



ESG REPORT 2024

FORVAL

「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

トップメッセージ

会長メッセージ 06

社長メッセージ 07

2023年度業績と売上高／
営業利益の変遷 08

マテリアリティ（重要課題） 09

次世代経営戦略

「アイコン」 10

「F-Japan構想」 12

「きづなPARK」 16

環境

Environment



コミットメント 20

気候変動に関する
ガバナンスとリスク管理 21

戦略 23

指標と目標 27

環境に配慮した取り組み 33

社会

Social



人権 40

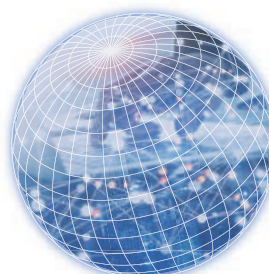
人材戦略 41

人材育成 51

社会貢献・慈善活動 55

ガバナンス

Governance



コーポレートガバナンス 58

コンプライアンス 63

リスクマネジメント 64

情報セキュリティポリシー
プライバシーポリシー 65

株主・投資家への情報開示 66

アドバイザリーボード 67

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」「料金が高い」「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（2024年3月期・第44期）
株主情報	https://www.forval.co.jp/investor_library/holder.php
売上高（連結）	635億2千7百万円（2024年3月期・第44期）
経常利益（連結）	34億5千9百万円（2024年3月期・第44期）
親会社株主に帰属する 当期純利益（連結）	20億1千1百万円（2024年3月期・第44期）
従業員（連結）	2,367人（2024年3月末現在）
従業員（単体）	790人（2024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	31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。

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

2011

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。

2017

2019

2021

2023

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が還元。



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

2023

「F-Japan構想」加速

20の行政機関および10の教育機関と連携。GDxの地産地消による永続的な地方創生の取り組みを加速。

※連携実績数(2024年5月31日現在)

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
- コロナウイルスまん延拡大
- 日経平均株価が史上最高値を更新

世の中にとってなくてはならない存在であるために



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、「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、地方創生にも貢献しています。社名である「フォーバル」も「For Social Value」という名のとおり、お客様の視点に立ち、真の社会価値創出の実現を追求する企業姿勢を表現しています。

100年ビジョンにおいては「フォーバル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。私たちが「なくてはならない存在」であり続けるために、事業活動を通じて社会課題を解決し、ステークホルダーの皆さまと共に持続可能な未来の実現に向けて日々取り組んでいます。

当グループで大切にしている経営の原理原則として、「社会性」を第一に、次に「独自性」、最後に「経済性」の順序で経営判断を下すというものがありません。事業を行う上で、社会の抱える問題、不便さを解決する「社会性」が根本になければならないということです。その上で、お客様のためにどうすればいいか、何をしたらいいか、考えて考えて考え抜くことで、必然的に「独自性」が生まれます。

そうやって生まれた商品・サービスに対して「ありがとう」という言葉をもたらした時、結果として「経済性」は後からついてくるのです。今後も社会にとって価値のある商品やサービスを創造し、提供していきます。

2024年4月から中期経営計画の節目となる1年がスタートしました。今期もすべてのステークホルダーの皆さまと共に、脱炭素社会に向けた環境対策、社会課題解決、ESG経営の推進を加速していきます。特に、近年は人的資本経営が重要視されています。当グループにおいては創業以来、働く社員一人ひとりが心身共に満たされた状態「Well-being」で幸せであることを第一に考え、働く環境をより良くしていくことに取り組んでまいりました。

これからもフォーバルグループは、すべてのステークホルダーの皆さまと事業を通じた社会的課題の解決に向けて寄り添い、世の中にとって「なくてはならない存在」であるために持続的成長に取り組んでいきます。

株式会社フォーバル
代表取締役会長

大久保秀夫

ESG経営を可視化伴走型で支援する「次世代経営コンサルタント」集団

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、中小・小規模企業の経営者に寄り添い、「次世代経営コンサルタント」として、「情報通信」「海外」「環境」「人材・教育」「起業・事業承継」の分野に特化した経営アドバイスを推進しています。

現状では多くの中小・小規模企業の経営者は、社内外の厳しい環境を把握できず、自社の経営課題を正しく認識できていないことが実情です。

そこで当グループでは情報分析プラットフォーム「きづなPARK」を活用し、中小・小規模企業の経営状態を「可視化」し、その課題解決を「伴走型」で支援しています。

現在の日本経済は、原材料の高騰や人手不足、資金繰りの問題など厳しい環境に直面しています。さらに、気候変動への対応、人的資本経営の重要性の高まり、法規制の強化、投資家意識の変化などにより、企業が長期的に成長するための考え方である「ESG経営」が企業にとってドレスコードとなりつつあります。

大企業においてはESG経営が進展している一方で、多くの中小・小規模企業ではまだほとんどESG経営が進んでいません。このESGへの取り組みや配慮が不十分な企業は、今後取り残され企業存続が危ぶまれることも考えられます。そのため今後は専門家による伴走型支援を受けることが、「新しいあたりまえ」となっていく予定です。

既に当グループでは、「きづなPARK」により中小・小規模企業のESGへの取り組み状況をスコアリングし、その改善に向けて「ESGアドバイザー」による伴走型支援を開始しています。

さらに、政府が「骨太方針」で掲げた4つの原動力「グリーン」「デジタル」「少子化対策」「活力ある地方創り」に基づき、当グループでは「F-Japan構想」を推進しています。具体的には、地域の「産・官・学」との連携を図り、地方の中小・小規模企業の可視化伴走型支援に加え、地元新たな産業を生み出し、若者の流出防止による働き手不足の解消と地元定着による少子化対策により、地域経済の活性化を支援していきます。

この構想により、地方において地産地消のESG経済圏を生み出していく、これが今後の地方創生の鍵となると考えています。

これらの活動の結果、当グループの2023年度の業績においては、過去最高の売上高・営業利益・経常利益を達成しました。この実績はESG経営を中小・小規模企業に推進する「可視化伴走型支援」が評価されつつあるものと自負しています。

