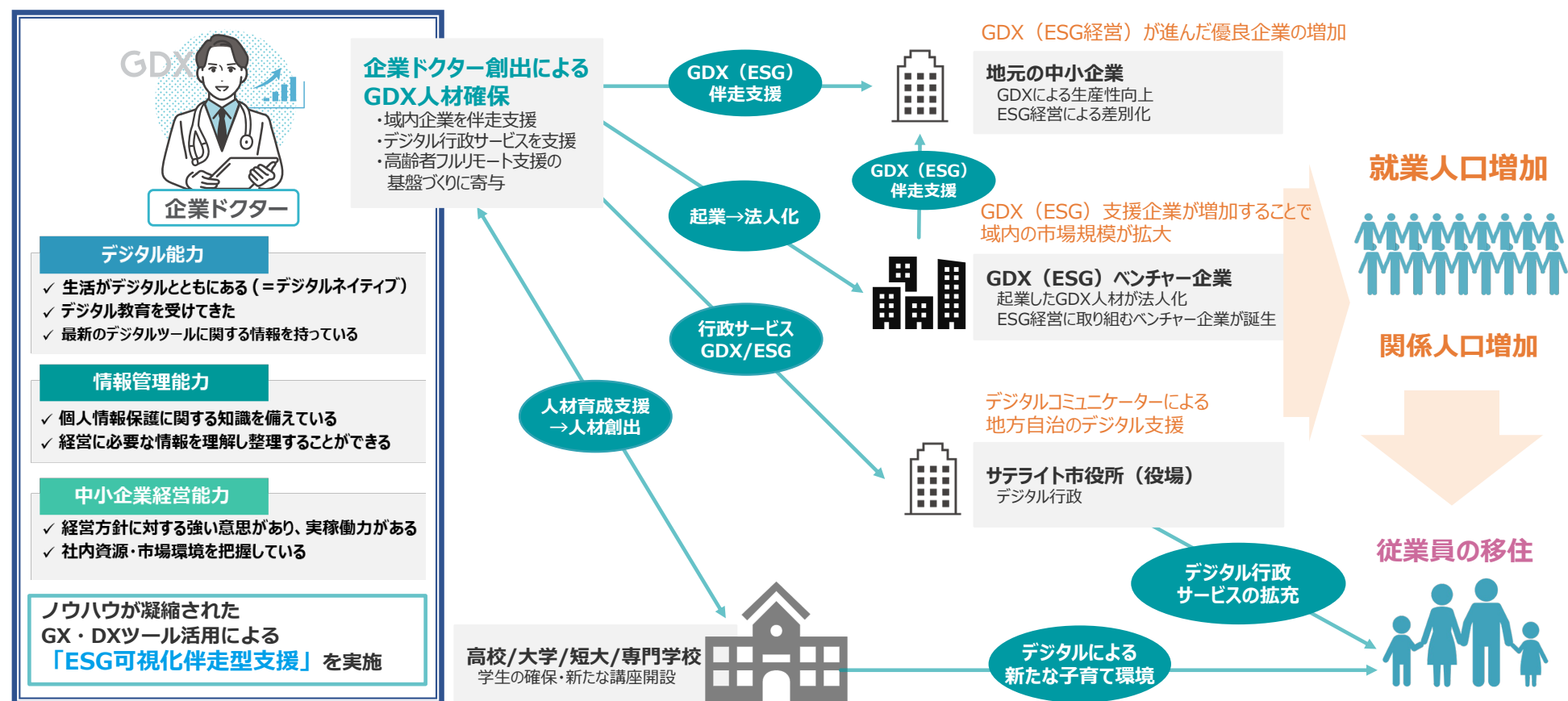
目指す姿は、地方創生に向けた「DXの地産地消」の実現

F-Japan構想

企業ドクター創出による地域全体の活性化



域内 GDX・ESG 人材（通称: 企業ドクター）創出による DX の地産地消（地域全体の活性化）



F-Japan構想

企業を治療する企業版 地域医療機関



産・官・学・金と連携しながら伴走型で企業を支援

産・官・学・金の **コンソーシアム** を組成

産

- ・既存企業の活性化
- ・起業の促進

学

- ・企業ドクターの育成

企業版 地域医療機関

企業ドクター＝企業の病を治す人

伴走型支援のプロフェッショナル



健康診断医



総合内科医



専門医

遠隔サポート医

薬剤師

グリーン・デジタル・地方創生を解決
地元企業の活性、若年層・女性活躍、人口流出防止

官

- ・施設の提供
- ・補助金等の供給
- ・広報活動

金

- ・企業の紹介
- ・資金繰り支援

金融庁

「中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針」改定（2024年）

「資金繰り支援」からビジネスプラン策定やM&Aを含めた「事業再生支援」へ

事業再生

金融機関単独ではなく
伴走型支援のプロフェッショナルと
連携し、事業再生を推進

金融機関

連携

企業ドクター

F-Japan構想 産（民間企業）・官（自治体）の取り組み実績

民間企業 × フォーバル

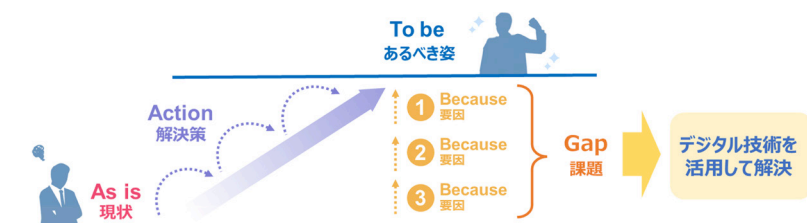
伴走型支援による 中小企業経営とGX・DX、ESG経営を支援

全国 約**48,000**社

※グループ会社・パートナー企業含む

顧客業種（上位10業種）

- 卸売業、小売業
- サービス業
- 運輸業、郵便業
- 学術研究業
- 不動産業、物品賃貸業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 建設業
- 情報通信業
- 製造業
- 医療、福祉業



デジタル能力

企業ドクター

- ✓ 生活がデジタルとともにある（＝デジタルネイティブ）
- ✓ デジタル教育を受けてきた
- ✓ 最新のデジタルツールに関する情報を持っている

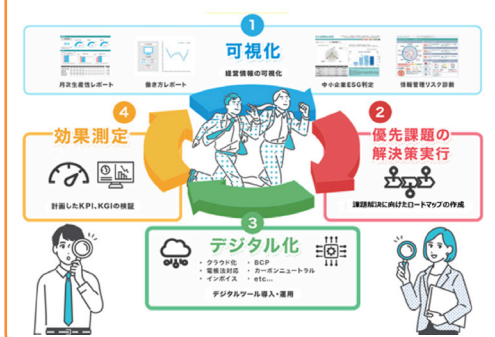
情報管理能力

- ✓ 個人情報保護に関する知識を備えている
- ✓ 経営に必要な情報を理解し整理することができる

中小企業経営能力

- ✓ 経営方針に対する強い意思があり、実働働力があ
- ✓ 社内資源・市場環境を把握している

DX推進のためのノウハウ提供



自治体 × フォーバル

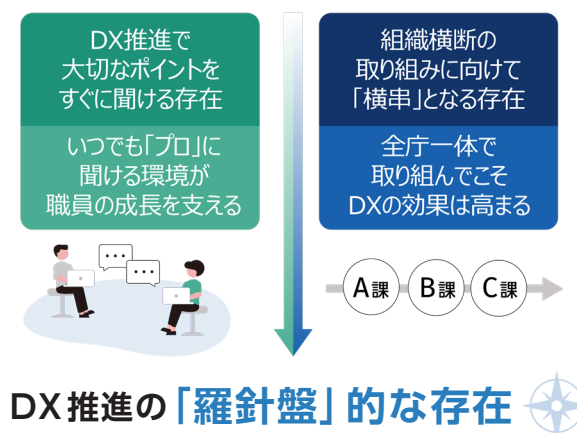
全国 **22**自治体のDXを支援

令和7年度は **15**自治体にデジタル専門人材を常勤派遣

- 岩手県花巻市
- 宮城県山元町※1
- 宮城県岩沼市※1
- 群馬県みどり市
- 千葉県旭市
- 千葉県鋸南町※1
- 長野県飯山市
- 長野県白馬村※1
- 長野県松川村※2
- 長野県信濃町※2
- 富山県滑川市
- 富山県小矢部市
- 福井県高浜町
- 静岡県松崎町
- 静岡県袋井市
- 滋賀県愛荘町※1
- 奈良県王寺町
- 高知県四万十市
- 福岡県川崎町
- 長崎県西海市
- 熊本県甲佐町
- 鹿児島県さつま町

※1 任期終了 ※2 非常勤支援

役場内常駐型の伴走支援で、自らDXを推進できる体制に変革。



DX推進の「羅針盤」的な存在

F-Japan構想

学(教育機関)・金(金融機関)の取り組み実績



教育機関 × フォーバル

地方創生のための人材育成に向け

13の教育機関と連携協定を締結

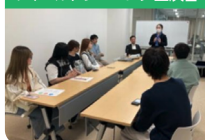
- ・iU大学
- ・皇學館大学
- ・九州共立大学
- ・國學院大學
- ・岐阜大学
- ・香川大学大学院
- ・仙台青葉学院短期大学
- ・大正大学
- ・長崎国際大学
- ・札幌大谷大学
- ・文京学院大学
- ・ハリウッド大学院大学
- ・明星大学

正課講座、FD研修、公開講座、ゼミ生のメタバース開発に携わる講座、DX人材育成の創出に向けた寄付講座を開催

國學院大學
2024年4月
正課目講義



摂南大学
2024年5月
フィールドラーニング型演習



宮城大学
2024年7月
ゼミ内特別講座



宮城大学
2024年7月
ゼミ内特別講座



中京大学
2024年7月
ゼミ内特別講座



國學院大學
2024年9月
サマーセッション(正課目)



《累計受講生数》

3,980名

2023年度 687名
2024年度 3,293名

金融機関 × フォーバル

クライアント企業のGX・DX、ESG経営を支援するため

15の金融機関と連携

- ・一関信用金庫
- ・北上信用金庫
- ・しのめ信用金庫
- ・川崎信用金庫
- ・西京信用金庫
- ・西武信用金庫
- ・柏崎信用金庫
- ・島田掛川信用金庫
- ・幡多信用金庫
- ・第一勧業信用組合
- ・福岡銀行
- ・筑邦銀行
- ・十八親和銀行
- ・東日本銀行
- ・熊本銀行

※越境EC支援48機関、事業承継3機関あり(重複4機関)

価格転嫁セミナー

激変時代を生き抜くための価格転嫁 価格転嫁の進め方と交渉の秘訣

原材料・エネルギー価格の高騰、人件費の上昇が続いていますが、取引先への価格転嫁交渉に踏み出せていない事業者も多いのではないのでしょうか。一方で、最終消費者である国民の理解が進んでおり、これまでとは流れが大きく変わってきています。本セミナーでは、「交渉のやり方が分からない」「取引を打ち切られないか不安」という悩みを抱えている事業者に対して、価格転嫁の実践方法を、わかりやすく解説いたします。

本セミナーの主な対象
原材料・エネルギー価格の高騰、人件費の上昇などの影響を受けている取引先に対して価格交渉ができていない
価格交渉時の進め方や、交渉に必要なエビデンスが整理できていない
価格交渉をしているが、なかなか交渉内容が実現しない

参加
無料

2024年
10/9水
15:00-17:00



一般社団法人
首都圏産業活性化協会



SEIBU
西武信用金庫



株式会社
フォーバル

きづなパートナー 高齢者向けのフルリモート支援サービス

「きづなパートナー」とは

高齢者がデジタル機器の操作不要で、支援者がさまざまな代行サービスができるデジタルバインド解消の支援ツールとなります。

本サービスを活用することで、デジタル端末を一切触らずともデジタルの恩恵を受けることが可能となります。

■「きづなパートナー」活用イメージ



自治体・地域事業者と連携し「誰ひとり取り残さない社会」の実現へ

きづなパートナープロモーション動画

<https://www.youtube.com/watch?v=23HqerF-ERY>

高齢者向けのフルリモート支援サービス

導入事例（山口県岩国市）

山口県岩国市で当グループが提供する「きづなパートナー」を活用して、自治体の課題解決を目指す日本初のプロジェクトを立ち上げています。

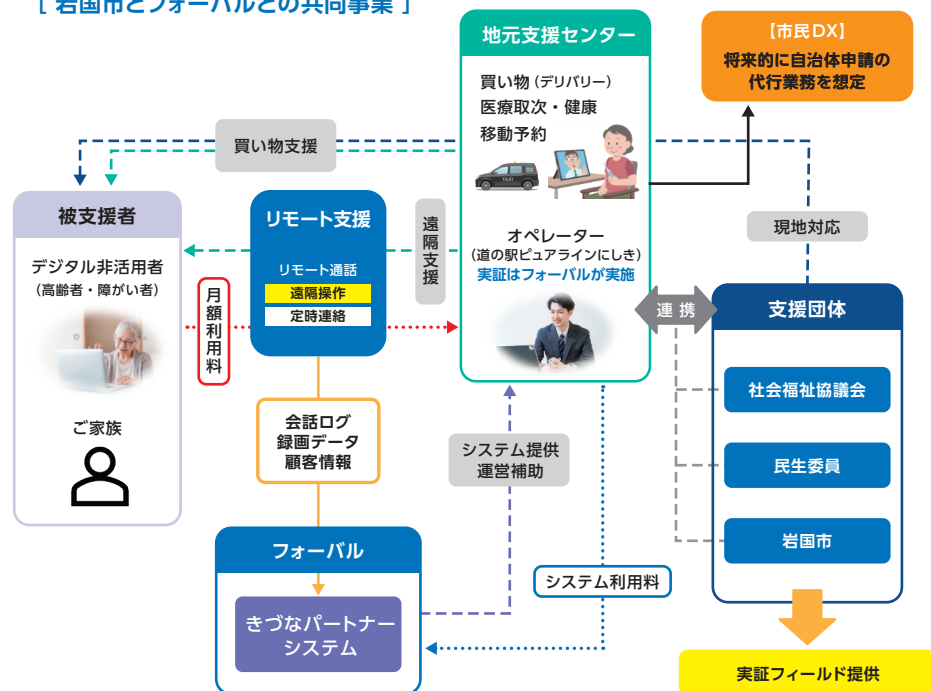
このプロジェクトは生活支援を補う体制だけではなく、医療・福祉分野に対しての体制も構築し、誰もが安心して生活できるまちづくりを推進しています。

