

ESG REPORT 2026



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
2025年度業績／ 営業利益・経常利益の推移	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	11
F-Japan 構想	12
きづなPARK	17



環境

Environment

コミットメント	21
ガバナンス	23
戦略	24
リスク管理	29
指標と目標	30
環境に配慮した取り組み	36



社会

Social

人権	41
人材戦略	42
人材育成	52
社会貢献	57



ガバナンス

Governance

コーポレートガバナンス	61
コンプライアンス	66
リスクマネジメント	67
情報セキュリティポリシー プライバシーポリシー	68
株主・投資家への情報開示	69

アドバイザリーボード	70
------------	----

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>

「新しいあたりまえ」とは、 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、選択肢が限られ高額で不便だった情報通信業界において、「好きな電話機を自由に選べる」「アダプターを付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てきました。この「新しいあたりまえ」を生み出すという理念は、社会環境の変化とともに進化し、「次世代経営コンサルティング」へと発展しています。その中核を担うのが「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、的確な診断を行う独自のコンサルティングモデルです。経営課題の可視化から改善提案、さらに実行支援までを一気通貫で提供し、ESG経営、人的資本経営、DX/GX推進など、企業価値の向上につながる高付加価値支援を実現しています。また、地方創生戦略である「F-Japan構想」のもと、自治体、民間企業、教育機関、金融機関との連携による地域共創モデルの構築と、その横展開にも取り組んでいます。

創業から40年以上にわたり、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。

今後も、その理念をすべてのステークホルダーと共有しながら、「新しいあたりまえ」によって新たな価値を創出し、より良い社会の実現に貢献してまいります。



「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（2026年3月期・第46期）
株主情報	https://www.forval.co.jp/investor_library/holder.php
売上高（連結）	715億2千4百万円（2026年3月期・第46期）
経常利益（連結）	40億4千5百万円（2026年3月期・第46期）
親会社株主に帰属する 当期純利益（連結）	14億7千7百万円（2026年3月期・第46期）
従業員（連結）	2,530人（2026年3月末現在）
従業員（単体）	793人（2026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	28社
海外グループ・拠点数	6社
持分適用会社（国内）	1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。