今後とも「ESG経営を可視化伴走型で支援する」フォーバルグループの活動にご注目ください。



株式会社フォーバル
代表取締役社長

中島将典

2023年度業績と売上高／営業利益の変遷

2023年度業績

売上高

635億27百万円

 前年度比 **+6.7%**

過去最高

営業利益

32億35百万円

 前年度比 **+32.4%**

過去最高

経常利益

34億59百万円

 前年度比 **+27.3%**

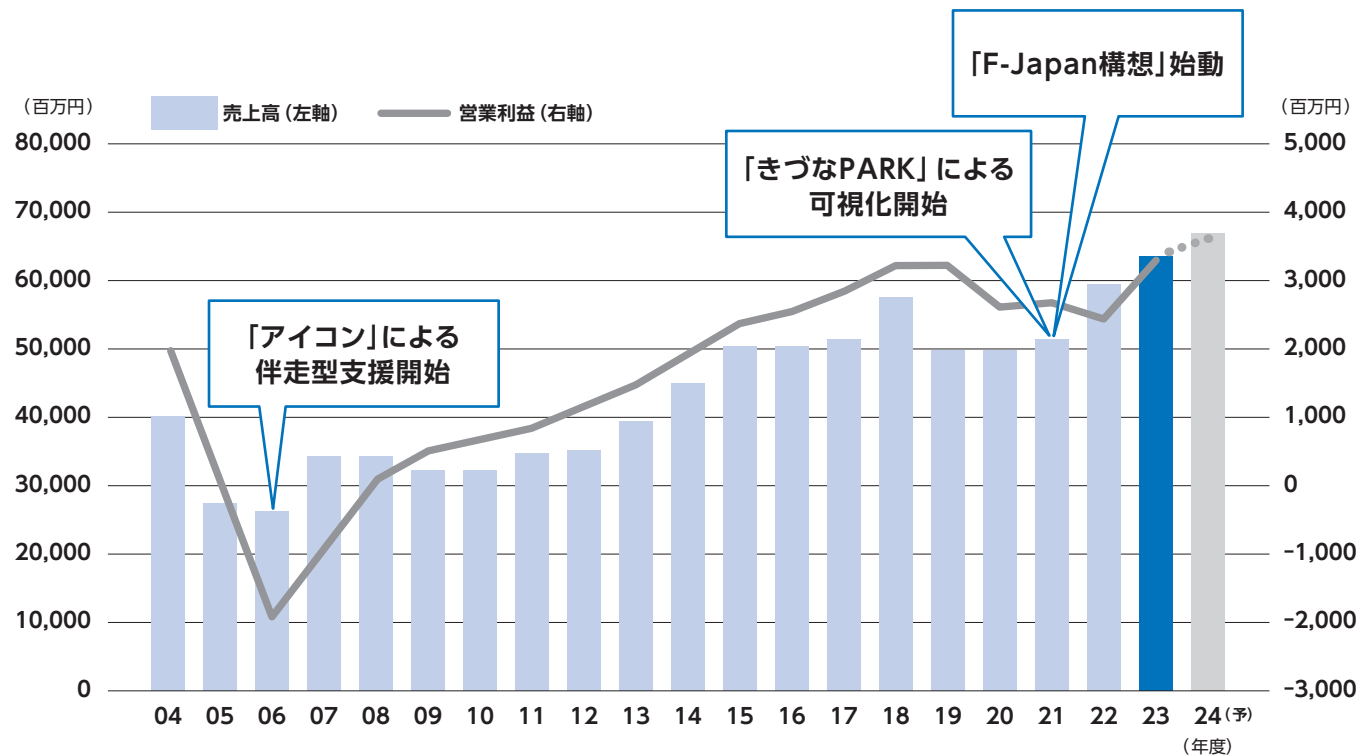
過去最高

当期純利益[※]
20億11百万円

 前年度比 **+19.7%**

※ 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



マテリアリティ

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 「アイコン」	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 「F-Japan 構想」	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 「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／ ダイバーシティ&インクルージョン 「人的資本経営」	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	  

[アイコン] 1000の頭脳で“i”に応える経営支援



「アイコン」の概要

フォーバルグループの可視化伴走型経営支援のサービスである「アイコン」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。

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型で支援していきます。

「アイコン」の2023年度の売上高は7,216百万円、利用者数は4万7,681社で、サービス開始以来順調に増加しています。

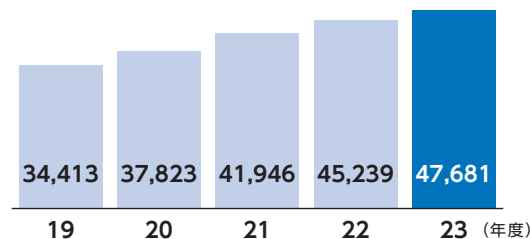
アイコンサービス WEB SITE

<https://www.forval.co.jp/consulting/service.php>

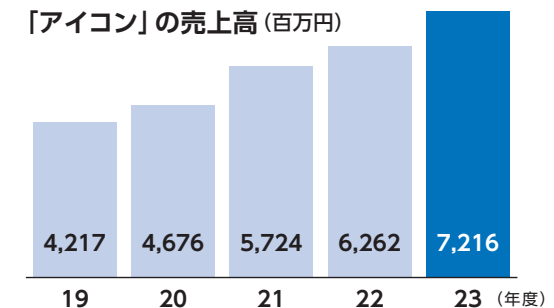
5つの分野と3つの利益貢献により グループ全体で企業経営を支援



「アイコン」の利用者数(社)



「アイコン」の売上高(百万円)



[アイコン] 1000の頭脳で“i”に応える経営支援



「GDX可視化経営アイコン」の概要

2023年6月にリリースした、定期訪問による企業のGX、DXの伴走型支援を実施しながら財務・非財務の経営リソースを可視化していくことで、企業の可視化経営をサポートするサービスです。

「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。



課題発見&課題解決ロードマップ共有
財務・非財務情報の収集、可視化

「ESGアイコン」の概要

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た伴走支援を実施します。

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^{*}」の認証取得も支援します。第三者認証の取得を通じてお客さま企業がESG経営を推進していることを公に示し、「選ばれる企業」になるための付加価値を高めていきます。

^{*} 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/>



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

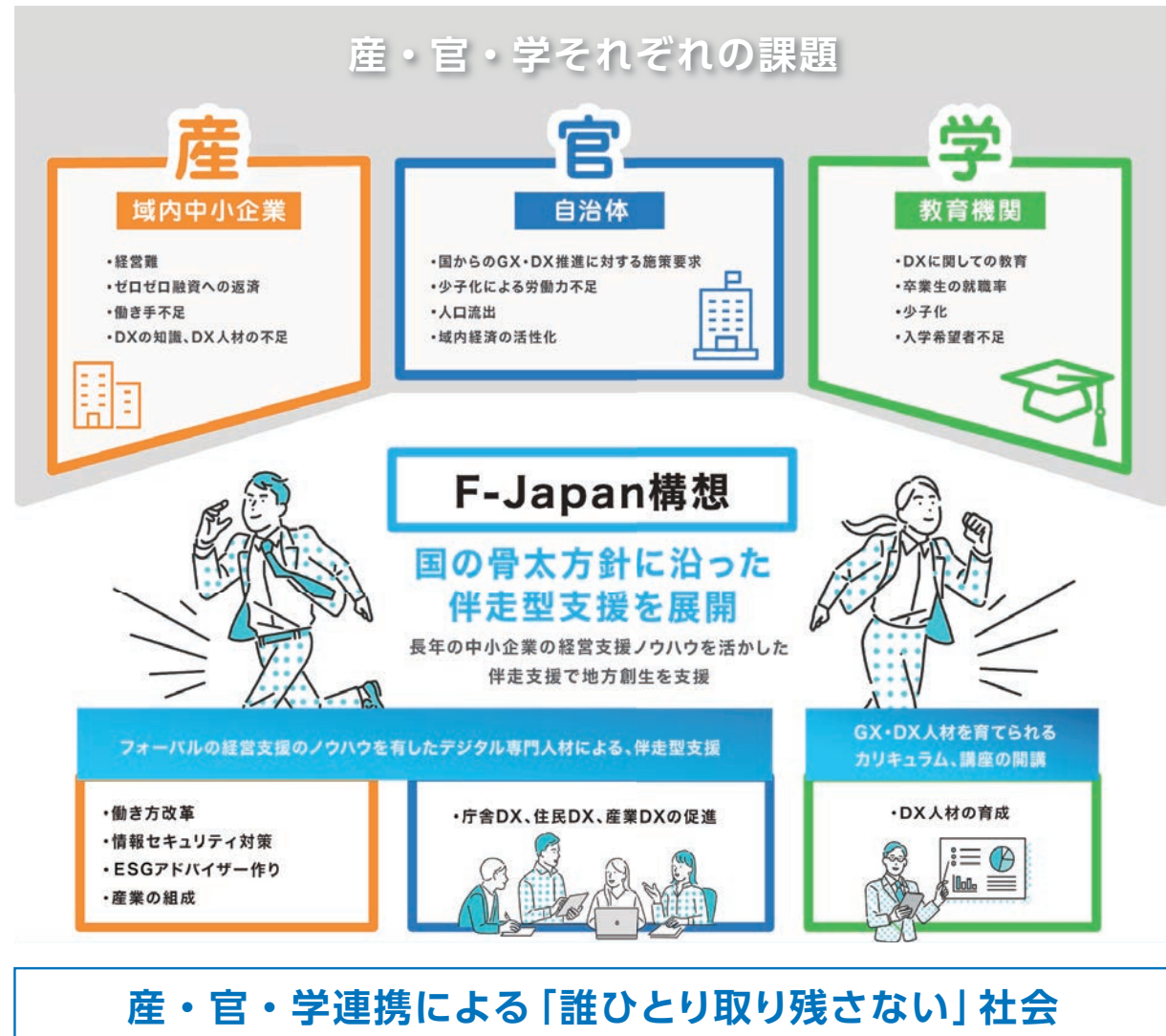
[F-Japan 構想]