また、これらの取り組みについては、2023年10月の中国新聞でも紹介されました。

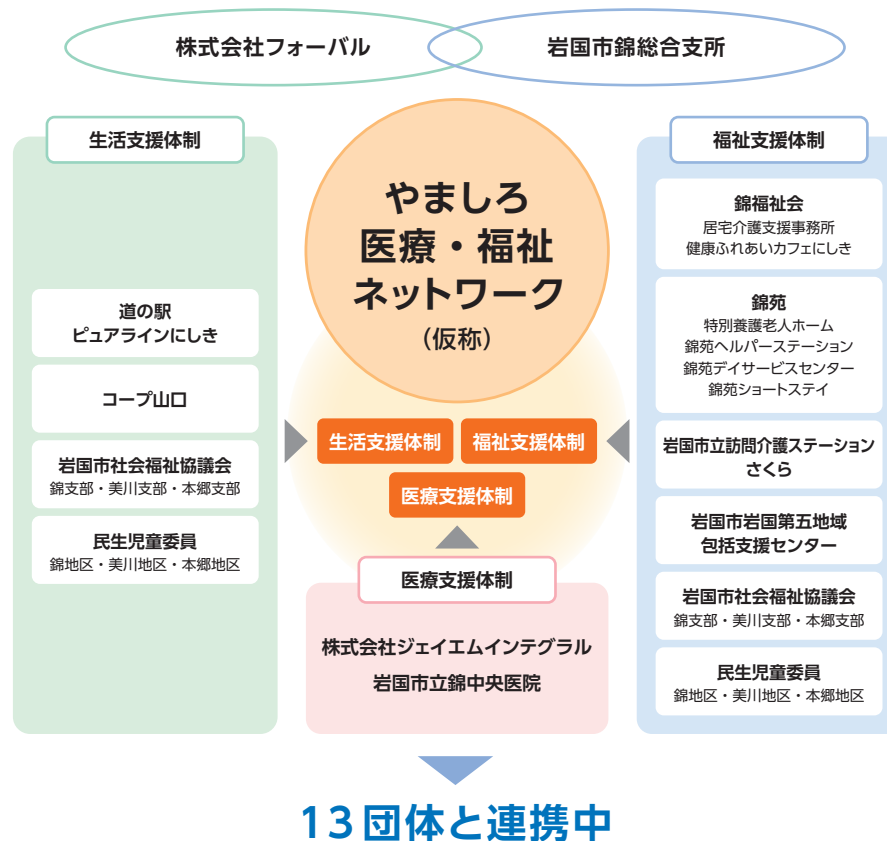
■プロジェクト概要

きづなパートナーサービスを活用した市民生活向上のためのデジタルデバйд解消事業

〔岩国市とフォーバルとの共同事業〕



■推進体制



きづなPARK 中小企業経営のための情報分析プラットフォーム



きづなPARKの概要

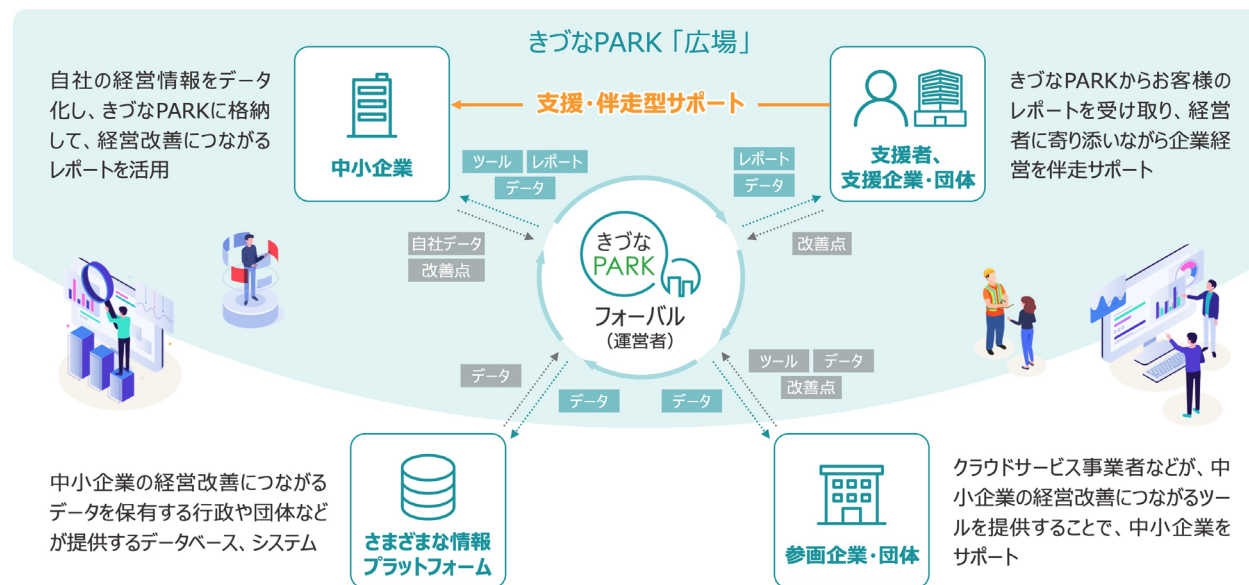
「きづなPARK」は、中小・小規模企業の財務・非財務情報を可視化し、健全な企業経営へ導く経営情報分析プラットフォームです。

中小・小規模企業の経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間）に関するさまざまなコンテンツを集めて、データの可視化を行いながら、PARK（パーク）に集まった多くの企業や人と共に良い企業経営の鍵をつかむための場所です。

多種多様な経営情報を取り扱う「きづなPARK」は、以下の5つを大切にしています。

1. 公共性
2. データに新たな価値を
3. 中小・小規模企業への利益貢献
4. 安全性と安心感
5. 共創 —「共」に「創」る

2025年3月末現在、「きづなPARK」には企業の基本情報が559万法人、財務情報が26万社などさまざまなデータが登録されています。中小・小規模企業は自社のデータを登録することによりこれらのビッグデータと自社の経営状態を比較することができます。比較結果は診断レポートとして可視化・スコアリングされ、経営者は客観的な改善のためのヒントを得ることができます。



数値で見る「きづなPARK」 (2025年3月末時点)

オープンデータ		クローズデータ	
※1 企業の基本情報 gBizINFO 5,595,966 法人	※3 財務情報 gBizINFO 4,783 件	企業のIT環境情報 25,186 法人	従業員の労働時間情報 1,177 社
※2 中小企業実態基本調査 1,678,224 件	※4 財務情報 CRD 262,746 社	ユーザー企業登録者数 41,563 者	支援企業アカウント発行数 1,736 件

※1 経済産業省が運営する「gBizINFO」とデータ連携をしており、法人番号が付与されている法人企業の他、行政機関や管理組合などの団体・組織の基本情報データと連携

※2 中小企業庁が中小企業全般に共通する財務情報、経営情報などを把握するために実施している一般統計調査のデータと連携

※3 経済産業省が運営する「gBizINFO」とデータ連携をしており、法人番号が付与されている法人企業などの売上や利益などの財務情報データと連携

※4 中小企業信用リスク情報データベース（略称CRD）に蓄積された中小企業の財務データから抽出したデータと連携

きづなPARK 財務・非財務情報可視化レポート



経営の5大要素



ヒト



モノ



カネ



情報

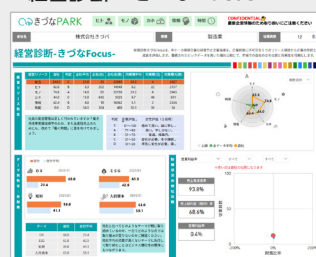


時間

の情報活用

年間の情報をもとに 企業の状態を比較・分析

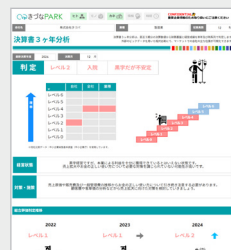
●経営診断 -きづなFocus-



●業績同業他社比較

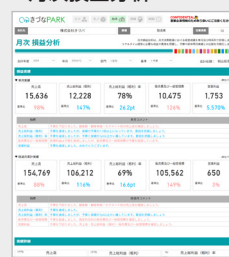


●決算書3ヶ年分析



月間の財務情報をもとに 企業の状態を比較・分析

●月次損益分析



●月次販管費分析



●月次現金・預金残高推移



●月次生産性分析



DX・ESG・知財・人的資本

●DXスタート診断



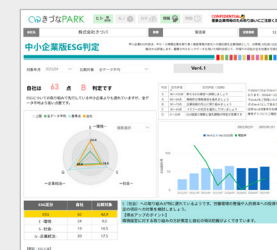
●DX推進度診断



●人的資本判定



●中小企業版ESG判定



●知財活用診断



「きづなPARK」の診断メニュー

「きづなPARK」にはさまざまな診断メニューが設けられ、中小・小規模企業の経営者は「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」「時間」という経営の5大要素に関する情報を可視化・取得することができます。「DXスタート診断」・「中小企業版ESG判定」・「知財活用診断」・「人的資本判定」などの非財務情報や「決算書3ヶ年分析」などの企業の財務基盤と現在の事業の財務状態が可視化されたレポートを取得することで、経営改善に活用することができます。

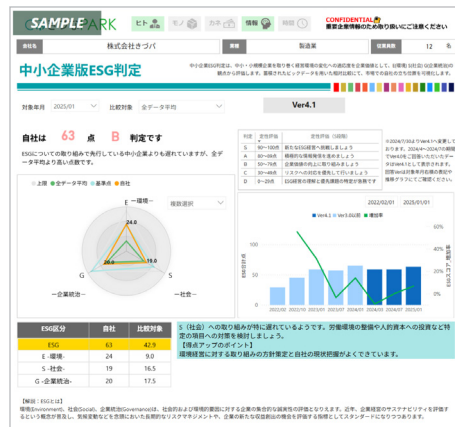
きづなPARK 中小企業版ESG判定・人的資本判定



中小企業版ESG判定

「中小企業版ESG判定」は、近年、持続可能な企業の判定指標として注目を集めている、ESG(環境・社会・企業統治)の各項目にて、中小・小規模企業向けに取り組み度の簡易判定を行う可視化レポートです。

ESGの観点より、経営環境の変化への適応度を企業価値として、マーケットでの自社の立ち位置を確認することができ、これらの企業にとって、投資家ではなく、取引先の企業や借入先の銀行から選ばれる企業になるためのESG判定を目指しています。



登録者数

6,121件 (2025年3月末時点)

人的資本判定

「人的資本判定」は、中小・小規模企業で働くヒトを資本として捉え、7つの観点から企業のリスクマネジメントや価値向上に対する取り組みを評価し、中小・小規模企業が目指すべき基準点や同業種・同従業員規模の他社との比較による判定を可視化します。

把握していない・取り組みができていない点から、人的資本経営を促進するための取り組みに対する課題を見つけることができます。



登録者数

1,858件 (2025年3月末時点)

「きづなPARK」WEB SITE

<https://kdn-park.biz/>

サービス紹介動画

<https://youtu.be/Vl0tNms4j9w?si=HVnHMjC02sfH1pmq>

① DXレポート 4分46秒

<https://youtu.be/6iVyzw0Fd9g?si=3CkTt9acus1rRQ8m>

② ESGレポート 5分22秒

<https://youtu.be/ixTvOnlo-8A?si=R-7wQAnNIP3stZfW>

③ 財務レポート 6分15秒

https://youtu.be/rpubazDP_74?si=B_0VLM4tATrqtDHN

環境

Environment

コミットメント	25
気候変動に関する ガバナンスとリスク管理	27
戦略	29
指標と目標	33
環境に配慮した取り組み	38



コミットメント

フォーバルグループの気候変動対策：グリーン社会実現への道

気候変動問題は、頻発する自然災害が人々の生活や企業活動に大きな影響を与えるなど、世界が直面する緊急かつ重大な課題です。当グループでは、気候変動対策を経営の重要課題として位置づけ、日本政府が目指すグリーン社会の実現に向けた取り組みを強化しています。

具体的には、当グループが2022年に公表した「2030年カーボンニュートラル宣言」と「環境基本方針」に基づき、事業活動およびサプライチェーン全体で発生する温室効果ガス（GHG）の削減に努めています。

また、お客さまである中小・小規模企業の気候変動に対する課題を可視化し、これらの企業が適切に対応できるよう伴走型で支援を行っています。

このように当グループでは、気候変動問題に対する取り組みを通じて、ステークホルダーの皆さまと共に持続可能な社会を実現することを目指しています。これからも、環境保全と経済活動の両立を図り、社会価値創出を目指して取り組んでいきます。