1987

1980

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

F-JAPAN

Four Driving Forces 2031

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。

2023

「F-Japan 構想」加速

行政機関および教育機関と連携。
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。

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。

2025

「産・官・学・金」 包括連携の拡大

「企業ドクター」活動を 全国に推進

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

2025年度業績／営業利益・経常利益の推移

2025年度業績

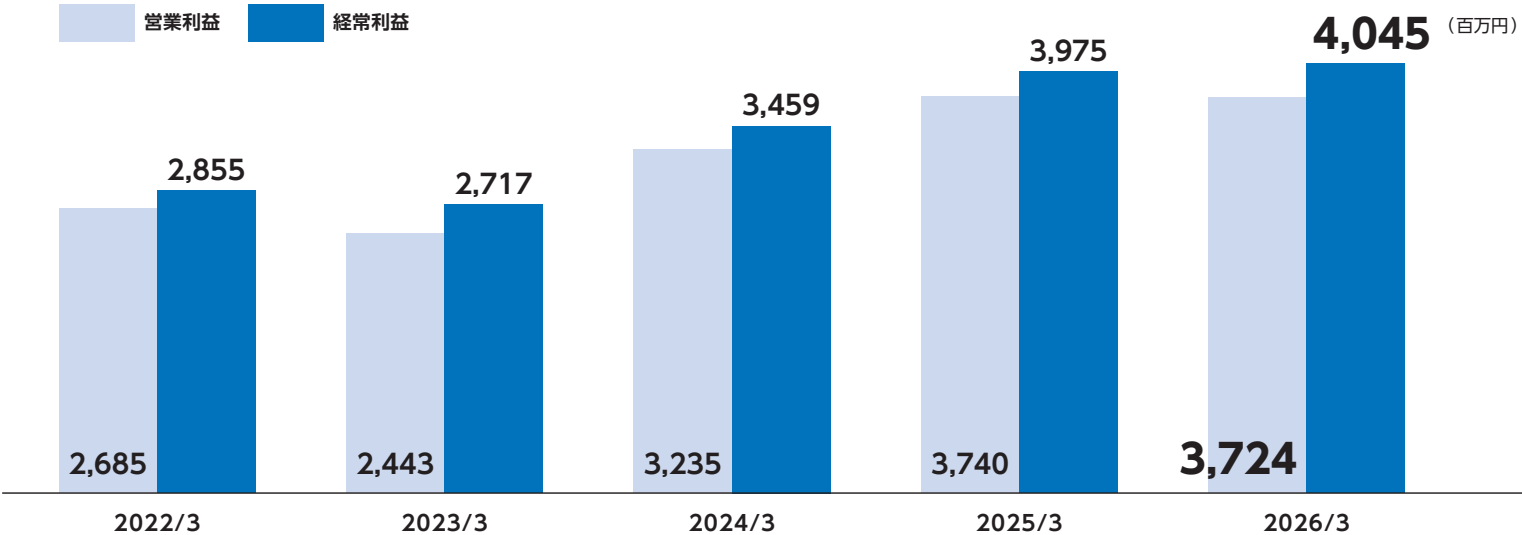
減収ながらも、売上総利益は4.4%増加

売上高	715億24百万円 前年度比 △1.5%	営業利益	37億24百万円 前年度比 △0.4%
売上総利益	263億62百万円 前年度比 +4.4%	経常利益	40億45百万円 前年度比 +1.8%
		当期純利益 [※]	14億77百万円 前年度比 △31.8%

※ 親会社株主に帰属する当期純利益

営業利益・経常利益の推移

2023年3月期から2026年3月期にかけて、経常利益は年平均成長率14.2%



変化の時代に、変わらぬ価値を追求する

社是と経営理念

フォーバルグループは、社員・家族・顧客・株主・取引先と共に歩むことを社是に掲げ、創業以来、「すべてのステークホルダーの幸せ」と「企業としての成長」を両立させながら、新しい社会価値の創出に挑戦してまいりました。この「社会価値創出企業」を目指す経営理念のもと、私たちは「企業ドクター集団」として、中小・小規模企業にとって「なくてはならない存在」となることを使命としています。

急速に変化する社会と企業の使命

近年、世界情勢や社会構造、人々の価値観は、かつてない速度で変化しています。先行きを見通すことが難しい時代において、企業経営の在り方も絶えず問い直され、変化への対応力がこれまで以上に求められています。しかし私は、どれほど時代が変わろうとも、企業が社会から信頼され続けるための本質は変わらないと考えています。その本質を、環境・社会・ガバナンスの観点から捉え直したものが、「ESG」という視点です。そして、このESG経営の基盤となるのが、事業を担う「人」の成長と、社会に対する「企業の在り方」です。

人間力を育み、未来を切り拓く

私は、会社という組織の本質は、そこで働く人の想いや挑戦する力が集まった「エネルギーの集合体」であると考えています。企業の持続的な成長は、社員一人ひとりの成長なくして実現できません。いかにAIやテクノロジーが進化しようとも、人を理解し、育て、そのエネルギーを高めていくことができるのは、あくまで「人」です。私は、人の成長こそが企業の競争力の源泉であり、社会価値の創出を支えるものと確信しています。だからこそ当社は、知識や技術の習得にとどまらず、「人としてどう在るべきか」という人間力を育むことを重視しています。経営に携わる者として、まず自らがその姿勢を示し、社員一人ひとりの成長と幸せを実現していくことが、企業の未来を切り拓くと信じています。

「人」を原動力に、新たな価値を創る

「人」を基盤とする経営の延長線上にこそ、私たちのESG経営があります。人間力を高めることは、社会課題に誠実に向き合い、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を築く力につながります。ESGを単なる施策や目的とするのではなく、こうした信頼を築き続けるための指針として実践しています。