「ESGアドバイザー」育成による地方創生



「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）から由来しており、フォーバルが考えた地方創生の在り方が「F-Japan 構想」です。中小・小規模企業の「GX・DX」、「ESG経営」を推進するために、「産・官・学」の連携により全国に伴走型の支援ができる「ESGアドバイザー」の育成に取り組んでいます。



[F-Japan 構想]

「ESGアドバイザー」育成による地方創生



当グループでは各地域で、「人材の育成」「就職・起業」「地域経済の活性化」の仕組みづくりを伴走型で支援しています。これにより、地元には新たな産業を生み、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。



目指す姿は、地方創生への「DXの地産地消」の実現です

[F-Japan 構想]

産(民間企業)の取り組み実績

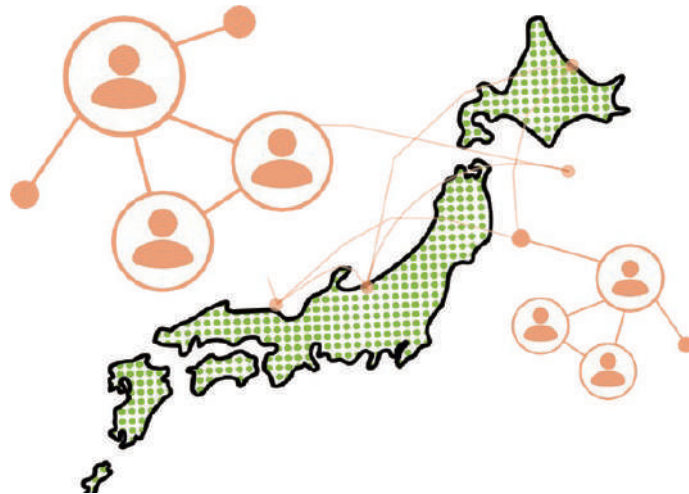


民間企業 × フォーバル

全国 約 **47,000** 社の中小企業経営の
「GX・DX」、「ESG 経営」を支援

顧客業種(上位10業種)

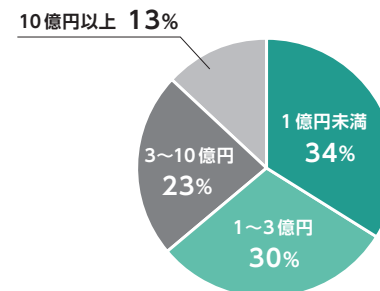
- 卸売業、小売業
- 学術研究業
- 建設業
- 製造業
- サービス業
- 不動産業、物品賃貸業
- 情報通信業
- 医療、福祉業
- 運輸業、郵便業
- 生活関連サービス業、娯楽業



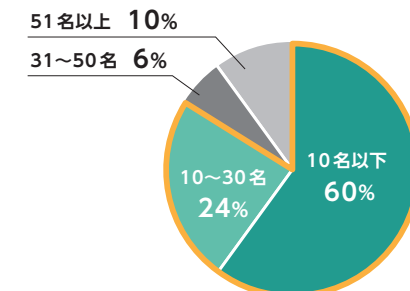
DX 推進のためのノウハウ提供



DX 伴走支援顧客：売上規模内訳



DX 伴走支援顧客：従業員規模内訳



[F-Japan 構想]

官(自治体)、学(教育機関)の取り組み実績



自治体 × フォーバル

地方創生人材支援制度にて

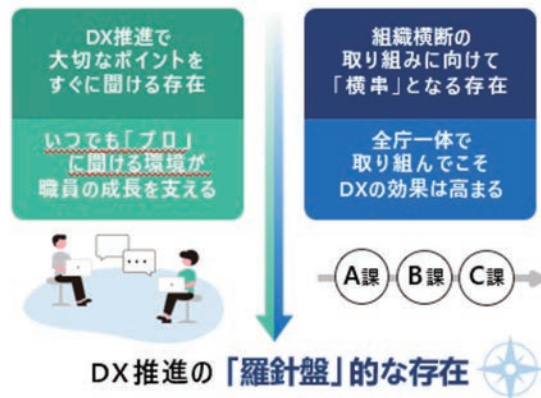
20 自治体にデジタル専門人材を派遣!

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

(2024年5月31日現在)

※1 非常勤 ※2 2023年度で終了

〓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、



教育機関 × フォーバル

地域創生のための人材育成に向け

10 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
- ・札幌大谷大学
- ・大正大学
- ・仙台青葉学院短期大学
- ・ハリウッド大学院大学
- ・文京学院大学

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

《2023年度実績》
19企画 687名の受講生

「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

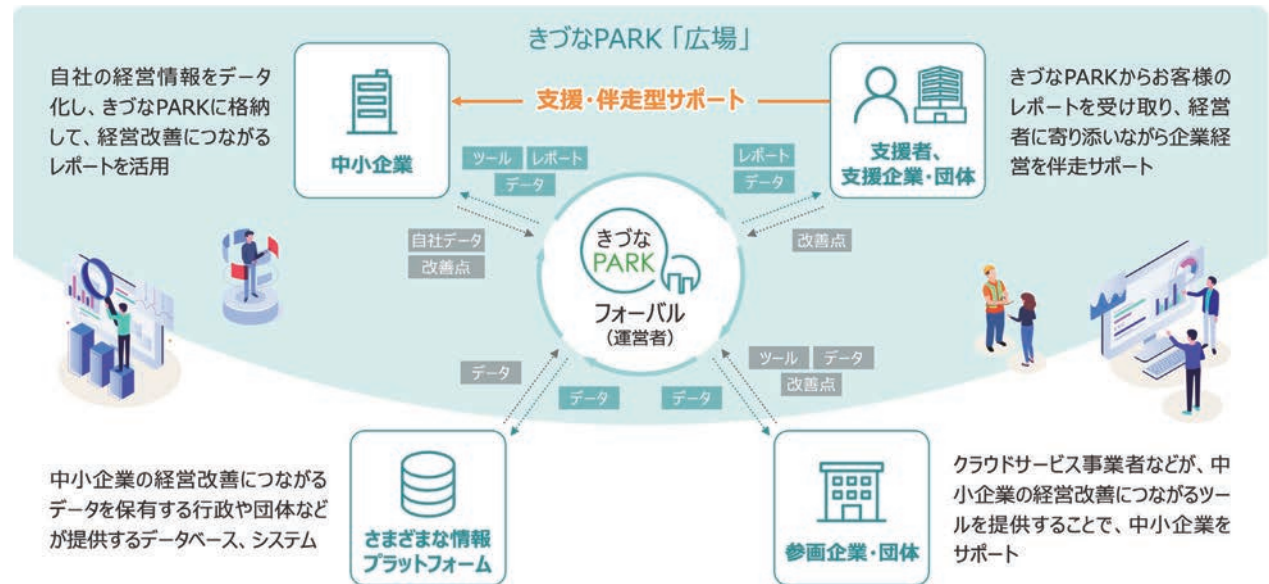
「きづなPARK」は、中小・小規模企業の財務・非財務情報を可視化し、健全な企業経営へ導く経営情報分析プラットフォームです。