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/>

外部評価

■CDP

ESG評価の中で重要な指標とされる「CDP」は、気候変動への企業の対応を評価する代表的な格付け機関です。当グループでは、2022年度から「CDP」の質問書に回答し、機関投資家に対して当社の気候変動対策に関する情報開示を行っています。この取り組みが評価され、昨年同様、2024年度はB評価というスコアを取得しました。



New

■SBT (Science Based Targets)

「SBT」とは、企業が科学的根拠に基づいて設定する温室効果ガス（GHG）の排出削減目標のことで、「SBTi (Science Based Targets Initiative)」は目標の認証団体です。

当グループの温室効果ガス削減目標は2024年の10月にSBTiの短期目標の認定を取得しました。



SBT認定を取得したフォーバルグループの温室効果ガス排出量削減目標

https://www.forval.co.jp/news/up_img/1728260684-147043.pdf

コミットメント

New ■ ESG マーク認証

「ESG マーク認証」は、企業がESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から持続可能な経営を実践していることを示すための一般社団法人中小企業個人情報セキュリティ推進協会（SP2）が運営する認証制度です。当グループでは中小・小規模企業のESG経営を「可視化伴走型」で支援しているため、「ESG マーク認証」も積極的に取得しています。



賛同団体

■ TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）

2015年、G20からの要請を受け、金融安定理事会（FSB）により、気候変動関連の情報開示および金融機関の対応検討のために設立された団体です。

当社はTCFDに賛同し、同フレームワークで情報開示を進めています。現在はTCFDの枠組みが統合されたISSB国際基準（IFRS S2）に沿って開示の拡充を図っています。



■ GXリーグ

経済産業省が公表した日本の企業が環境・気候変動に対応するための取り組みを推進する枠組みです。

当社は「GXリーグ」に参画し、業界や「産・官・学・金」での協働取り組みを進め、社会全体としてのカーボンニュートラルに向けた取り組みに貢献していきます。



■ 炭素会計アドバイザー協会

炭素会計アドバイザー協会は、温室効果ガスを「いかに測るか」の基準を日本全体で協調して策定するために設立された専門機関です。環境省で認定されている炭素会計アドバイザー資格を通じて知見と研修を提供しています。

当社はこの協会に加入し、社員が炭素会計の専門知識を習得できるよう努めています。



その他 ESG 関連の賛同団体については以下をご参照ください

https://www.forval.co.jp/company_esg/organization.php

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

現代の企業経営では、SDGs（持続可能な開発目標）の達成、気候変動への対応、生物多様性の保全、人権尊重、労働環境の改善、健康経営の推進、そして企業統治の整備など、ESG（環境、社会、ガバナンス）への配慮が一層必要とされる方向へと進んでいます。このような時代の要請を受け、当グループでは2022年4月1日より、持続可能な社会の実現に貢献するための組織体制として、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設立しました。

■サステナビリティ委員会

サステナビリティならびにESGに関わる経営の方針を策定し、当グループに対して指導や情報の共有、教育研修などを通じて、具体的な活動を推進・共有しています。これには、気候変動対策をはじめとする環境保全活動や、社会貢献活動が含まれています。

■リスクマネジメント委員会

事業目的の達成を阻害する恐れのあるさまざまなリスクを早期発見し適切に対応していくと共に、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。

これらの取り組みを通して、当グループは具体的な目標の設定から戦略の立案・発信・実行・評価まで、一貫した仕組みを構築することで、ESGに配慮した企業経営のさらなる強化を目指しています。これらは、社会の持続的な発展に貢献すると共に当グループが直面するリスクを適切に管理し、長期的な企業価値の向上にもつながります。

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、経営執行責任者が各々の委員となり、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。

気候変動課題への対応を重要な経営課題の一つとして認識し、当社の取締役と代表取締役社長がサステナビリティ委員会およ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排出量の削減目標およ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。

サステナビリティ委員会	担当	役割
	代表取締役社長	委員長
	取締役	委員
	経営執行責任者	委員
リスクマネジメント委員会	担当	役割
	代表取締役社長	委員長
	取締役	委員
	経営執行責任者	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

当グループは、リスク管理基本規程において当社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、および
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、
軽減およ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および事故・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

気候変動におけるシナリオ分析概要

当グループでは、TCFD提言の下、気候変動に対する対策の進捗状況に応じた複数のシナリオに基づき、気候関連リスクと機会を評価しています。これは、日本政府のパリ協定下での1.5℃目標達成を目指し、2030年度にGHG排出量を46%削減し、2050年にはカーボンニュートラルを実現するという国際公約、および2024年11月のCOP29で確認されたその目標の重要性を考慮したものです。1.5℃シナリオ (IPCC SSP1-1.9) および4℃シナリオ (IPCC SSP5-8.5) を特定し、それに基づき気候変動が企業のビジネス、戦略、財務計画に与える影響を分析し、定期的に見直しをしています。

気候変動関連のリスクと機会は、移行リスク、物理リスク、機会の事象ごとに指標を設定し、これらの指標に基づく調達と売上の財務的影響を、短期（1年）、中期（3年）、長期（10年）の時間軸で評価・分析しました。

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	再生可能エネルギーの増加
	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

気候変動に関わるリスクと機会

当グループの1.5℃および4℃シナリオに基づく分析では、移行リスクや物理リスクと共に、これらに伴う機会を想定しています。

■1.5℃シナリオ

厳格化される炭素排出規制や炭素税導入、技術変更の必要性や市場の需給変動、評判リスクが特定の業界や中小企業に短期から中期にかけての潜在的影響をもたらすと想定しています。特に炭素税や燃料・電力価格の高騰は、調達および売上に悪影響を及ぼすリスクがありますが、長期的にはこれらリスクへの適応が進むため、影響は軽減されると想定しています。

中小・小規模企業への太陽光発電設備、再生可能エネルギー由来の電力の提供やESG経営の「可視化伴走型支援」を通じて、新たな市場機会の創出と業績の向上につながると考えています。

■4℃シナリオ

長期的にGHG排出規制や脱炭素市場の形成が十分に進まないため、既存のビジネスモデルや市場構造の大きな変化は想定していません。しかし、気候変動による物理的リスクの増加、特に異常気象の激甚化や海面上昇によるインフラ損壊やサプライチェーンの混乱は、長期的に幅広い業界にわたって操業コストの上昇や営業機会の損失をもたらす懸念があると想定しています。そのため、気候変動による物理的リスクへの順応と、これに伴うコスト増加や業績低下への対策が必要と考えています。

また、脱炭素関連の新技術や再生可能エネルギーの普及が限定的であるため、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。

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・炭素税率の上昇に伴う調達・販売コスト増	中～高	低
		燃料・電力価格の上昇に伴う調達・販売コスト増		
	技術リスク	省エネ・再エネ導入のための設備投資・調査コスト増		中～高
		低炭素テクノロジーの急速な進歩への乗り遅れ		
	市場リスク	低炭素社会移行に伴う商品・サービスの需要変動		低
	評判リスク	低炭素社会移行の不応による評価・評判の低下		中～高
物理リスク	急性リスク	突発的な災害に伴う稼働停止、調達・輸送コスト増	低	中～高
		温暖化に伴う稼働停止、調達・輸送・空調コスト増		
	慢性リスク	温暖化に伴う各種資源の減少による調達コスト増		
		海面上昇に伴う調達・輸送コスト増		
機会	エネルギー源	低炭素エネルギー源の増加による販売機会増	中～高	低
	製品・サービス	環境配慮型製品・サービスの開発による販売機会増		
	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

レジリエンス確保の組織的アプローチ

■リスク識別と評価

リスクマネジメント委員会が中心となり、気候変動による1.5℃および4℃シナリオの下でのリスクと機会を特定し、影響を分析します。この段階で、関連する政策変化、市場動向、技術進歩、物理的リスクなどを広範に評価します。

■事業継続計画 (BCP) の策定と強化

識別されたリスクに基づき、具体的な対応策を策定し、事業継続計画を更新します。この計画は全社的なリスクに対応できるよう設計され、定期的に見直しが行われます。

■定期的なモニタリングと報告

リスクマネジメント委員会は定期的開催され、協議・決定事項を四半期ごとに取締役会に報告しています。これにより、進行中のリスク管理活動が経営層に伝達され、必要に応じて追加の対策が検討されます。

■両委員会の連携

気候変動リスクに対応するためのパフォーマンス目標や指標をサステナビリティ委員会が設定します。これらの情報はリスクマネジメント委員会と共有され、組織全体の戦略と連携して推進されます。

以上のプロセスにより、変動する環境下でも企業価値を守り、持続可能な成長とリスク最小化を実現していきます。

戦略に関するレジリエンス

■1.5℃シナリオ

省エネ活動の一環としては、LED照明への切り替え、空室や不在時における照明の消灯および空調の停止、エコドライブの推進を継続しています。既存のテナントビルに関しては、ビル所有者に対して、再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを継続的に依頼しています。また、事業所移転にあたっては、再生可能エネルギー由来の電力を導入しているテナントビルを選定しています。さらに、新築社屋に関してはZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化し、太陽光パネルによる自家発電設備を設置しています。加えて、環境負荷の少ないEV（電気自動車）またはHV（ハイブリッド車）の導入を積極的に進め、移動手段のCO₂排出量を低減しています。

■4℃シナリオ

気候変動による自然災害・気温上昇やそれに伴うダメージ、コスト増に対しては、事業継続計画 (BCP) の強化やグリーン調達の実施、省資源化の促進を行っています。

このように当グループでは、ESG経営の一環として気候変動リスクの最小化と機会の最大化を目指し、組織の強靭性を維持するための措置を実行しています。また、それと同時に私たちのお客さまである中小・小規模企業の気候変動に対する課題を可視化し、これらの企業が適切に対応できるよう伴走型で支援を行うことで競争優位性の確保に貢献しています。

戦略

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・炭素税率の上昇に伴う調達・販売コスト増	▶ GHG 排出量削減の推進、カーボンオフセット
		燃料・電力価格の上昇に伴う調達・販売コスト増	▶ 省エネ活動の推進、設備の効率化、燃料機器の電化、再生可能エネルギー由来の電力の導入
	技術リスク	省エネ・再エネ導入のための設備投資・調査コスト増	▶ EV（電気自動車）またはHV（ハイブリッド車）の導入
		低炭素テクノロジーの急速な進歩への乗り遅れ	▶ 太陽光発電設備の導入
	市場リスク	低炭素社会移行に伴う商品・サービスの需要変動	▶ 環境配慮型製品・サービスの提供 ▶ 低炭素製品調達の推進
	評判リスク	低炭素社会移行の不適応による評価・評判の低下	▶ 製品リサイクルの推進 社会全体のCO ₂ 削減への貢献
機会	エネルギー源	低炭素エネルギー源の増加による販売機会増	▶ 再生可能エネルギー由来の電力の提供
	製品・サービス	環境配慮型製品・サービスの開発による販売機会増	▶ 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「可視化伴走型支援」
	強靱性	新規事業の創出・展開	▶ F-Japan 構想による「産・官・学・金」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	突発的な災害に伴う稼働停止、調達・輸送コスト増加	▶ 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
		温暖化に伴う稼働停止、調達・輸送・空調コスト増加	▶ グリーン調達・省資源活動の推進
	慢性リスク	温暖化に伴う各種資源の減少による調達コスト増加	▶ BCPの強化
		海面上昇に伴う調達・輸送コスト増加	

指標と目標

GHG排出量の削減目標

当グループでは、気候変動対策として、パリ協定で掲げられている1.5℃目標と日本政府の2030年のGHG排出量46%削減、および2050年のカーボンニュートラルを実現する目標に沿って、具体的な取り組みを推進しています。

当グループは、2022年の7月に「事業活動を通じて発生する温室効果ガス(Scope1+2)の削減を進め、2030年までにカーボンニュートラルを目指す」ことを宣言しました。

持続可能な社会の実現に向け、引き続き積極的に気候変動対策を実施すると共に、私たちのお客さまである中小・小規模企業についても気候変動に対する課題を可視化し、伴走型で支援をしていきます。



指標と目標

Scope別 GHG 排出量の算定と傾向

当グループは、気候変動対策への取り組みを進める一環として、温室効果ガス (GHG) 排出量の算定および報告を行っています。GHG 排出量算定のバウンダリは2020年度には20社でしたが、2021～2023年度に新たに5社が加わり、合計25社となりました。

GHG 排出量の内訳を見るとScope1 (直接排出) の割合が0.2%、Scope2 (間接排出) は0.1%に留まりますが、Scope3 (サプライチェーンを含むその他の間接排出) が全体排出量の99.7% 占めています。卸売業や小売業を中心とする業種にこの傾向が見受けられます。

Scope別 GHG 排出量

2023年度
GHG 総排出量
(フォールグループ)

658,316
t-CO₂eq

種類	排出量	比率
Scope1	1,033t-CO ₂	0.2%
Scope2	819t-CO ₂	0.1%
Scope3	656,464t-CO ₂	99.7%

New GHG 排出量第三者検証の実施

当グループでは国際的な GHG 排出量の算定・報告基準 (GHG プロトコル) に応じて算定した事業活動における GHG 排出量データに対し、第三者機関 BSI による検証を受け、声明書を取得しています。

【対象期間】2023年4月1日～2024年3月31日

【対象項目】Scope1・Scope2・Scope3 (カテゴリ1、11)