当グループはこれからも、ESGの取り組みを着実に進めながら、「人」を原動力に新たな価値を創出し、社会にとっての「新しいあたりまえ」を生み出してまいります。

今後のさらなる挑戦に、ぜひご期待ください。



株式会社フォーバル
代表取締役会長

大久保秀夫

「企業ドクター集団」が切り拓く、新しいあたりまえ

社会価値創出を起点とした事業の展開

フォーバルグループは、中小・小規模企業に寄り添い、その成長を支えることを使命として事業を展開しています。「フォーバル100年ビジョン」においては、経営者一人ひとりの思いに寄り添いながら、共に歩むパートナーとして「新しいあたりまえ」の創出に取り組んでまいりました。現在は、「企業ドクター」による可視化伴走支援を通じて、企業の持続的な成長を後押しする仕組みづくりを推進しています。

変化する経営環境とESG経営の重要性

企業を取り巻く環境の変化に伴い、求められる役割や責任は一層広がっています。気候変動や資源・エネルギー制約の深刻化は経済活動の前提に影響を及ぼし、人的資本の重要性の高まりやAIの進展は、経営の在り方そのものを問い直しています。加えて、賃上げの機運が高まる中、付加価値の創出や生産性の向上との両立は決して容易ではない課題となっています。持続的な賃上げを実現するには、経営の実態と構造を的確に捉え、必要な見直しを行うことが不可欠です。こうした社会背景のもと、ESG経営は、企業の信頼と成長を両立させるための経営の軸として、その役割を一層強めています。

「企業版地域医療産業」を地場産業として創出

このような環境を踏まえ、当グループでは「経営の可視化」を起点とした可視化伴走支援事業を推進しています。経営の実態を把握し、課題構造を明確化することで、企業の持続的な成長を後押ししています。また、賃上げの実現も重要な成果として位置づけています。本事業は、中小・小規模企業が抱える経営課題に対する実践的な処方箋であり、「企業ドクター」が課題の可視化から解決までを一貫して支援することで、本質的な経営改善を実現しています。

さらに当グループでは、「F-Japan構想」のもと、企業ドクターの育成と支援モデルの展開を通じて「企業版地域医療産業」を地場産業として創出することを目指しています。支援の担い手を広げ、地域に根差した持続的な成長基盤として発展させることで、社会全体へこの取り組みを波及させてまいります。

事業と一体で推進するESG経営の実践

当グループにおけるESGは、こうした事業活動そのものを通じて社会価値を創出していく点にあり、本事業は人材の成長と経営の健全性を高めることで、ESG経営を体現する取り組みです。

ESG経営はお客さま企業に求めるだけのものでは

はありません。当社自身も人的資本の充実や多様な人材が活躍できる環境整備、ガバナンス強化、環境負荷低減を重要な経営課題に据え、改善を進めています。特に人材を成長の原動力と捉え、一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくりと人材育成に注力し、多様な価値観を尊重する組織づくりを進めています。

社員一人ひとりの成長と幸福を大切にしながら持続可能な経営を実践し、その成果を社会へとつなげることで、社会価値創出企業としての責任を果たしてまいります。



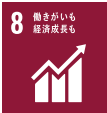
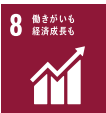
株式会社フォーバル
代表取締役社長

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は2025年度にマテリアリティの見直しを行い、4つの重要課題を特定しました。中小・小規模企業の持続的な成長を推進するテーマとして、「ESG経営」、「地方創生」、「イノベーション」、「人的資本/DE&I」を掲げています。これらの課題を解決に導くため、当グループでは「企業ドクター」を育成して日本全国に「企業版地域医療産業」を地場産業として創出し、地域が抱えるさまざまな課題を「可視化伴走支援」によってサポートしています。さらに、ビッグデータを活用した「きづなPARK」をはじめとする各種ソリューションを展開しており、今後も支援体制をさらに拡充させていきます。また、お客さまへのESG経営推進支援にとどまらず、当グループ自身におけるESGへの取り組みも重要な経営課題と捉え、気候変動対策や人的資本経営を中心に、より一層注力してまいります。