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より良い企業経営の鍵をつかむための場所です。

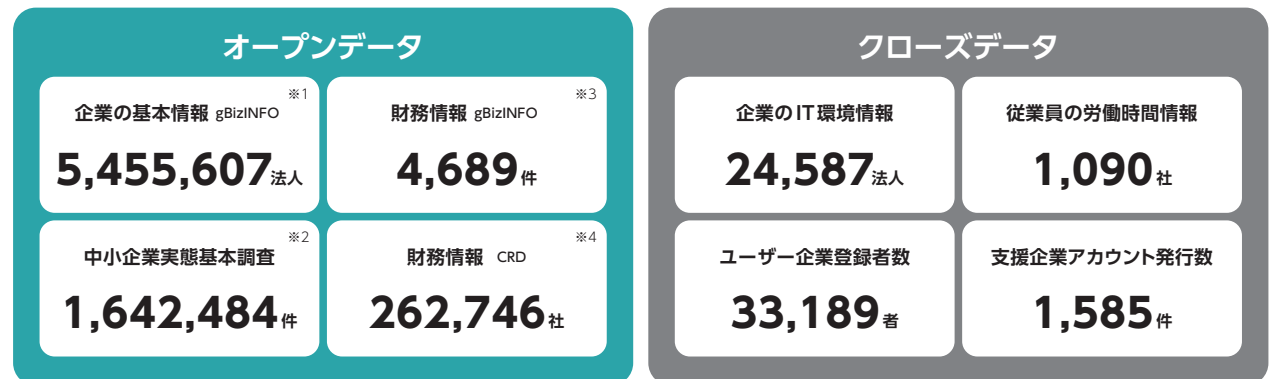
多種多様な経営情報を取り扱う「きづなPARK」は、以下の5つを大切にしています。

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

2024年4月末現在、「きづなPARK」には企業の基本情報が545万法人、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」 (2024年4月末時点)



※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 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 **4,939**件 (2024年4月末時点)

「人的資本判定」

「人的資本判定」は、中小・小規模企業で働くひとを資本として捉え、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 **1,560**件 (2024年4月末時点)

「きづなPARK」WEB SITE
<https://kdn-park.biz/>

▶ サービス紹介動画
https://www.youtube.com/embed/_cemXR7o_V4

① DXレポート 4分46秒
<https://youtube.com/embed/O-5z0Pf1t7M>

② ESGレポート 5分22秒
<https://youtube.com/embed/udXIEJUswqg>

③ 財務レポート 6分15秒
https://youtube.com/embed/OvDyX29O2_M



Environment

環境

コミットメント	20
気候変動に関する ガバナンスとリスク管理	21
戦略	23
指標と目標	27
環境に配慮した取り組み	33

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、激甚化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」を指針とし、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）の削減を心がけ、地球環境の保全に尽力しています。

また、私たちのお客さまである中小・小規模企業の気候変動対策の推進に対してもさまざまな支援を行い、これにより、お客さまの気候変動リスクの低減や分散、および機会の拡大を図り、競争優位性の確保に貢献しています。

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/>

加入・賛同団体

■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、2023年にはB評価というスコアを取得しました。



■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。

気候変動関連リスクおよび機会に関する「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」および「指標と目標」の4項目について開示することを推奨しています。

当グループでは、気候変動関連情報の透明な開示にも注力しており、2021年12月には「TCFD」の提言に賛同し、2022年7月にはそのガイドラインに沿った情報開示を初めて実施しました。

今後も、「TCFD」提言に基づく情報開示の充実に努め、気候変動対策を推進していきます。

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ともに、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とも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、取締役や本部長、事業部長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。

	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
	各関連部門本部長および事業部長	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
	各関連部門本部長および事業部長	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2023年11月のCOP28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℃シナリオおよび4℃シナリオを特定し、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、機会など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。

また、中小・小規模企業への再生可能エネルギー由来の電力サービスの提供や、「ESG経営」の推進、「GDX化」の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、脱炭素関連の新技术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		
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			
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・経営コストの増加リスク		
機会	エネルギー源	再生可能エネルギーの増加	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

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、空室や不在時の消灯、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車またはHV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推進、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・小規模企業を支援し、気候変動対策によるリスク低減と機会拡大を通じて競争優位性の確保に貢献しています。

戦略

1.5°C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°C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 ▶ 再生可能エネルギー由来の電力の導入、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	▶ EV・HV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	エネルギー源	再生可能エネルギーの増加	▶ エネルギー源転換を目指す企業に対する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	▶ 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」による産・官・学との連携

4°C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°C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	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・経営コストの増加リスク	▶ 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、気候変動対策として、パリ協定の「WB2℃水準」への配慮と、1.5℃目標の実現に向けた日本政府の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、具体的な気候変動対策を推進しています。

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。

ステークホルダーと共に持続可能な未来に向けて脱炭素社会に貢献していきます。



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、2021年度に新たに1社が加わり21社、2022年度にはさらに3社が加わる形で合計24社となりました。

温室効果ガス排出量の内訳を見ると、Scope1（直接排出）とScope2（間接排出：購入エネルギー由来）の割合はそれぞれ0.2%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）が全排出量の99.6%を占めています。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

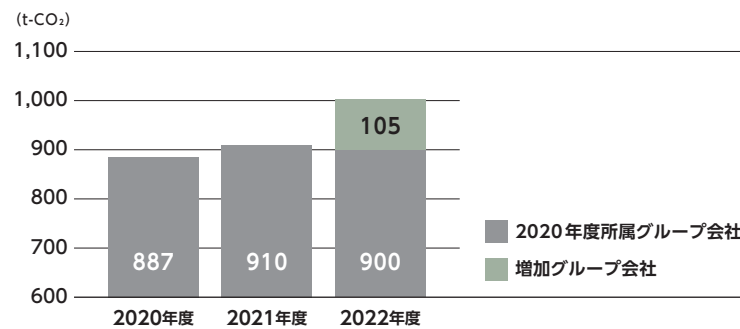
種類	排出量	比率
Scope1	1,005t-CO ₂	0.2%
Scope2	1,071t-CO ₂	0.2%
Scope3	566,693t-CO ₂	99.6%



指標と目標

Scope1・Scope2のGHG排出量の推移

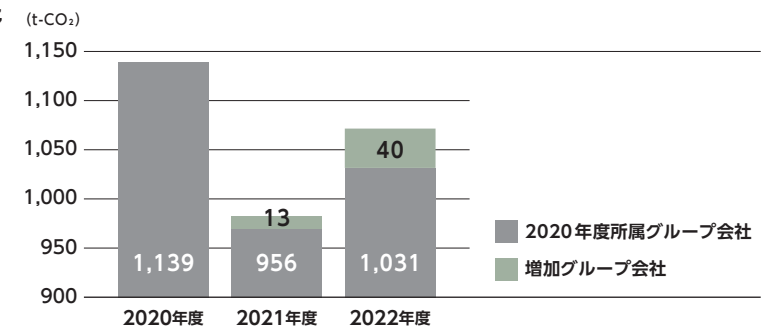
Scope1 推移



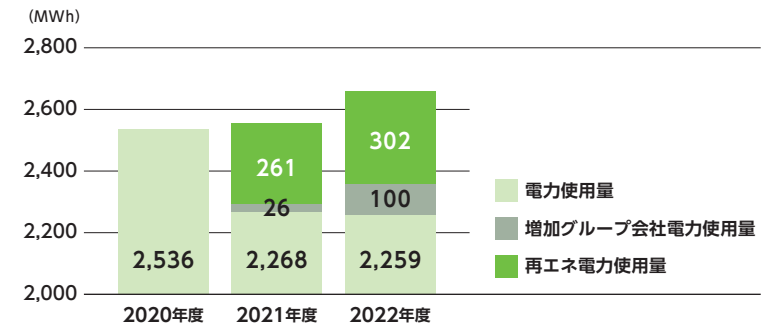
当グループのScope1排出量は、新型コロナウイルスの影響緩和により事業活動が活発化したこと、および新たなグループ会社の加入が影響し、2020年度と比較して増加しています。しかしながら、エコドライブの積極的な推進やEV・HV車の導入を含む複数の環境対策を実施した結果、これらの増加要因による排出量の上昇は最小限に留まっています。