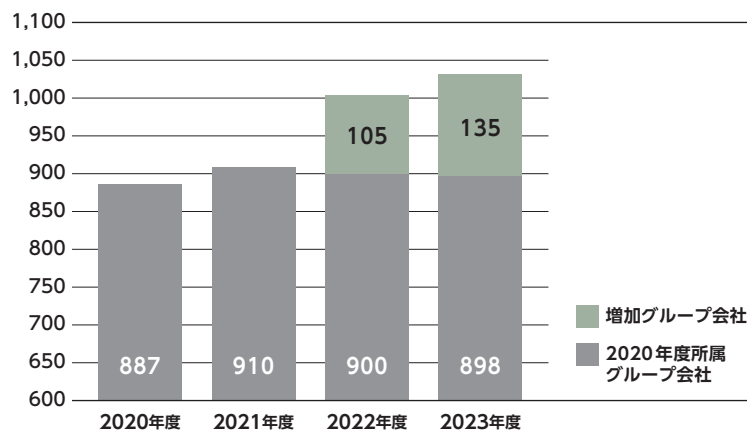
bsi. 独立保証声明書/Independent Assurance Statement	
表 1 株式会社フォーバルおよびグループ会社の 2023 年度 GHG 排出量の要約 Table 1. Summary of Forval Corporation's and its group companies' GHG Emissions in the fiscal year 2023	
スコープ(Scope)	数量 (quantity)
GHG 排出量 (tCO ₂ e) (スコープ1,2,3(カテゴリ1,11)) GHG emissions (tCO ₂ e) (Scope 1-3(Category 1,11))	631,367
スコープ1 GHG 排出量 (tCO ₂ e) Scope 1 GHG emissions (tCO ₂ e)	1,033
スコープ2 GHG 排出量 (マーケット基準) (tCO ₂ e) Scope 2 GHG emissions (Market-based) (tCO ₂ e)	819
スコープ3 GHG 排出量 (カテゴリ1,11) (tCO ₂ e) Scope 3 GHG emissions (Category 1,11) (tCO ₂ e)	629,515
カテゴリ1 購入した製品・サービス (tCO ₂ e) Category 1 Purchased goods & services (tCO ₂ e)	118,891
カテゴリ11 販売した製品の使用 (tCO ₂ e) Category 11 Use of sold products (tCO ₂ e)	510,624
保証レベル ISO14064-3:2019 及び保証人の専門的評価に準拠して限定レベルの保証業務が実施されました。 Assurance level A limited level of assurance work was performed in compliance with ISO14064-3:2019 and the professional judgment of the verifier.	
責任 2023 年度 株式会社フォーバルおよびそのグループ会社における温室効果ガス排出量データの責任は、株式会社フォーバルにあります。私たちの責任は、記載されている範囲と保証レベルに基づいて専門家としての意見を利害関係者に提示する独立保証意見書を提供することです。 Responsibility Forval Corporation is responsible for 2023 Forval Corporation's and its group companies' GHG emissions. Our responsibility is to provide an Independent Assurance Opinion which presents interested parties with our professional opinion based on the scope and level of assurance stated.	
4 / 6	

独立保証声明書 https://www.forval.co.jp/company_esg/dai3syakensyo.php

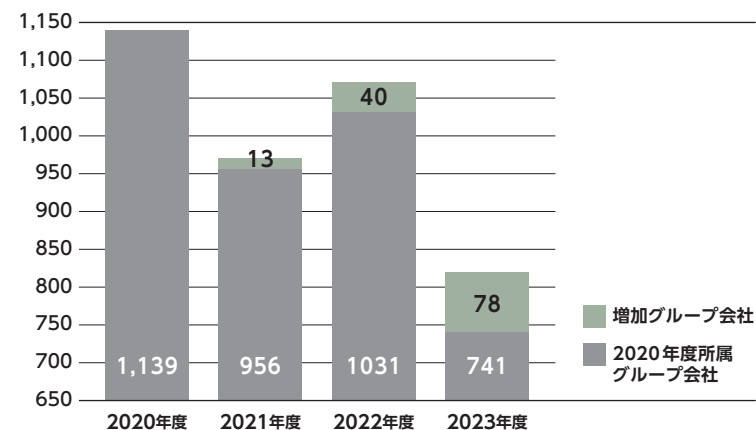
指標と目標

Scope1・Scope2のGHG排出量の推移

Scope1 推移 (t-CO₂)



Scope2 推移 (t-CO₂)

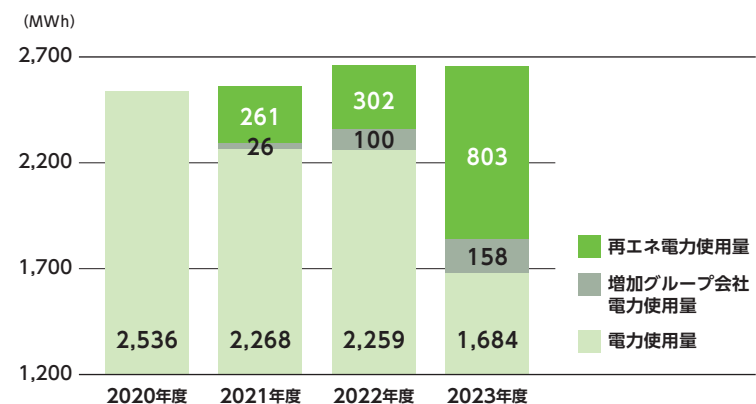


当グループのScope1 排出量は、事業活動が活発化したこと、および新たなグループ会社の加入が影響し、2020年度と比較して増加しています。しかしながら、エコドライブの推進やEV（電気自動車）またはHV（ハイブリッド車）の導入を含む複数の削減活動を実施した結果、これらの増加要因による排出量の上昇は最小限に留まっています。

Scope2 排出量に関しては、事業活動の拡大とグループ会社の増加はしていますが、2020年度と比較して排出量は減少しています。主な理由はグループ9社で再生可能エネルギー由来の電力プランを導入したことによるものです。

（再エネ導入率30.4%）

電力使用量
推移



指標と目標

Scope1 + Scope2合計CO₂排出量

GHG排出量	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	20-23比	
Scope1	887	910	1,005	1,033	145	116.3%
Scope2	1,139	969	1,071	819	▲320	71.9%
合計	2,026	1,880	2,075	1,852	▲175	91.4%

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実施しています。2023年度は435t-CO₂のオフセットを実施しています。

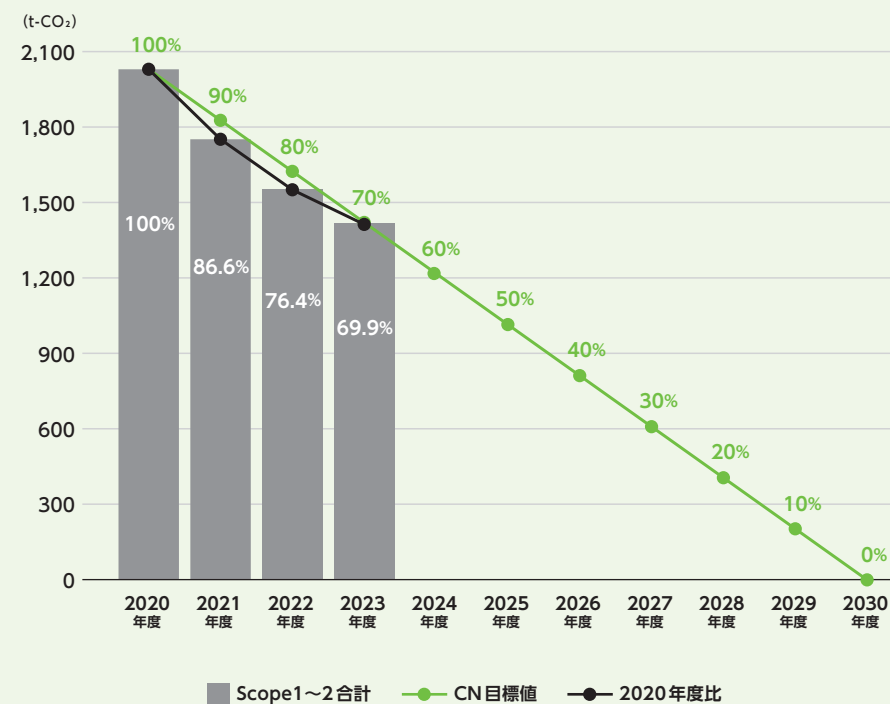
2023年度のカーボンニュートラル目標は2020年度比70%となりますが、オフセット後の排出量は1,417t-CO₂、2020年度比69.9%となり、当グループで目標としている2030年のカーボンニュートラル目標の進捗を達成しています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1+2排出量	2,026	1,880	2,075	1,852
オフセット量	—	126	527	435
オフセット後排出量	2,026	1,754	1,548	1,417
2020年度比		86.6%	76.4%	69.9%

単位：t-CO₂

※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。

2030年カーボンニュートラル目標進捗 (Scope1～2)



※カーボンニュートラル目標は2020年度を基準年とする
 ※Scope1～2合計はオフセット後の実績値
 ※合計値は2020年度以降の増加会社を含む

指標と目標

Scope3のGHG排出量推移

Scope3 内訳			2021年度	2022年度	2023年度	21-23比	構成比
上 流	カテゴリ 1	購入した製品・サービス	83,081	100,454	118,891	35,810	18.1%
	カテゴリ 2	資本財	2,815	2,326	4,269	1,454	0.7%
	カテゴリ 3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	15,379	17,201	19,024	3,644	2.9%
	カテゴリ 4	輸送、配送（上流）	326	232	245	▲81	0.0%
	カテゴリ 5	事業から出る廃棄物	1	5	5	4	0.0%
	カテゴリ 6	出張	902	1,027	1,387	486	0.2%
	カテゴリ 7	雇用者の通勤	772	671	772	▲1	0.1%
	カテゴリ 8	リース資産（上流）	0	0	0	0	0.0%
下 流	カテゴリ 9	輸送、配送（下流）	36	65	88	52	0.0%
	カテゴリ 10	販売した製品の加工	0	0	0	0	0.0%
	カテゴリ 11	販売した製品の使用	501,342	444,044	510,624	9282	77.8%
	カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	871	656	925	54	0.1%
	カテゴリ 13	リース資産（下流）	17	12	234	217	0.0%
	カテゴリ 14	フランチャイズ	0	0	0	0	0.0%
	カテゴリ 15	投資	0	0	0	0	0.0%
Scope3 合計			605,542	566,693	656,464	▲50,922	100.00%

※2020年度はフォーバル単体の実績値算定のため省略 ※Scope3は2021年度を基準年とする

単位：t-CO₂

フォーバルグループのScope3 排出量はカテゴリ1（購入した製品・サービス：18.1%）、カテゴリ11（販売した製品の使用：77.8%）のGHG排出量が多く、両方でScope3の大部分（95.9%）を占めています。カテゴリ1の増加は売上の増加と直結しており、企業活動の拡大に伴う外部からの製品やサービスの購入増が主な原因です。

カテゴリ11に関してもは2021年度比で増加しています。こちらもカテゴリ1と同様に企業活動の拡大に伴う製品の販売量の増加が主な原因です。

環境に配慮した取り組み

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、目標である「2030年のカーボンニュートラル」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排出量の削減に積極的に取り組んでいます。

Scope1とScope2に関しては、オフィス統合・最適化、省エネ活動、LED照明の導入、再生可能エネルギー由来の電力の導入など、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EV・HV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
	消灯や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照明の導入
	オフィスの統合・最適化
	再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

■所有社屋のZEB化

当グループでは新築社屋に関して積極的にZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化を推進しています。この取り組みの結果、グループ会社であるアベヤスは2023年12月26日に、そしてフォーバル東北支社（現 北海道・東北カンパニー 仙台支店）は2024年2月26日に、それぞれBELS（建物の省エネ性能表示制度）の評価制度において「Nearly ZEB」の認証を取得しました。

アベヤス



フォーバル仙台支店



環境に配慮した取り組み

GHG排出量削減に向けた具体的な取り組み

New ■太陽光発電設備

フォーバルグループの新社屋に関しては、仙台支店とグループ会社のアベヤスで太陽光発電パネルを設置し、脱炭素に貢献しています。

また、当グループではアップルツリーによる高出力モジュールを採用した太陽光発電システム「AA PREMIER (ダブルエー プレミア)」を2024年5月20日から販売開始しています。

「AA PREMIER (ダブルエー プレミア)」とは

当グループのアップルツリーとAiko Energy Japan様との協業により生まれた、戸建て住宅向けの太陽光発電システムです。独自の技術によって太陽光を効率的に取り込める点が特徴であり、業界トップクラスのモジュール変換効率最高24%を実現しています。

- 製品保証25年、出力保証30年、システム保証20年



AA PREMIER <https://appletree-ws.co.jp/media/post-1949/>

■LED照明の導入

脱炭素社会の実現に向けた取り組みの一環として、環境負荷を削減し、エネルギー効率を向上させるために、当グループは既存の照明設備からLED照明への置き換えを積極的に実施しています。

また、お客さまに対しても当グループのアップルツリーによる製造時の使用エネルギーをオフセットしたカーボンフリーのLED蛍光灯である「REShine」を提供しています。

リユースで廃棄物を大きく減らせるだけでなく、電力使用量を大幅に削減でき、CO₂排出量の削減と電気料金の低減も進められます。



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

環境に配慮した取り組み

GHG 排出量削減に向けた具体的な取り組み

■再生可能エネルギー由来の電力の導入

既存のテナントビルに関しては、ビル所有者に対して、再生可能エネルギー由来の電力への切り替えを継続的に依頼しています。また、事業所移転にあたっては、再生可能エネルギー由来の電力を導入しているテナントビルを選定しています。当グループの再生可能エネルギー由来の電力の導入は2023年度は9社となり導入率は30.4%です。今後もさらに増加させていく予定です。

また、当グループではお客さまである中小・小規模企業に対しても当グループのフォーバルテレコムによる実質再エネ100%の「地球にやさしいでんき」を提供し、脱炭素に貢献しています。



環境価値プランの仕組み

当プランは、電気に非化石証書の環境価値を付帯することで、お客さまに実質再エネ100%電気を供給することができます。
※「FIT非化石証書」「非FIT非化石証書（再エネ指定あり）」を使用いたします。



地球にやさしいでんき <https://elenova.jp/>

■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。

サイトの特徴

- CO₂削減および低減、または環境貢献に寄与する商品のみを掲載
- 商品選択の新たな選択肢として、環境に配慮している商品購入で環境貢献
- 「環境スコアリング」でグリーン購入の取り組みを可視化



地球にやさしいエトセトラ <https://gx-etcetera.jp/>

環境に配慮した取り組み

New ESGを体現する新オフィス（本社）

働き方の多様化と従業員の生産性向上を目的に本社オフィス（オーバルビル 14・15階）のリニューアルを実施しました。

既存の内装や什器を活用しつつ、ESG経営の観点から空間づくりにも注力しています。14階には環境配慮型素材「エコワク」を採用し、壁面には使用した木材分の植樹を行う「ikumoriパネル」を導入しています。その他にもエコマーク認定のタイルカーペットやCO₂排出の少ない軽量チェアも採用し、環境負荷低減を推進しています。

また、社員が心身共に健康で安心して働ける職場環境づくりにも取り組んでいます。業務や会議の増加による座席や会議スペースの不足を解決するため、本社15階を増床し、昇降デスクやテレキューブ、WEBブースなどのさまざまな設備を導入しました。集中作業や協働作業のいずれにも対応できる環境を整備し、防音個室やカフェスタイルのラウンジも設けました。社員同士がオンラインや対面のどちらでも円滑にコミュニケーションを取り、創造性を高めながら快適に安心して働くことができるオフィスを実現しています。

本社
14階



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

本社
15階



テレキューブ



コミュニケーションの取りやすい環境



環境に配慮した取り組み

仙台支店の取り組み

仙台支店は2024年4月に仙台市内に新社屋を構えました。

コンセプトに掲げたのは「環境配慮型の次世代ESGオフィス」です。お客さまにESG経営のコンサルティングを行うなかで、その実例となれるような社屋でありたいというコンセプトを基に設計されています。

社屋には太陽光発電パネルが設置されており、使用電力を自家発電でまかなうと共に、不足分の電力についても再生可能エネルギー由来のものを活用しています。敷地内ではEV（電気自動車）と充電設備の導入により、社員の移動に伴うCO₂排出量の削減も進められています。また、オフィスの建材には資源の再利用や国産木材が活用されており、環境負荷を軽減すると共に、自然の温かみを感じられる空間設計がなされています。

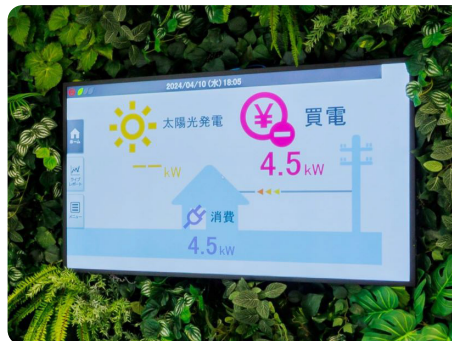
ESG経営を「可視化伴走型」で支援する当社は、従業員たちが日常的にESG経営を意識できるような仕組みづくりもしています。例えば、電力の使用状況や発電量を可視化することで、社員一人ひとりが省エネルギーを意識できる環境を整えています。また、オフィス空間はコミュニケーションやイノベーションを活性化させる設計となっており、オープンな議論や多様な働き方が可能です。



太陽光パネル



EV（電気自動車）



電力の発電量・使用量を液晶パネルで可視化



緑を基調としたオープンなオフィス空間

環境に配慮した取り組み

生物多様性の保全

■アマモ場再生活動の取り組み

当グループは、神奈川県横浜市金沢区「海の公園」の環境改善に取り組む国土交通省「東京湾UMIプロジェクト」の協力企業として参画しています。昨年度は、NPO法人海辺つくり研究会および金沢八景-海の公園アマモ場再生会議のご協力のもと、2024年6月8日（土）に朝日生命様と共催で「アマモ場再生活動」を実施し、11月30日（土）には朝日生命様、五洋建設様と共催でアマモの播種も行いました。

また、12月20日（金）には国土交通省関東整備局にて、アマモの種を届けたり、東京湾の環境保全について伝える活動をしている横浜市立金沢小学校と横浜市立みなとみらい本町小学校の児童たち17名と交流を深めました。

「海のゆりかご」と呼ばれる「アマモ」は、小魚や甲殻類などの棲みかになるだけでなく、海をきれいにし、また光合成により二酸化炭素を吸収して酸素を作るなど、海の生き物だけでなく私たちにとっても大切な植物です。アマモ場を再生することは地球温暖化対策にも貢献できます。当グループでは、地域の環境をより良くし、次世代に豊かな自然を引き継ぐことを目標に、このような保全活動を推進しています。

■活動実績（東京湾 UMI プロジェクトホームページ）

アマモの花枝採取（6月18日）

<https://www.pa.ktr.mlit.go.jp/kyoku/59engan/umipro/news-activities/2024060811.html>

アマモの播種（11月30日）

<https://www.pa.ktr.mlit.go.jp/kyoku/59engan/umipro/news-activities/2024113001.html>

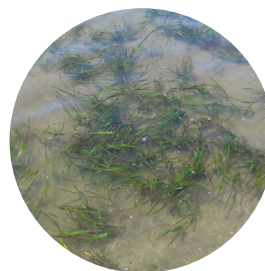
地元小学生との交流イベント（12月20日）

<https://www.pa.ktr.mlit.go.jp/kyoku/59engan/umipro/news-activities/2024122001.html>



▼アマモ場再生活動時の集合写真

▼アマモ場再生活動マスコットキャラ「アマモン」と記念写真



東京湾（神奈川県横浜市）の
アマモ場



アマモ場再生活動の様子



社 会

Social

人権	45
人材戦略	46
人材育成	56
社会貢献	60



人権 人権尊重の取り組み

フォーバル人権ポリシー

<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、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、2023年4月に「**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に努めてまいります。

フォーバル人権ポリシーの項目

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

Myじんけん宣言

https://www.jinken-library.jp/my-jinken/company_detail.php?p=MDAwMDAwNzM4NQ==

「人権」は、誰にとっても身近で大切なものです。

当社は、2023年5月に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。

New LGBTフレンドリー宣言

<https://www.lgbtq-company.metro.tokyo.lg.jp/friendly/>

当社では、多様性を尊重し、性的マイノリティ（性自認・性的指向など）への理解を深めるため、東京都が実施するLGBT研修を人事部およびESG推進部の社員が2024年12月に受講し、「**LGBTフレンドリー宣言認定証**」を取得しました。

LGBTを含む多様な価値観の尊重は、社会的価値の向上はもちろん、優秀な人材の確保や離職防止にもつながる重要な取り組みです。今後も全社員が自分らしく安心して働ける職場環境づくりを推進していきます。



人材戦略 方針

人材の育成に関する方針

当グループでは、創業以来、私たちを取り巻くすべての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」を実現することを企業の基本価値として掲げています。

その中でも、最も優先すべきステークホルダーは「社員」です。なぜならば、社員自身が「幸せ」であることこそが、他のステークホルダーに対して幸せを分配する原動力になると考えるからです。私たちは、社員の幸福が最大化される企業環境を整備することが、真の価値創造への第一歩であると信じています。



フォーバルグループが目指す人材像

当グループは、社名の由来でもある「For Social Value」という理念を基に、「社会が求める真の価値」を追求し続けています。その指針として、企業理念である「社是」を掲げ、社員一人ひとりがあるべき姿を共有できるよう努めています。

当社グループが大切にしている人材要素

- 明・元・素**
(めい・げん・そ)
 社員が持つべき人間性として、明るく元気で素直であることを大切にしています。これらは特別なスキルではなく、人間が持つ基本的な素養です。
- 実力主義**
 社員一人ひとりが結果にこだわり、目標達成に強い意欲を持ち、最後まで粘り強くやり抜く姿勢を重視します。これにより、成果を生み出す企業文化を形成しています。
- 強い仲間意識**
 社員はビジョンを共有し、チームプレーの中で主体的に行動することで、協力して新たな価値を創造します。この仲間意識が、会社と個人の成長の基盤となります。

当社では、社員が主体的に計画的に行動し、企業理念の実現に向けて挑戦できる環境を提供することで人材価値を最大化することを目指しています。

- 関わるすべての人に「幸せを分配する」
- お客さまや社会にとって本当に価値のあるものを創出する
- 社会や業界の常識に挑戦を続け、創意工夫による「新しいあたりまえ」を実現する
- 顧客の視点を常に持ち、感謝の気持ちを持って「真心ある行動」を追求する
- 社員自身が主体的に新たな挑戦に取り組むことで革新を続ける企業文化を育む

人材戦略 人的資本経営の取り組み

ISO 30414 認証の重要性とは

「ISO 30414」とは国際標準化機構 (International Organization for Standardization) が発行した人的資本の情報開示に関する国際基準です。この基準は、企業の人事・組織・労務に関する情報を定量化し、分析し、開示するための国際的な指標として設けられたガイドラインです。認定を取得することで、投資家などの各ステークホルダーは人的資本情報を定量、定性の両面から把握することができ、企業に対する評価をこれまで以上に適正に行うことが可能となります。

当社は、2023年12月1日付けで、**国内7社目となる「ISO 30414」の認証を取得しました。**

ISO 30414 適合性について

2024年11月、独立監査機関である株式会社HCプロデュースにより、人的資本の開示に関する国際規格である「ISO 30414」に基づき、2023年12月1日に認証された当社のデータ、システム、ステートメントおよび戦略に関する適合性が継続して有効であることが確認され、通知書が発行されました。



ISO 30414 認証取得の背景と目的

人的資本の開示の重要性が高まっている昨今、当グループでは、中小・小規模企業のリーディングカンパニーとして、お客さまの人的資本経営を支援するために、まず自社が率先して人的資本について学び、理解を深めることから始めました。2025年3月末現在、当グループの**17名の社員が「ISO 30414リードコンサルタント/アセッサー」**の講座に参加し、認証を取得しています。

人的資本経営は、これから中小・小規模企業の成長において重要事項となります。当グループは、正しい知識と適切なアドバイスをすることで、大企業だけでなく、中小・小規模企業も人的資本経営を通じてマーケットに**「選ばれる企業」**になるように導いていくことを目的としています。

当グループは、中小・小規模企業や地方自治体へESG経営の促進、きづなPARKの活用、健康経営、教育などの要素を融合させ、人的資本経営に関する「新しいあたりまえ」となるサービスの創造を目指します。そして、人的資本経営のプロフェッショナルとしても**「中小・小規模企業にとってなくてはならない存在」**になるべく、課題解決の実現に貢献していきます。

人材戦略 DE&Iの推進

女性活躍の推進

女性が安心して就業継続できる環境づくり

当社は、女性が安心して就業を継続できる環境づくりに注力しています。働く人々のワーク・ライフ・バランスを大切に、特に育児と仕事の両立を支援する体制の強化を進めています。

主な取り組みは以下の通りです。

1. 「i-Work[※]」による勤務地の柔軟性

オフィス外勤務を認めることで、特に子育て中の社員が生活スタイルに合わせて働きやすくなり、通勤時間を削減できます。

2. フリーワーク制度での時間の自由化

勤務時間に柔軟性を持たせることで、仕事とプライベートの両立がしやすくなり、多様な働き方を実現しています。

3. 育児休業ガイドの策定

制度への理解を深めやすくし、育児休業からの円滑な復職もサポートしています。また、さまざまなライフプランを持つ従業員が働きやすくなるように、「育児・介護休暇規定」の見直しも進めています。

4. 働くパパ・ママ応援コミュニティの運営

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しています。

5. 育児休業制度情報の共有

正確な情報の提供や体験談の共有を通じて、休業を検討している社員を支援しています。

これらの施策を継続することで、女性が安心して長く働ける職場環境づくりを進めています。育児と仕事の両立がしやすくなり、両立する社員も増加、また、女性従業員の活躍の幅が広がり、女性管理職比率も11.4%から12.3%へ向上しています。

※ i-Workとは働く場所の自由化（テレワーク）などを示す当社独自の造語です。

2024年度 女性管理職比率

単体 **12.3%**
(2023年度：11.4%)

連結 **12.6%**
(2023年度：12.3%)

2024年度 平均勤続年数

単体
男性 **13.55年**
(2023年度：12.6年)

女性 **6.73年**
(2023年度：6.0年)

女性管理職比率向上に向けての今後の取り組み

- 女性管理職社員の体験談・インタビューを社員に向けて配信し、女性管理職のロールモデル導入へとつなげる。
- 評価実施におけるガイドラインの見直しを実施。
- 非管理職のキャリアや目標について、管理職者が適切にサポートできることを目指す。



今後も、多様な人材が活躍できる企業風土の実現と、従業員一人ひとりのキャリア形成の支援を通じて、企業としての持続的な成長と社会への価値提供を目指していきます。

障がい者雇用の促進

当社では、障がい者の方々が活躍できる明るく働きがいのある職場環境の実現を目指し、障がい者雇用を積極的に推進しています。雇用率は2.72%で法定雇用率2.5%を上回っており、今後も多様な人材が安心して働ける環境づくりに努めます。