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に伴い、2021年度と比較して排出量は増加しています。しかし、各事業所における省エネ活動の強化、グループ6社で再生可能エネルギー由来の電力プランの導入（導入率11.3%）により、2020年度比では排出量が減少しています。

Scope2 推移



電力使用量 推移



Scope1 + Scope2合計CO₂排出量

	2020年度	2021年度	2022年度	20-22比	
2020年度所属グループ会社のみ	2,026	1,867	1,931	▲95	95.3%
2020年度以降の増加会社を含む	2,026	1,880	2,075	50	102.4%

単位：t-CO₂

指標と目標

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。2022年度は、527t-CO₂のオフセットを実施しています。

2022年のカーボンニュートラル目標は2020年度比80%となりますが、2020年度所属グループ会社だけで見ると、オフセット後の排出量は1,404t-CO₂、2020年度比69.3%となりました。2020年度以降の増加会社を含めると、オフセット後の排出量は1,548t-CO₂、2020年度比76.4%となっています。

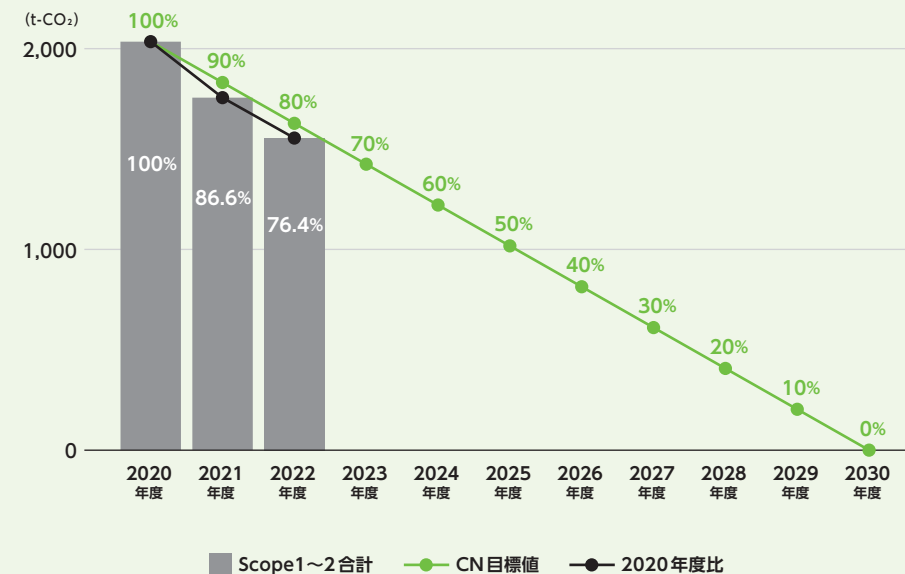
J-クレジットによる2022年度 GHG 排出量

	オフセット前	オフセット後	2020年度比	
2020年度所属グループ会社のみ	1,931	1,404	▲623	69.3%
2020年度以降の増加会社を含む	2,075	1,548	▲475	76.4%

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



※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	増減	構成比
上流	カテゴリ 1 購入した製品・サービス	83,081	100,454	17,373	17.7%
	カテゴリ 2 資本財	2,815	2,326	▲489	0.4%
	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	1,822	3.0%
	カテゴリ 4 輸送、配送（上流）	326	232	▲94	0.0%
	カテゴリ 5 事業から出る廃棄物	1	5	4	0.0%
	カテゴリ 6 出張	902	1,027	125	0.2%
	カテゴリ 7 雇用者の通勤	772	671	▲101	0.1%
	カテゴリ 8 リース資産（上流）	0	0	0	0.0%
下流	カテゴリ 9 輸送、配送（下流）	36	65	29	0.0%
	カテゴリ 10 販売した製品の加工	0	0	0	0.0%
	カテゴリ 11 販売した製品の使用	501,342	444,044	▲57,298	78.4%
	カテゴリ 12 販売した製品の廃棄	871	656	▲215	0.1%
	カテゴリ 13 リース資産（下流）	17	12	▲5	0.0%
	カテゴリ 14 フランチャイズ	0	0	0	0.0%
	カテゴリ 15 投資	0	0	0	0.0%
Scope3 合計		605,542	566,693	▲38,489	100%

※2020年度はフォーバル単体の実績値算定のため省略 ※2021年度実績値はデータを一部訂正（次ページ参照） ※Scope3は2021年度を基準年とする（2021年度21社、2022年度24社）

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：17.7%）、カテゴリ11（販売した製品の使用：78.4%）のGHG排出量が多く、両方でScope3の大部分（96.1%）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。

一方、カテゴリ11は2021年度比で減少しています。これは当グループのビジネスモデルがハードウェアなどの卸売りから、「アイコン事業」を核としたコンサルティングサービス提供へ移行していることが影響しています。

指標と目標

「ESGレポート2023」開示データ訂正のお知らせ

2023年7月12日発行のESGレポート2023において公表しました「2021年度GHG排出量」に一部誤りがございましたので、お詫びして訂正いたします。訂正箇所は以下のとおりです。

2021年度Scope3 訂正箇所

Scope3(カテゴリ)	誤	正	増減
【カテゴリ1】 購入した製品・サービス	82,699	83,081	382
【カテゴリ11】 販売した製品の使用	215,602	501,342	285,740
【カテゴリ12】 販売した製品の廃棄	920	871	▲49
修正カテゴリ合計	299,221	585,294	286,073

※「ESGレポート2023」22ページ

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
環境価値によるオフセット	
Scope2	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



フォーバル東北支社



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。2021年度の再生可能エネルギー由来の電力の導入は2社でしたが2022年度は6社に増え、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。



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



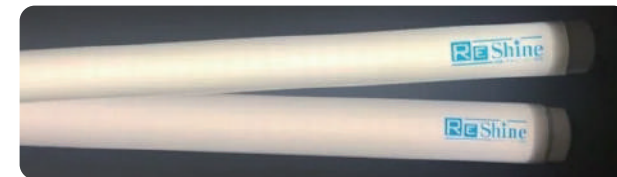
地球にやさしいでんき <https://elenova.jp/>

■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

環境に配慮した製品・サービス

■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
etc.