2024年度 障がい者雇用率

単体
2.72%
(2023年度：2.98%)

人材戦略 DE&Iの推進

New 厚生労働省のくるみん認定を子育てサポート企業として取得

当社とグループ会社の株式会社アイテックは、厚生労働省の「くるみん認定」を子育てサポート企業として2024年に取得しました。これまで仕事と子育ての両立支援や多様な働き方推進を重視し、2023年10月には育児・介護支援制度を強化しました。特に男性の育児休業取得率向上に注力し、社会課題の解決に取り組んだ結果、「くるみん認定」の取得につながりました。



くるみん認定制度関連ページ（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

女性活躍推進法に基づくえるぼし2段階（2つ星）に認定

また、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」（2つ星）に2022年に認定されました。「えるぼし」は、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を評価する認定制度で、5項目で3段階評価されます。アイテックは「採用」以外の4項目で基準を満たし、2つ星認定となりました。今後も当グループでは女性の活躍や多様な人材が能力を発揮できる職場環境づくりに努めていきます。

ITEC



えるぼし認定制度関連ページ（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

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み、地域の認証制度を取得しています。

女性のチカラを活かす企業認証制度（宮城県）

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



2023～2024 宮城県認証企業

New 女性活躍リーディングカンパニー三つ星認証（★★★）（大阪市）

最も女性活躍の取り組みが進展している区分として「三つ星認証」を2024年8月に取得



大阪府男女いきいきPLUS+事業者認証（大阪府）

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



あいち女性輝きカンパニーの認証（愛知県）

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



人材戦略

仕事と育児・介護の両立

New 2025年4月福利厚生の拡充と育児・介護関連の制度変更

当社は、男女問わず安心して育児に参加できる環境づくりや、仕事と介護を両立する社員の負担軽減を目的に、育児・介護関連の支援制度を強化・拡充しています。2025年4月には、制度利用対象となるお子様の範囲や取得事由を拡大し、より多様なニーズに対応できるよう制度を見直しました。また、介護による離職防止のための雇用環境整備や、介護休暇制度の見直し・充実も図り、社員が安心して働き続けられる職場づくりを推進しています。

育児

子の看護等休暇

対象範囲変更・取得事由の拡大

対象となる子の範囲：9歳に達する日以後の最初の3月31日までに変更
取得事由の拡大：感染症による学級閉鎖や入園・卒園式でも利用可能

法定を上回る部分はそのまま継続
付与日数：8日（2人以上は12日） 給与有無：有給

介護

介護休暇

介護離職防止のための雇用環境整備

介護休暇を取得できる労働者の要件緩和：入社間もない社員も取得が可能
介護休業・介護両立支援制度等に関する相談窓口の設置（人事労務）
介護休業の期間延長：6カ月へ期間変更

法改正ではなくフォーバル独自の対応
対象期間：6カ月 除外できる社員の範囲の見直し

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すると共に、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。



男性の育児休業取得の促進

当社では、男性の育児休業取得促進のため、制度改正や制度の充実、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備に取り組んでいます。子どもが誕生した男性社員には育児休業取得案内を送り、推進した結果、2024年度の男性育児休業取得率は107.7%となりました。



2024年度
男性育児休業取得率
単体 **107.7%**
(2023年度：95.7%)
連結 **88.5%**
(2023年度：90.6%)

2024年度
女性育児休業取得率
単体 **100%**
(2023年度：100%)

2024年度
育児休業復職率
単体
女性 **100%**
(2023年度：100%)
男性 **100%**

人材戦略

働き方改革

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実現

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

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、「1日8時間」の中で勤務時間を自由に選べるフリーワーク制度や、1時間単位で取得できる有給休暇制度などを導入し、多様な働き方を推進しています。業務効率化にも取り組み、有給取得率の向上につなげています。

2024年度
有給休暇取得率

単体

64.9%

(2023年度：64.1%)

New 時間単位有給休暇の拡大

当社では年次有給休暇制度の柔軟性を高めるため、従来の全休・半休に加えて、1時間単位で取得できる有給休暇制度を導入しました。これにより、勤続年数に関わらず、年間最大5日分まで時間単位で有給休暇を利用することができます。**入社1年目の社員も利用可能**となり、より柔軟な働き方の実現やワーク・ライフ・バランスの向上につながっています。

New 多目的休暇の創設

従業員のより柔軟な働き方を推進するため、新たに多目的休暇制度を導入しました。この制度により、従来の子の看護休暇の対象とならない事由（例：授業参観や運動会への参加など）でも休暇取得が可能となり、従業員の多様なニーズに対応できるようになりました。

■ **付与要件** 前年度有給休暇取得率70%以上かつ、前年度の有給付与日数が10日以上

■ **付与日数** 入社1年以上の社員は年3日
入社5年以上の社員は年5日

■ **取得事由** 1.不妊治療 2.育児 3.介護 4.自己啓発 5.傷病 6.ボランティア

人材戦略

健康経営の取り組み

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」への幸せの分配を実現するため、社員の健康維持・増進に積極的に取り組んでいます。生産性や創造性の向上だけでなく、すべての社員とその家族が安心していきいきと働ける環境づくりを推進しています。さらに、社員一人ひとりに合わせた柔軟な働き方や、健康リテラシーの向上施策を展開し、健康で活力ある生活を支援しています。

健康経営に向けた施策

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. 社員の健康リテラシー向上 | 4. フォーバル内コミュニティの活性化 |
| ・ タニタ健康プログラムの導入、健康アップマラソンに利活用 | 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 |
| ・ 毎月、禁煙と喫煙に関する情報配信 | 6. 「健康経営優良法人」認定取得 |
| 2. 働き方改革 | 7. 生活習慣改善活動 |
| 3. 労働時間の適正化 | 8. 仕事と育児&介護の両立 |

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づくりのため、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。

2024年度
定期健康診断受診率

単体

100%

(2023年度：99.6%)

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

New 当社と当グループ11社が健康経営優良法人2025に認定

当グループでは、社員の健康リテラシー向上を目指した継続的な取り組みが評価され、当社とグループ11社が経済産業省が制度設計し、日本健康会議が優良な健康経営を実践している法人を認定する「健康経営優良法人2025」の認定を受けました。

健康経営優良法人2025 大規模法人部門

3社 株式会社フォーバル
株式会社アイテック
株式会社保険ステーション



健康経営優良法人2025 中小規模法人部門 (ブライツ500)

1社 株式会社タニタヘルスリンク



健康経営優良法人2025 中小規模法人部門

8社 株式会社アベヤス
株式会社コーディネート
株式会社三知
株式会社第一工芸社
株式会社トライ・エックス
株式会社ネットリソースマネジメント
株式会社三好商会
株式会社奈良事務機



人材戦略

健康経営の取り組み

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「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）、ジェネリック通知および重症化予防通知、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。

New エンゲージメントサーベイの活用

当社は、社員の心身の健康を支え強い組織づくりを推進するため、2022年より「ラフルサーベイ」を導入しています。年2回のディープサーベイと月1回のショートサーベイで、社員が定期的に自身のコンディションを確認できる仕組みを構築しています。また、サーベイ結果を活かし、全社や各部門で改善施策を実施するとともに、上司と結果を共有しコミュニケーションを促進。これにより課題の早期発見・対応につなげ、人材定着や働きやすい環境の実現、持続的な組織成長を目指しています。

LAFCOL
SURVEY

2024年度
ストレスチェック受診率

単体

92.7%

(2023年度：88.1%)

2024年度
エンゲージメント
(従業員満足度調査)

単体

男性 64.74

女性 60.88

(全国平均：63.59)

フォーバル健康UPマラソン大会の開催

タニタ健康プログラムを活用して、社員の「健康意識の向上」「健康行動変容の促進」を推進していくことを期待し期間限定のポイントレースを開催しました。

タニタ健康プログラムとは…

株式会社タニタヘルスリンクが提供する「ヘルスケアサービス」です。

社員が計測 体組成計・血圧計・活動量計・スマホで計測

データを収集 専用サーバーに計測データを自動送信

データの可視化・活用

社員：自身のからだや運動の状態の経時変化、将来の健康リスクや予防法などを可視化
管理者：活動量、体組成等の一元管理、社員の健康状態の可視化、健康経営施策に活用

健康管理アプリ
「HealthPlanet」で
計測データを確認



フォーバル健康UPマラソン大会の主となる評価項目

健康宣言 「毎日〇〇歩歩く」「〇日後までに〇kg痩せる」など
達成したい健康習慣や目標を明確に宣言

体組成計・血圧計計測 事務所もしくは自宅で計測し習慣化

歩数 歩いた歩数を計測し、可視化

運動習慣 1週間に2回、1回あたり30分以上の運動を実施している

睡眠時間 1日あたり6時間以上の睡眠時間がとれている



これらの活動を「習慣化」「可視化」することで、社員一人ひとりの健康状態を把握し、いきいきと働ける環境づくりと健康経営を推進しています。

人材戦略

健康経営の取り組み

健康経営に向けた具体的な取り組み

タニタヘルスリンクの取り組み

タニタヘルスリンクは、2009年より取り組んでいる健康経営のノウハウを活用し、健康経営や医療費の適正化を実現するヘルスケアサービスとして「タニタ健康プログラム」を提供しています。

「タニタ健康プログラム」では、健康に関心のない方でも「かんたん、楽しい、続けたい」をコンセプトに、「はかる→わかる→きづく→かわる」といった健康づくりのPDCAサイクルの実践サービスと管理者向け機能を充実させています。現在、「健康経営」に取り組む法人や、健康で地域を活性化する「健康まちづくり」を推進する自治体など、全国約150件の皆さまにご利用いただき、約35万人の健康づくりをサポートしています。

健康経営サポートサービス

からだカルテ

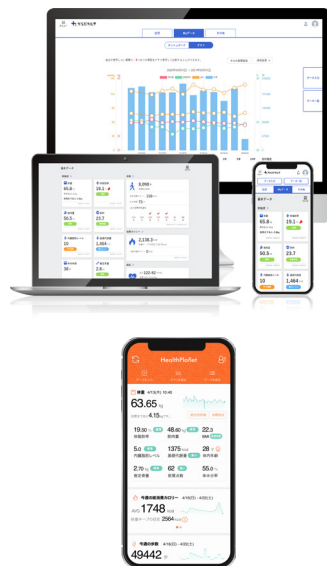
通信機能を備えた体組成計や活動量計などで計測したデータを専用サーバーへ自動転送。計測データは自動でグラフ化され、自身のからだの状態や活動の変化をパソコンやスマートフォンを使って「からだカルテ」上で確認することができます。

<https://www.tanita-thl.co.jp/business#karadakarute>

HealthPlanet

iPhone・Androidに対応した無料健康管理アプリ。体組成計・活動量計・血圧計などの計測データを記録でき、グラフ管理することが可能です。

<https://www.tanita-thl.co.jp/business#healthplanet>



フォーバル健康UPプログラムで導入している健康計測機器



体組成計 [DC-13C]

両腕から微弱な電流を通すことで、靴や靴下を履いたままでも手軽に素早く体組成を計測することができるタニタ社製のプロフェッショナル仕様の体組成計。

血圧計 [BP-910]

スタイリッシュなカラーで、オフィスやスポーツ施設など使用シーンにマッチするデザインの血圧計です。設置場所をとらないコンパクトなデザインながら、無理なく自然な姿勢で計測できます。



ミライフ

健康診断と生活習慣データから、AIが将来の健康リスクを予測します。現在の生活習慣が引き起こす影響をわかりやすく「見える化」し、一人ひとりの健康リスクに備えた生活習慣の改善方法を提供します。

<https://www.tanita-thl.co.jp/business/melife>



その他健康管理アプリ

■ HealthPlanet Walk <https://www.tanita-thl.co.jp/business#healthplanet-walk>

■ HealthPlanet Food <https://www.tanita-thl.co.jp/business#healthplanet-food>

■ タニタ社員食堂レシピ <https://www.tanita-thl.co.jp/business#syokudo-recipe>

人材戦略 外部評価

外部評価（受賞・認定）

■日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編

本調査は2017年から日本経済新聞社が実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象として、多様で柔軟な働き方の実現、新規事業などを生み出す体制、市場を開拓する力の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化する取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、最高5星で段階評価しています。当社は、「第7回日経スマートワーク経営調査」において、3星を獲得しました。



■Well-Being Workers® Awards 2024+

ラファール社が提供する、組織改善ツール「ラファールサーベイ」を活用し、著しく組織改善が進んだ企業を表彰するイベントです。組織改善部門、継続改善部門の2部門を設け、2,000社よりラファールサーベイにおける回答率や点数、偏差値、改善施策などから、顕著な実績を収めた企業を決定。当社は、「組織改善部門最優秀賞」を受賞しました。



■スポーツエールカンパニー

～社員の健康と地域貢献を育む、スポーツ・健康推進活動～

スポーツ庁では、朝や昼休みなどに体操・ストレッチをするなどの運動機会の提供や、階段の利用や徒歩・自転車通勤の奨励、あるいはスタンディングミーティングの実施など、スポーツ競技に限らず、社員の健康増進のためスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を「スポーツエールカンパニー」(英語名称: Sports Yell Company)として認定する制度を実施しています。当社は、「スポーツエールカンパニー 2025」に6年連続で認定されました。



■ハタラクエール 2025 福利厚生推進法人

ハタラクエール(福利厚生表彰・認証制度)は、福利厚生の充実・活用に力を入れる企業・団体・自治体を表彰する制度です。当社は、ハタラクエール2025「福利厚生推進法人」を受賞しました。