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

■エコワーク

当グループのフォーバルリアルストレートによる「エコワーク」は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。

「環境に配慮している」という意味を持つ「エコロジー (ecology)」と「ワーク (work)」を組み合わせせた造語です。

エコワーク
ecowork

「エコワーク」モデルプラン



エントランス



ワーク

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

環境に配慮した取り組み

フォーバル東北支社の取り組み

フォーバル東北支社は「エコワク」をコンセプトに設計されています。

■環境面（エコロジー）

Scope1に関してはEV車の導入と敷地内の充電設備設置により、移動手段のCO₂削減を進めています。

Scope2に関しては、太陽光パネルによる自家発電設備を設置し、標準的な電力使用量の25%は自家発電で賄い、不足分は再生可能エネルギー由来の電力を導入しています。

電力使用状況・発電量に関してはその可視化により、省エネ活動が意識されCO₂削減に貢献しています。また、オフィス空間に関しても資源の再利用や宮城県内の木材利用により、運搬時のCO₂削減や環境負荷の軽減を図っています。



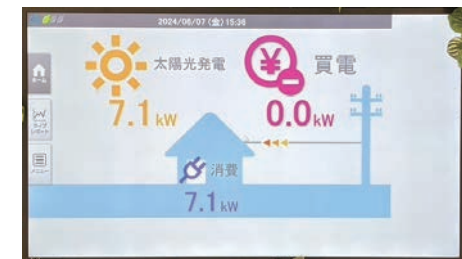
太陽光パネル



EV車



普通充電設備8台設置



電力の発電量・使用量を液晶パネルで可視化

環境に配慮した取り組み

フォーバル東北支社の取り組み

■働きやすさ（ワーク）

各執務室の気温や湿度、CO₂濃度などを可視化するモニターの設置、また業務の集中力を高められるようなオフィスレイアウト、さらに壁面の一部にはCO₂を吸収する「苔」を設置し目にやさしいグリーン装飾を取り入れています。このように社員にも「働きやすく優しいオフィス空間」を提供しています。



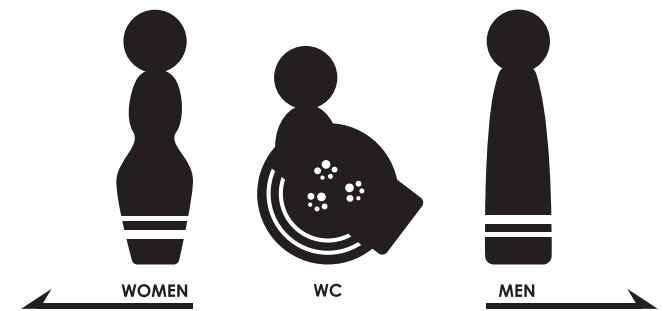
執務室はグリーンを基調としたカラー



CO₂を吸収する苔の装飾



腰痛の方や昼食後の眠気対策にも活用できる昇降デスク



ダイバーシティに配慮した洗面所のアイコン

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、東京湾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。2024年6月8日(土)に神奈川県横浜市の「海の公園」で金沢八景-東京湾アマモ場再生会議様のご協力の下、「アマモ場再生活動」を朝日生命様と共催で実施しました。

「海のゆりかご」と呼ばれる「アマモ」は、海の生態系において重要な役割を果たし、魚介類の産卵場や生息地として機能します。また海水中のCO₂を吸収し酸素を放出するため、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。

東京湾 UMI プロジェクト

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



フォーバルグループから30名が参加



東京湾(神奈川県横浜市)のアマモ場



アマモの花枝



花枝採取活動・海の生き物採集の様子



Social

社 会

人權	40
人材戰略	41
人材育成	51
社會貢獻・慈善活動	55

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

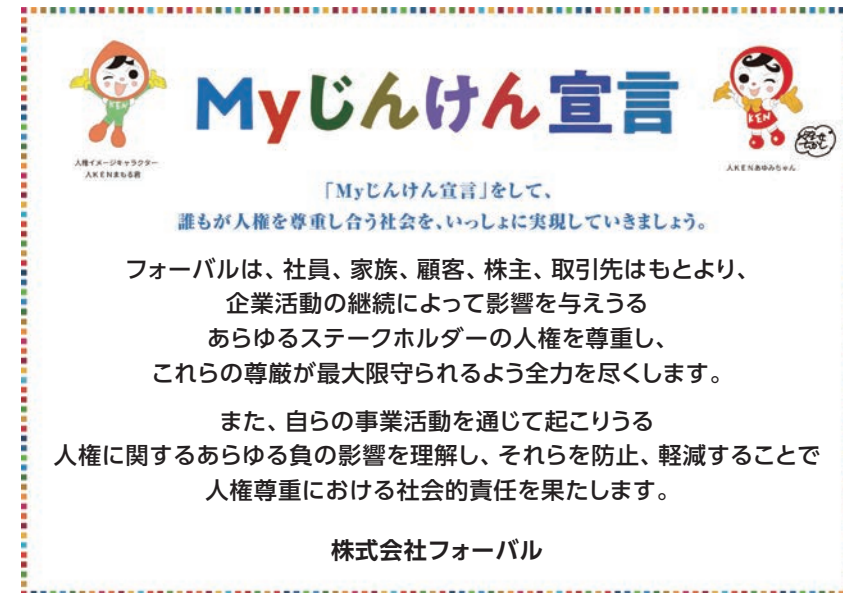
1. 基本的な考え方
2. 適用範囲
3. 人権課題へのコミットメント
4. 人権デュー・ディリジェンス
5. 対話・協議
6. 教育・研修
7. 救済措置
8. 情報開示
9. 適用法令
10. 責任者

Myじんけん宣言

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

「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。



人材戦略

人材戦略に関する方針

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いずれも幸せでなければ、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

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

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。企業における人事・組織・労務に関する人的資本の情報について、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可能になります。それによりこれまで以上に適正な評価が可能となります。

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」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。2024年4月現在、当グループの18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っていきます。当グループとして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でマーケットに「選ばれる企業」になれ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」や「GDX化」の促進、「きづなPARK」の運用、健康経営、教育などの要素をつなげながら、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としても「中小・小規模企業に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。



※この適合証明書は、「Human Capital Report 2023」の開示内容について認証・発行されたものです。

人材戦略 人的資本経営の取り組み

「フォーバルグループの [ISO 30414リードコンサルタント/アセッサー] 18名

当グループでは人的資本経営を推進し、社員のスキル向上に力を入れています。

またその知識を生かし、お客さまである中小・小規模企業に人的資本経営のアドバイスを提供し、マーケットで選ばれる企業に導いていけるように支援しています。



加藤 真弓



大木 康弘



平良 学



五十嵐 俊行



南谷 幸男



堤 清



吉田 祐一郎



可沼 洋昭



岩崎 慶太



横溝 千夏



橋本 優治



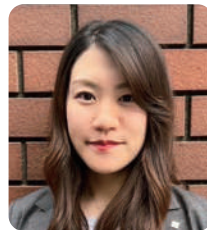
林 正幸



速水 美結



佐藤 良美



別府 千草



小倉 宏之



守山 美緒子



松本 果歩

人材戦略 ダイバーシティの取り組み

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

女性が安心して就業継続できる環境を実現するための取り組みでは、働く人々のワーク・ライフ・バランスを重視し、育児と仕事の両立をサポートする枠組みを整えることが不可欠です。当社では以下の取り組みを継続的に推進しています。

1. 「i-Work[®]」による勤務地の柔軟性

従業員にオフィス外での勤務を認めることで、特に子育て中の女性が生活と仕事の調整をしやすくなります。通勤時間の短縮は生活の質を改善します。

2. フリーワーク制度での時間の自由化

勤務時間の柔軟性は、仕事と個人生活のバランスを取りやすくし、従業員に合わせた働き方を実現します。

3. 育児休業ガイドの策定

育児休業に関するガイドを提供することで、制度の理解を深め、復職後もスムーズに仕事へ復帰できるようにサポートします。

4. 働くパパ・ママ応援コミュニティの運営

育児経験を持つ従業員同士の交流を通じ、育児中の悩みや情報を共有し、サポートします。

5. 育児休業制度情報の共有

正確な情報の提供と体験共有を通じ、休業を検討する従業員を助け、支援の手を広げます。

これらの取り組みは、従業員がプライベートと仕事のバランスを取りやすくし、長期的に就業を継続できる環境を整えることを目指しています。特に、育児と仕事の調和が可能になることで、女性従業員がキャリア形成において直面する障壁を低減させ、企業全体の多様性と生産性を高める効果が期待されます。

※ 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。

2023年度
女性管理職比率

単体 **11.4%**
(2022年度：9.7%)

連結 **12.3%**

2023年度
平均勤続年数

単体
男性 **12.6年**
(2022年度：12.3年)

女性 **6.0年**
(2022年度：5.7年)

女性の健康支援

女性社員への健康支援は、人材の維持・確保、生産性の向上、多様なキャリア開発が可能となり、管理職のダイバーシティの促進につながります。さらに、日本が現在直面している、少子高齢化による労働力不足という問題を解決する上でも、女性の健康を支え、その活躍を促すことは重要な意義を持つと言えます。

当社では、以上のような考え方に基づき、女性の健康に関連する問題への理解を深めるセミナーを実施しました。このセミナーは女性限定で開催しましたが、共に働く男性社員にも重要な情報であるため、セミナーの内容を後日、動画コンテンツとして全社的に公開しました。これにより、男性社員が女性社員の健康に関する問題の理解を深めることができました。当社は今後も、全社員が健康で活力に満ちた状態で働くことのできる取り組みを推進していきます。

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、明るくモチベーションの高い職場環境を実現することを目標に、障がい者雇用に積極的に進めています。温かく、開かれた職場文化の構築に取り組む中で、2023年度には障がい者雇用率を2.98%に引き上げ、法定雇用率2.3%を上回りました。

2023年度
障がい者雇用率

単体
2.98%
(2022年度：2.91%)

人材戦略 ダイバーシティの取り組み

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。

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



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



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



「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。



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。



2023年度
有給休暇取得率

単体

64.1%

(2022年度：63.8%)

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、社員個人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、社員が健康で活気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。

2023年度
定期健康診断受診率

単体
99.6%
(2022年度：96.8%)

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2024」3社は初認定

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9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2024」の認定を受けました。



「健康経営優良法人2024 大規模法人部門」3社

株式会社フォーバル	7年連続
株式会社アイテック	5年連続
株式会社保険ステーション	5年連続



「健康経営優良法人2024 中小規模法人部門」7社

株式会社アベヤス	初
株式会社コーディネート	2年連続
株式会社三知	4年連続
株式会社第一工芸社	3年連続
株式会社トライ・エックス	4年連続
株式会社ネットリソースマネジメント	初
株式会社三好商会	初

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。

ラフルサーベイの活用

当社では、社員の心身の健康を支えるための取り組みとして2022年「ラフルサーベイ」を導入しました。これは、年2回のディープサーベイとディープサーベイ実施月以外の月1回のショートサーベイを行い、社員自身が定期的に心身の状態をセルフチェックできるシステムです。上司もこのシステムを利用し、部下の健康状態を把握しやすくなりました。この取り組みの成功により、当社は『Well-Being Workers® Awards 2024』で「組織改善部門 優秀賞」を受賞し、社内外から高い評価を得ています。このような体系的かつ継続的な健康管理サポートが、社員の満足度と生産性の向上につながっています。



2023年度
ストレスチェック受診率

単体
88.1%

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	目標	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
運動	1週間に2回、1日30分以上の運動を実施している	55.1%	47.9%	47.1%	49.2%	44.3%
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	67.7%	59.9%	59.6%	62.7%	61.9%
喫煙	喫煙率の低減	25.3%	29.3%	27.5%	30.2%	31.3%

オンライン健康UPマラソン大会

実施期間：2023年12月11日～2024年2月24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。

人材戦略

仕事と育児・介護の両立

子育て・介護支援

当社では、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。

産後パパ育休の一部給与支給

1

育児特別休暇の新設

子の看護休暇・介護休暇の有給化

2

子育て・介護支援策育児短時間勤務の対象期間の拡大

3

男性の育児休業取得の促進

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、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を整備し、子どもが生まれた男性社員へ育児休業取得を促す案内を送るなど、男性の育休推進活動に取り組んだ結果、2023年度の男性育児休業取得率は95.7%と政府目標を大きく上回りました。

2023年度
男性育児休業取得率

単体 **95.7%**
(2022年度：30%)

連結 **90.6%**

2023年度
女性育児休業取得率

単体 **100%**
(2022年度：100%)

2023年度
女性育児休業復職率

単体 **100%**
(2022年度：100%)

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

子が18歳に達した日の属する年度末まで、1日2時間まで勤務時間を短縮できます。 **3** 対象期間拡大

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。 **2** 有給化

育児休業

産前産後休業および育児休業、男性は配偶者の出産日より2週間以内に2日間の休暇を取得できます。 **1** 産後パパ育休：14日間(有給)

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。 **2** 有給化

人材戦略 外部評価

外部評価（受賞・認定）

日経スマートワーク経営調査

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。



スポーツエールカンパニー

～継続的な取り組みで、5年連続の取得～

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 2024」ブロンズに認定されました。



ハタラクエール 2024 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 2024 福利厚生推進法人」を受賞しました。



東京都スポーツ推進企業

東京都では、従業員のスポーツ活動の促進に向けた取り組みや、スポーツ分野における支援を実施している企業などを「東京都スポーツ推進企業」として毎年度認定し、当社も令和5年度「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。



『Well-Being Workers® Awards 2024』

ラファールが提供する、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、約1,700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、「組織改善部門優秀賞（800名以上の部）」を受賞しました。



人材育成 教育・研修制度

フォーバルの教育制度

当事業の土台となるのは、「次世代経営コンサルタント」すなわち社員です。当社の人材が築く信用と信頼こそが成長の基盤と言えるため、人材教育に力を入れています。特に新入社員には、1年間という研修期間が設けられています。また、新任管理職にはアセスメントプログラムなどにより、管理職としてのチームが目指すべき方向性を示しています。リスク管理を行い、なにかあれば必要な判断を下しながら、メンバーを一つにまとめてゴールへと導くことができるリーダーとしての在り方も教育しています。

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[※]

※ 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。

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「アイコン事業」「F-Japan構想」においては「ESG経営」・「GDX」に関する知識の習得と「ESGアドバイザー」の育成が急務と考えます。この取り組みの第一人者となるために、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。

X開発センター教育

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

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、eco検定、炭素会計アドバイザー資格の取得推進

※2023年度は、新たに炭素会計アドバイザー検定を推奨資格に加え、GXに関する知識の強化を図りました。

人材育成 教育・研修制度

コンプライアンス研修

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。

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、社会との調和を図りながら、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

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。実施事項として、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行っています。また、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 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」に近づく手段の一つとして、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「iビジネスマスター」となり、手当が支給されます。

当グループでは、GX（グリーントランスフォーメーション）の推進に向けた取り組みの一つとして、「炭素会計アドバイザー資格3級」を推奨資格のラインナップに2023年10月より追加しました。

資格を取得することで、GHG排出量の把握や、中小・小規模企業経営者に対する脱炭素経営のアドバイスにも活用することができます。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シク」の認定を受けることができます。

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分析ベシク（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）
- 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）

資格取得者数（2024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%	45.4%	1,075人	562人
個人情報保護士	40%	34.8%	823人	549人
ビジネス統計スペシャリストEXCEL分析ベシク	35%	30.5%	723人	588人
eco検定	40%	32.7%	773人	566人
炭素会計アドバイザー資格3級	30%	9.3%	220人	192人