人材育成 教育・研修制度

事業戦略との連動

当グループは、事業戦略の中心に「企業ドクター」としての役割を据え、「情報通信」「海外」「環境」「人材・教育」「起業・事業承継」の5つの重点分野において、他社との差別化を図りつつ、中小・小規模企業の成長と利益に貢献するコンサルティングサービスを展開しています。また、グループシナジーを最大限に発揮し、幅広い事業領域で総合的な価値創出にも取り組んでいます。特に、中小・小規模企業の環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の各取り組み状況を可視化し、ESG 経営能力向上を支援する「可視化伴走型支援」に注力しています。

ESGは、企業が持続的かつ長期的に成長するための重要な経営指針と位置付けられています。当グループでは、ESG への取り組みが不十分な企業に対して価値が認識されにくい環境の変化を危惧し、中小・小規模企業がいち早くESG 経営に取り組むこと、そしてこれらの取り組みを「新しいあたりまえ」に変えていくことを使命とし、ESG 経営の支援を事業戦略の柱に据えています。

事業戦略の実現には、社員一人ひとりが「企業ドクター」として高い品質のコンサルティングを提供できるようその能力向上を図ることが重要となります。そこで当社は、自社のESG 経営においても人的資本経営を重視し、人材への投資を積極的に行っています。具体的には、ESG 経営の専門知識を社員が習得するための教育体制を整備するとともに、「企業ドクター」の育成にスピード感を持って取り組んでいます。こうした取り組みを通じ、当グループでは「人材」を最も重要な価値の源泉と位置付け、社員一人ひとりの価値向上を図ることで、新しい社会価値を創造し続けます。当グループは「100年企業」を目指し、持続的な成長と社会への貢献を実現していきます。

事業人材の育成

当グループの事業の中核となる「可視化伴走型経営支援事業」においてはESG 経営に関する知識の習得と企業ドクターの育成が急務です。当グループが中小・小規模企業の「企業版 地域医療機関」となるため、ESG 経営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」を目指します。

より専門性の高い事業人材に特化した育成を行うため、「IX(トランスフォーメーション) 開発センター」から「企業ドクター開発センター」へ組織名称と体制を改め、人的投資として能力開発に努めています。

■企業ドクター開発センター教育

職種別教育
(営業人材 / コンサルティング人材 / ESG人材)
リスクリング教育

■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

■推奨資格制度

DXアドバイザー検定の取得推進
ESGアドバイザー検定の取得推進 (2024 年度より)
個人情報保護士、ビジネス統計スペシャリスト、環境社会検定試験 (eco検定)®、炭素会計アドバイザー資格の取得推進



人材育成 教育・研修制度

人材育成における二軸の取り組み

当グループでは、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。

フォーバルパーソンとしての基盤づくり

グループ社員が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に努めます。

コンプライアンス教育

社内および社外相談窓口の設置

近年重要性が高まっているコンプライアンス対応を強化するため、内部通報窓口に加え外部相談窓口を設置しております。これにより相談しやすい環境を整備し、リスクの早期発見および迅速な対応につなげています。



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

年次別・階層別教育



フォーバルグループ新入社員研修（1年間）

入社3年目までのキャリアコンサルティング面談

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※

※ フォーバルシップ勉強会

この勉強会は、創業者である代表取締役会長・大久保が自ら、創業の思い、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もらうための会で、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 推奨資格制度

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、最新の知識でお客様へ利益貢献していくために、私たちが目指す「あるべき姿」に近づく手段の一つとして、会社推奨資格を設けています。

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おり、社員がこれらの資格を取得・維持しやすいよう、取得後の更新にかかる費用は会社が負担しています。また、特に重要視する資格については、取得時に報奨金を支給するキャンペーンも実施しています。

さらに、一定数以上の推奨資格を取得した社員には、社内資格である「iビジネスマスター」・「Fビジネスマスター」となり、これに伴い手当も支給されます。

当グループでは、GX（グリーントランスフォーメーション）推進の一環として、2023年10月より「炭素会計アドバイザー資格3級」を推奨資格に追加しました。この資格を取得することで、GHG排出量の把握や、中小・小規模企業の経営者に対する脱炭素経営のアドバイスに活用できます。また、「炭素会計アドバイザー資格3級」を取得すると、「環境省認定制度脱炭素アドバイザーベーシック」の認定も受けられます。

さらに、当グループの中核事業である「可視化伴走型経営支援事業」においては、ESG経営に関する知識の習得や「企業ドクター」の育成が重要であるため、DXアドバイザー検定・ESGアドバイザー検定を推奨資格ではなく業務上必要な資格として位置づけ、eラーニング学習ツールや受験バウチャーチケットの配布などの支援を行い、「企業ドクター」としての社員の知識水準の向上と専門人材の育成を推進しています。

推奨資格

- DXアドバイザー（一般社団法人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）
- 環境社会検定試験（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）
- 炭素会計アドバイザー資格3級/2023年～（炭素会計アドバイザー協会）
- ESGアドバイザー検定 2024年～
（一般社団法人中小企業個人情報セキュリティ推進協会）



資格取得者数（2025年3月末時点）

推奨資格	目標	取得率	連結	単体
DXアドバイザー検定	50%	45.0%	1,092人	544人
ESGアドバイザー検定	50%	73.8%	1,790人	734人
個人情報保護士	50%	35.7%	865人	574人
ビジネス統計スペシャリストEXCEL分析ベーシック	35%	32.3%	784人	632人
環境社会検定試験（eco検定） [®]	40%	35.0%	849人	617人
炭素会計アドバイザー資格	30%	11.9%	289人	240人

人材育成

社員支援制度

社内表彰式



当グループでは年に2回、社内表彰式を開催し、全国の拠点およびグループ会社から社員が一堂に会し、優れた成果を挙げた個人やグループを称えています。多様な賞が用意されており、グループ会社間でも競い合える仕組みとなっています。この表彰式は、当グループにおける重要な文化的イベントであり、社員同士の交流を深めるとともに、社会課題の解決や新サービスの開発などにつながる取り組みを推進しています。

■ 第71回（2024年4月）ウィンターコンテスト：58賞・110表彰（1～3位）

■ 第72回（2024年11月）サマーコンテスト：66賞・127の表彰（1～3位）

永年勤続表彰制度



フォーバル永年勤続表彰では、勤続10年・20年・30年を迎えた社員を表彰し、感謝の意を込めて賞状と金銭的報奨を贈呈しています。長年の貢献に敬意を表し、社員の働きやすい環境づくりに努めています。

■ 2025年度 総勢97名（10年：21名、20年：35名、30年：41名）

※永年勤続表彰40年が2025年9月より追加されます。

社内公募による ジョブローテーション制



当グループは、社員が自らのキャリアを自主的にデザインし、新たな挑戦を積極的に試みることができるよう、年に一度、グループ内の公開募集を行っています。この取り組みにより、社員一人ひとりが個人の成長、夢の実現、そしてその能力を最大限に生かせる機会を提供することを目的としています。また、さまざまな背景を持つ人材が活躍できる環境を整備し、社員が挑戦し成長できる機会を創出することで、本制度は積極的に推進されています。

社内公募利用者数

■ 2023年度 応募人数：21名、マッチング人数（異動者数）14名

■ 2024年度 応募人数：18名、マッチング人数（異動者数）12名

社内表彰式の様子

第71回フォーバル杯ウィンターコンテスト 一個客一戦略支店最優秀支店賞



優勝

前野支店（首都圏5）

第72回フォーバル杯サマーコンテスト ESGツール団体賞



優勝

別府支店（福岡2）

社会貢献

国境なき教師団 CIESF (シーセフ) の活動を応援

2008年、カンボジアは世界的にも開発援助（ODA）を多く受ける国の一つで、学校をはじめ多くの建築物や設備が建設されていた時期でした。しかしながら、実際の教育環境は教育が行われていない学校や、副業を優先する教員、教員不在、あるいは資格の低い教員が教鞭を執ることが一般的でした。このような背景から、単に「物理的な学校建設」ではなく、教育内容や質の向上、すなわち「教育のソフトウェア」の充実を目指すべきだという考えの下、公益財団法人CIESFは設立されました。また、起業家を育成し、国内で雇用の創出と納税をすることで国の自立を目指すサポートも行っています。

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

私たちフォーバルグループは、「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」とあるとの判断から、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 <https://www.ciesf.org>

フォーバルグループ社員とご家族・お子さまとオンライン交流会を実施



オンライン交流会の様子

クラウドファンディング



期間：10月22日～11月29日

目的：スクールバスの購入

目標金額：210万円（支援総額：2,101,000円）



新しいバスでCLAに通う子どもたち

社会貢献

SPG (Sustainability Promotion Group) の活動

当社では、社員有志による「サステナビリティ推進グループ (SPG: Sustainability Promotion Group)」が活動しています。SPGのメンバーは各事業所に所属しており、定期的に情報共有会を開催しています。この会では、各拠点でのサステナビリティ活動の進捗や取り組み事例を共有し、全社的なサステナビリティ推進に貢献しています。

取り組み一例

■ 地域清掃活動

当社では、事業所周辺の清掃活動を定期的に行っています。東京は青山本社、神田、目黒周辺にて行っており、その他の地域では、横浜、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
- CIESF 自販機

- 食品ロスの削減
- マイボトルの活用
- NGO 団体への寄付
- オフィスでの省エネ活動
- PELP! の活用

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。

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/>

第13回 NIPPON IT チャリティ駅伝への協賛と参画

当グループは、協賛企業として大会運営事務局へ参画するとともに、社員が選手としても積極的に参加するなど、社内の参加を推進しています。2024年度は、11チーム (計55名) のランナーと、26名のボランティアスタッフが出場・参加しました。

本大会の収益は、運営費を除き全額が下記の社会的意義のある活動を行う法人・団体へ寄付されています。

- 「うつ病」「ひきこもり」などの方々の就労支援
- 被災された地域の災害復興支援
- 障がい者支援

NIPPON IT
Charity EKIDEN

NIPPON IT チャリティ駅伝

<https://www.nit-run.com>

ガバナンス

Governance

コーポレートガバナンス	63
コンプライアンス	68
リスクマネジメント	69
情報セキュリティポリシー プライバシーポリシー	70
株主・投資家への情報開示	71



コーポレートガバナンス 基本的な考え方

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>

機関構造および基本方針

当社は、監査等委員会設置会社の形態を採っていますが、これは、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会の設置により、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督の強化とコーポレートガバナンス体制の一層の強化を図ることで、より透明性の高い経営の実現を目指すためです。

また、業務の適正を確保するための体制の基本方針およびその運用状況の概要は、次のとおりです。

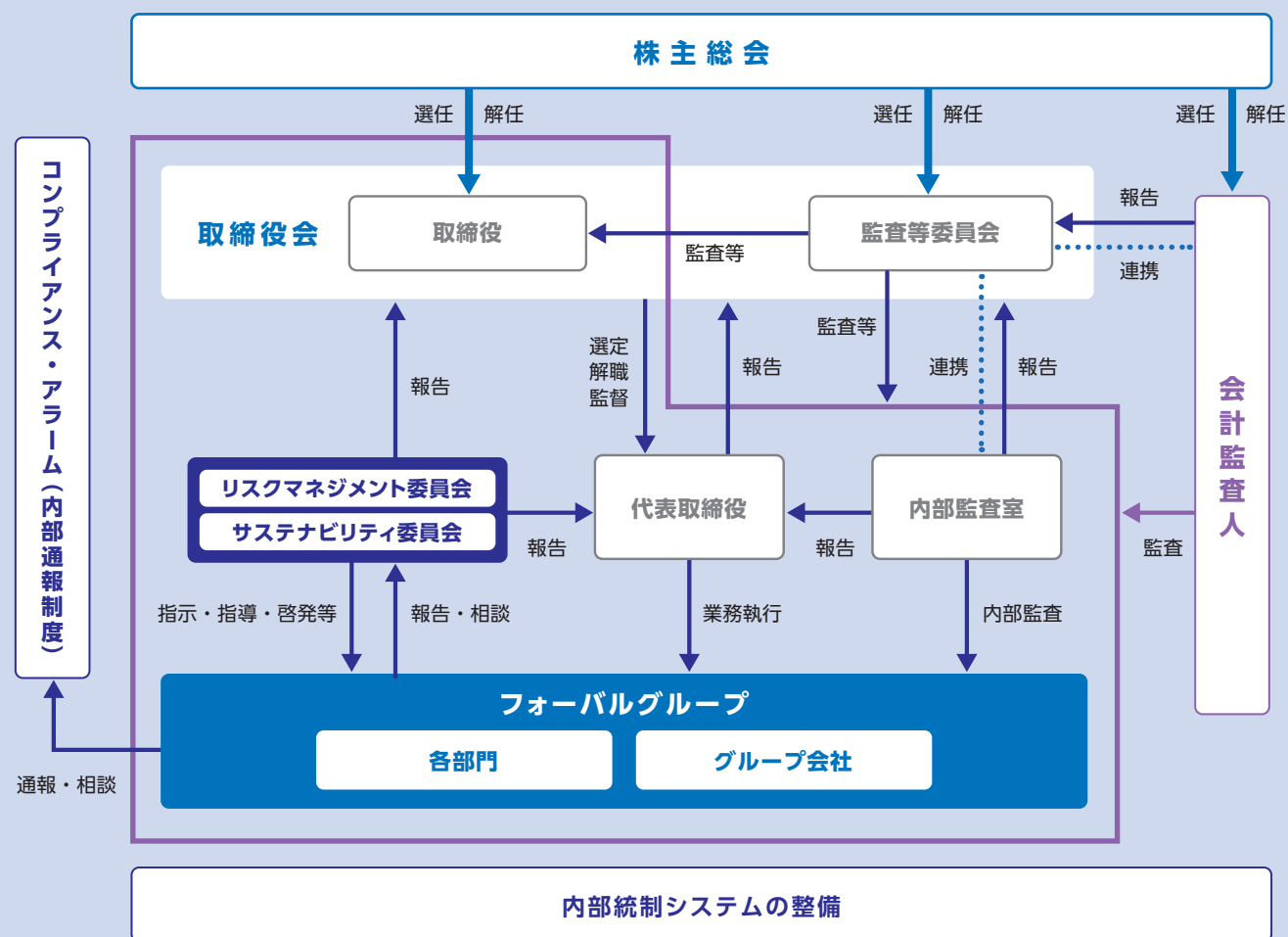
1. 全取締役が、各種会議などの機会を通じて法令等遵守重視の姿勢を明確に示しつつ、「フォーバル・グループ企業行動指針」および「フォーバル・グループ役職員行動指針」を徹底するなどにより、法令等遵守重視の企業風土の醸成を進める。
2. 経営に関する監督機能の強化・充実のため監査等委員会を設置し、監査等委員である社外取締役を置く。
3. 法令等遵守体制の充実強化のためにコンプライアンス担当取締役を置き、当該体制の整備と推進に当たる。
4. 当社の従業員が、法令および定款に照らして疑義のある行為などを知ったときに、通常の報告経路によらず直接、通報窓口はその旨を報告する仕組みを運用する。

コーポレートガバナンス

ガバナンス体制図

コーポレートガバナンス体制図

(2025年6月21日現在)



組織形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	7名
うち、社外取締役の人数	2名
定款上の取締役の任期	1年
監査等委員の人数	3名
うち、社内取締役	1名
うち、社外取締役	2名
会計監査人	太陽有限責任監査法人

コーポレートガバナンス 各機関の役割／監査の状況

各機関の役割

■取締役会

取締役会は取締役（監査等委員である取締役を除く）4名と監査等委員である取締役3名で構成され、毎月1回以上取締役会を開催するとともに、緊急課題に対しては臨時取締役会を開催して対応しています。2024年度は18回開催し、重要事項の決定および業務執行状況を監督しました。

■監査等委員会

監査等委員会は常勤監査等委員の鈴木弘之を委員長とし、社外取締役である監査等委員の松坂祐輔、小野隆弘の3名で構成されており、日々公正な監査を行うとともに、毎月1回以上監査等委員会を開催し、また、代表取締役と3ヶ月に1回定期ミーティングを行い、取締役の業務執行に対して厳正に対応しています。2024年度では15回開催され、監査方針および監査結果を協議しました。監査等委員会は内部監査室と連携し、監査を行っています。

■執行責任者会議

当社は執行責任者会議を月1回開催しており、取締役および常勤監査等委員、各部門責任者が出席し、業務執行の状況を把握できる体制をとっています。顧問弁護士とは顧問契約に基づき、必要に応じてアドバイスを受けています。

サステナビリティ委員会とリスクマネジメント委員会についてはP.27をご参照ください。

監査等委員会監査の状況

監査等委員会を構成する監査等委員3名は、取締役会などの会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行うほか、会計監査人および監査等委員以外の取締役からの報告を受けるなど、監査等委員以外の取締役による業務執行の適法性および妥当性について厳正な監査と監督を行っています。

監査等委員会と内部監査室とは、情報交換およびお互いに連携を図り、内部監査による重要な発見事項があった場合には、その内容、対応について監査等委員会に報告する体制を確保しています。

また、監査等委員会は会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画の聴取を行い、監査結果の報告を受けるだけでなく、常勤の監査等委員を中心に適時必要な情報交換、意見交換を行っています。

このような連携の下、当社は指摘・勧告などを受けたものについては適宜改善を図り、内部統制の整備に努めています。

内部監査の状況

内部監査室は4名で構成され、当社の諸業務が法令および社内規定などに準拠し、合法かつ適正に行われているかについて随時内部監査を実施し、定例的な全国主要部門への監査を実施するとともに、随時臨時の特定案件調査を行い、内部牽制機能の充実に努めました。

監査等委員会と内部監査室とは、情報交換およびお互いに連携を図り、内部監査による重要な発見事項があった場合には、その内容、対応について監査等委員会に報告する体制を確保しています。

コーポレートガバナンス 役員選任理由／スキルマトリクス

大久保 秀夫 当社を創業後8年2カ月という日本最短記録で史上最年少の若さ（共に当時）で株式公開し、現在上場会社3社を含む企業グループに成長させた経験と実績に加え、幅広い人脈を有しており、引き続き取締役の責務を適切に果たすことが期待できると判断し、取締役に選任しました。

中島 將典 当社の営業本部長および上場子会社の代表取締役社長などを務めた後、当社の代表取締役社長として当社をはじめとしたグループ企業を管理・指導してきた豊富な経験と実績を有しており、引き続き取締役の責務を適切に果たすことが期待できると判断し、取締役に選任しました。

谷井 剛 当社の上場子会社の代表取締役社長やグループ企業の取締役を務め、グループ企業の経営をサポートしてきた経験と実績を有しており、引き続き取締役の責務を適切に果たすことが期待できると判断し、取締役に選任しました。

加藤 康二 当社の経理・財務を主とした管理部門の責任者および常務取締役として経営を支えてきた経験と実績を有しており、引き続き取締役の責務を適切に果たすことが期待できると判断し、取締役に選任しました。

鈴木 弘之 大手電機メーカーで、長年にわたり国内外の経理・財務業務に携わってきたことに加え、当社の内部統制部門の責任者として経営を支えてきた経験と実績を有し、監査等委員である取締役の責務を適切に果たすことが期待できると判断し、監査等委員である取締役に選任しました。

松坂 祐輔※ 弁護士として法的な専門知識と経験並びに財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、引き続き当該知見を生かし専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言などをいただくことを期待したため、選任しました。なお、同氏は、直接企業経営に関与した経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断しています。

小野 隆弘※ 税理士として専門知識と経験を有し、また、財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、引き続き当該知見を生かして専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言などをいただくことを期待したため、選任しました。なお、同氏は、直接企業経営に関与した経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役として、その職務を適切に遂行できるものと判断しています。

取締役のスキルマトリクス

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※				●	●			●

※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 報酬／指名方針／実効性評価

報酬

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、月同額の報酬、決算賞与および株式報酬からなっています。役員の金銭による報酬の上限額は年総額400,000千円（2015年6月19日定時株主総会決議）であり、かかる上限額の範囲内で代表取締役会長が決定します。その際には社員の報酬なども参考にしています。

決算賞与に関しては年度予算策定時に役員および社員などの決算賞与の枠を織り込んでいますが、決算数値が概ね確定した段階でそれぞれの総枠金額を改めて確定し、個人別役員賞与については代表取締役会長が決定しています。

現在は前年度の業績（主として経常利益）に対する増加金額の一部を決算賞与総枠の増加分としており業績連動報酬として認識しています。

株式報酬の上限額は譲渡制限付株式付与のために支給する金銭債権として社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役に対して年額100,000千円（2016年6月24日定時株主総会決議）であり、かかる上限額の範囲内で取締役会において決定されます。

取締役（監査等委員）は、月同額の報酬のみを支給しています。報酬の上限額は年総額50,000千円（2015年6月19日定時株主総会決議）であり、監査等委員会において決定されます。

なお当社は、2021年2月26日開催の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬などの内容にかかる決定方針を決議しています。

経営陣・取締役候補の指名方針

取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員である取締役候補の指名を行うに当たっての方針は以下のとおりです。

1. 経営陣幹部の選解任においては、執行を担当する部門の業績（予算達成および会社からの部門に対する年度の課題など）およびマネジメント能力などの評価を踏まえ総合的に検討しています。取締役候補指名においては、当社の社是を理解し、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しています。
2. 取締役・監査等委員である取締役候補指名においては、財務・会計・法律などに関する知見、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、総合的に検討しています。手続については、方針に基づき内容を検討し、監査等委員会の同意を得たうえで取締役会が決議しています。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性を評価するため、すべての取締役に対し、「取締役会評価のための自己評価アンケート」を実施し、その回答を分析・評価しました。その結果、当社の取締役会は議事運営が適切に行われ、また知識・経験・能力のバランスが確保され、各議案について十分な審議が実施されていることを確認しました。今後も評価結果を次年度に生かしつつ引き続き取締役会の実効性の向上に努めていきます。

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企業ドクター集団」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、およ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、およ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、法令等遵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。
- 当社内部にリスクマネジメント委員会を設置するとともに、「コンプライアンス便り」を社内に発信し、フォーバルグループのコンプライアンスに関する対策や意識の向上を図っています。

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」だけではなく、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およ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およ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

- 取締役会は、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会の審議・決定事項の報告を基に、当社を取り巻くさまざまなリスクに対して分析および事業の優先順位付けを厳正に行い、適切な経営計画を策定しています。
- 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



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、およ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>

株主・投資家への情報開示

情報開示に関する基本的な考え方

当社は、代表取締役が中心となって、株主・投資家との主体的かつ効果的な対話を行っています。決算説明会は公平性の観点からアナリスト・機関投資家・個人投資家といったすべての投資家を対象に半期に1度実施しており、さらにその資料や動画を適宜、当社Webサイトに掲載しています。

当社は、株主・投資家との対話に関してはオープンドアの原則に則り、必要に応じて情報開示担当役員、IR担当部署が補佐し、株主・投資家との円滑な対話を実践するために、IR担当部署が中心となって関連部門間の連携を図り、株主・投資家との対話で得られた意見は必要に応じて取締役会が共有し、企業価値の向上に努めています。

株主総会の活性化に向けた取り組み

株主総会招集通知の早期発送

法定期限より早期に発送しています。

集中日を回避した株主総会の設定

集中日をはずし、その日以前に開催しています。

電磁的方法による議決権の行使

第36回定時株主総会よりインターネットによる議決権行使が可能になりました。

その他

第43回定時株主総会より株主総会資料の電子提供制度を導入しています。当社のWebサイトおよび東京証券取引所のWebサイト、三井住友信託銀行が提供している「株主総会ポータル」を通じて開示しています。

売上高・各利益が最高を更新した

決算説明会・個人投資家事業説明会を今期も開催

当社は、2025年5月、個人投資家などすべての投資家が参加可能な決算説明会・個人投資家事業説明会を開催しました。冒頭、常務取締役谷井剛が過去最高の売上高・営業利益・経常利益・当期純利益を更新した「2025年3月期連結決算概要」と「2026年3月期連結業績見通し」について説明しました。後半では、代表取締役社長中島将典より「フォーバルグループの成長戦略」と題して、「可視化伴走型経営支援事業の特色」や「F-Japan構想—企業版地域医療機関の創設による域内企業の活性化・地方創生」などの将来ビジョンに関する説明を行いました。リアルでの参加者は96名に上り、これまで以上に多くの投資家に関心を持っていただく機会となりました。

2025年3月期決算説明会・個人投資家事業説明会 動画

https://www.bridge-salon.jp/streaming/movie/8275_20250528.html

第2四半期決算説明会・個人投資家事業説明会の開催

2024年11月に開催した本会では、代表取締役社長中島が「F-Japan構想」の概要とその成果、ESG経営リーダーとしての当社の取り組みについて訴求しました。オンラインを含め参加者は500人に達し、寄せられた多くの質問について逐一社長自ら回答を行い、投資家との相互理解が図られる機会となりました。当社は今後も機関投資家・個人投資家をはじめとしたさまざまなステークホルダーに対し積極的に情報を発信し、相互の対話の充実を図っていきます。

アドバイザリーボードについて

アドバイザリー契約締結の経緯と目的

当社は、2023年12月、全国の中小・小規模企業の経営を伴走型で支援する「企業ドクター集団」としてESG経営を加速させるべく、コーポレートガバナンスや人的資本経営、ESGなどに関するさまざまな政府委員会およびプロジェクトの座長を務める伊藤邦雄氏とアドバイザリー契約を締結しました。伊藤氏よりGXやDX、人的資本をはじめとするESG経営へのアドバイスをいただき、社会課題の解決および企業価値の向上に向けた各種取り組みのさらなる発展を目指します。

また、ESGレポートをさらに進化させる「統合報告書」の作成に向けてもご支援いただき、人的資本など、あらゆる角度からのサポート体制を構築し、経営戦略を推進していきます。



伊藤邦雄氏プロフィール

1975年一橋大学商学部卒。

同大学商学部教授、同大学院商学研究科長・商学部長、一橋大学副学長を歴任。

現一橋大学CFO教育研究センター長。

役職

日本IR学会会長、日本会計研究学会会長などを歴任。

経済産業省プロジェクト「持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～」では座長を務め、2014年に公表した報告書「伊藤レポート」は海外でも大きな反響を呼び、その後の日本のコーポレートガバナンス改革を牽引した。

東京証券取引所・企業価値向上表彰審査委員会座長

経済産業省・東京証券取引所「DX銘柄」評価委員長

日本取締役協会「ガバナンス・オブ・ザ・イヤー」選考委員会委員

経済産業省・SDGs経営／ESG投資研究会座長

持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会座長

人的資本経営の実現に向けた検討会座長

TCFDコンソーシアム会長

人的資本経営コンソーシアム会長 など

社外取締役

三菱商事、東京海上ホールディングス、住友化学、セブン&アイホールディングス、小林製菓の社外取締役を歴任。

現在、東レの社外取締役を務める。(2025年7月現在)



「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 ESG推進部

〒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>