人材育成

社員支援制度

社内表彰式



年に2度実施される当グループの社内表彰式は、全国各地から社員が集い、卓越した成果を挙げた個人やグループを称える重要な制度です。さまざまな賞がありますが、日本のみならず海外のグループ会社で競い合う賞もあります。この式典は、当グループにおける重要な文化的イベントの一つとして位置づけられており、社員の努力や成果が多様な人々とのつながりを生み、社会問題の解決への取り組みや新たなサービスの開発に寄与しています。2023年度も4月と11月に虎ノ門ヒルズフォーラムにてこの表彰式が行われました。第70回：112賞、109名が表彰されました。

社内表彰式の様子



お客さま利益貢献自慢大会で優勝した北海道チーム

永年勤続表彰制度



10年、20年、および30年の勤続期間を迎えた際には、従業員に感謝の意を込めて、賞状および金銭的報奨（数万円から数十万円）を授与しています。「2024年度フォーバル永年勤続表彰」は、38名が表彰されました。

社内公募による ジョブローテーション制



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：14名（2023年度）



海外4か国で競い優勝したフォーバルカンボジア代表社員

社会貢献・慈善活動

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す。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>

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・慈善活動

SPG (Sustainability Promotion Group) の活動

当社には、社員有志によるサステナビリティを推進するグループがあります。各事業所に在籍しているグループのメンバーが、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
- 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/>

「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、社員の参加を推進しています。2023年度は、40名8チームのランナー、13名のボランティアスタッフが参加しました。

この大会で得た収益より運営費を差し引いた全額を、下記のさまざまな目的で活動される法人・団体に寄付しています。

- 「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 チャリティ駅伝

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



Governance

ガバナンス

コーポレートガバナンス	58
コンプライアンス	63
リスクマネジメント	64
情報セキュリティポリシー プライバシーポリシー	65
株主・投資家への情報開示	66

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。

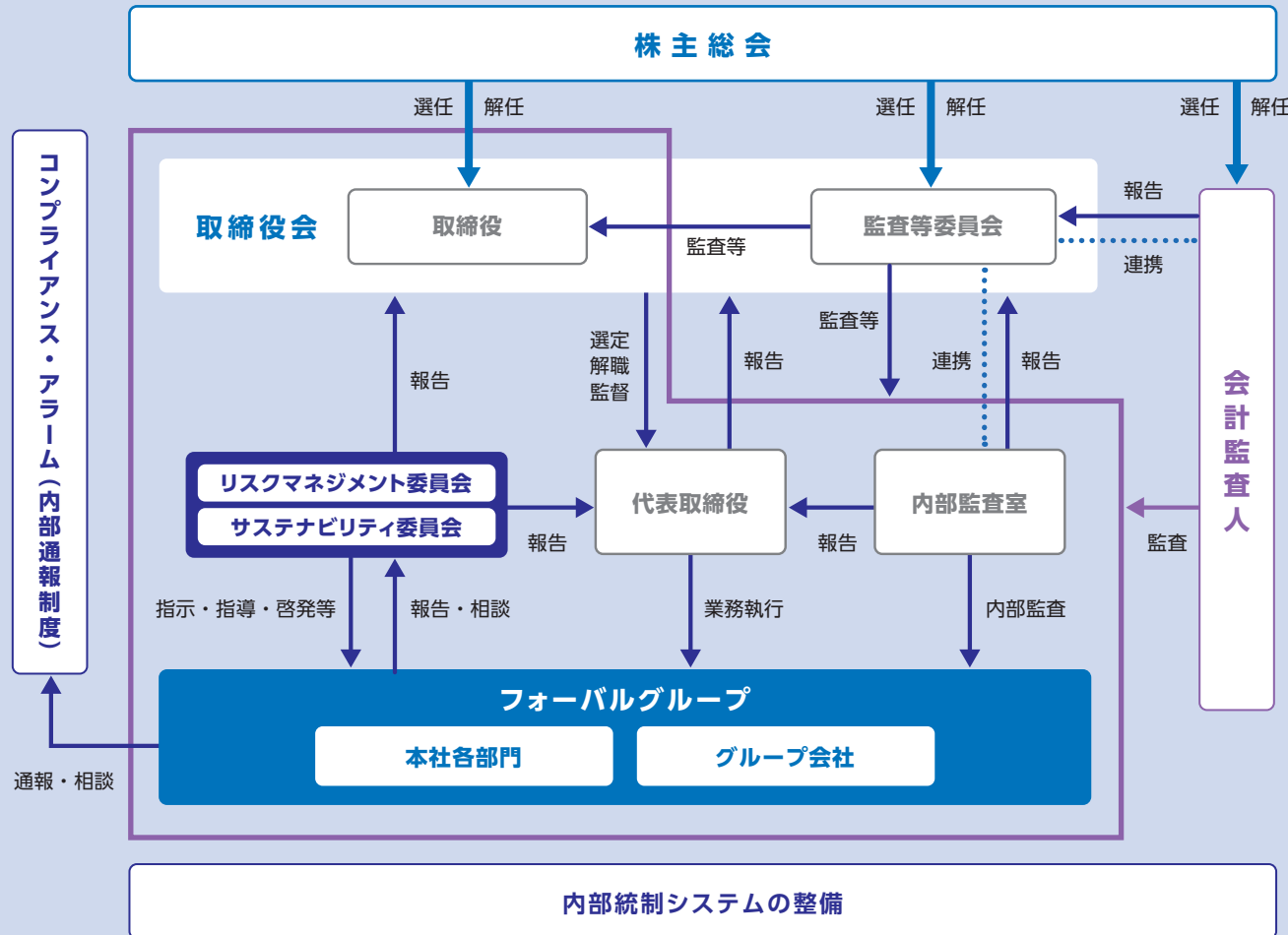
また、業務の適正を確保するための体制の基本方針およびその運用状況の概要は、次のとおりです。

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

(2024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処しています。2023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。2023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.21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、対処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、対処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、決算賞および株式報酬からなっています。役員の前払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すにつれ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『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、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、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。公平性の観点から主にアナリスト・機関投資家向けに半期に1度実施している決算説明会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	集中日ははずし、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。

初の試みとして決算説明会を個人投資家に開放

当社は、2024年6月、機関投資家や証券アナリストに加え、個人投資家にも開放した決算説明会を開催しました。当社初の試みとなったこの説明会では、最初に常務取締役谷井剛が過去最高の売上高・営業利益・経常利益を更新した「2024年3月期連結決算概要」と「2025年3月期連結業績見通し」について説明しました。続いて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」として、「注力するESG経営」と「可視化伴走型経営支援事業の特色と戦略」について説明がありました。参加者はリアル参加68名、Web参加53名の計121名に上り、多くの投資家に当社を知っていただく機会となりました。

決算説明会 動画 (2024年12月まで配信)

https://www.bridge-salon.jp/movie/8275_20240613_66826c4f560a3/

8年ぶりに個人投資家説明会を開催

2023年11月には個人投資家説明会を開催しました。代表取締役社長中島自らが登壇し、「F-Japan 構想」でつくりたい未来像、当社の推進するESG経営といった当社の注力するテーマについて訴求しました。出席者からは「経営ビジョン」「ビジネスモデル」「会社の成長性」について高い評価が寄せられました。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。

個人投資家説明会 動画

<https://www.youtube.com/watch?v=w2WmqURLHz8>

アドバイザーボードについて

アドバイザ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「次世代経営コンサルタント」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の社外取締役を歴任。

現在、東レ、小林製菓の社外取締役を務める。(2024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 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>