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経営を可視化伴走支援し、新たな社会価値を創造する	    
地方創生 「企業版地域医療産業」	「産・官・学・金」と連携しながら、日本全国で「企業版地域医療産業」の地場産業化を図る	   
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	   

※社会経済の最新動向や上記「活動指標」の進捗度によるリスク/機会の見直し等を踏まえ、3年を目途にマテリアリティの見直しを行っています。

マテリアリティの特定プロセスおよび評価マトリクス

1

社会課題の抽出

SDGs、国連グローバル・コンパクト、ISO 26000 等の国際基準や社会動向を参考に、顕在化している社会課題を網羅的にリストアップ。



2

優先順位付け

当グループが取り組むべき社会課題を妥当性評価マトリクスで整理。社内外の有識者との意見交換を通じ、課題の優先度を精査。



3

妥当性の検証・承認

サステナビリティ委員会での審議・検証を経て、最終的に取締役会に承認を得ることで、社会課題と経営戦略との整合性を確保。

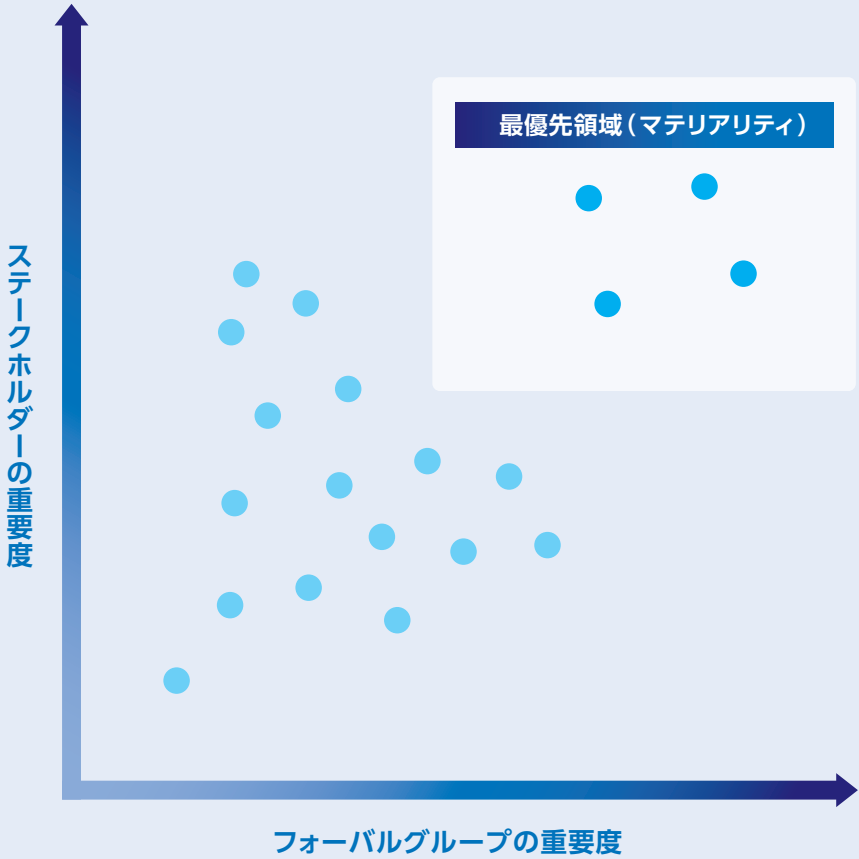


4

マテリアリティ特定

2025年度に新マテリアリティを確定。中小・小規模企業のESG経営を可視化伴走支援するリーディングカンパニーとしての役割を明確化。

妥当性評価マトリクス（イメージ）



※抽出した課題をフォーバルグループの重要度、ステークホルダーの重要度の2軸で評価・整理しました。
当社の社是および次世代経営戦略2031との整合性と、ステークホルダーからの期待を踏まえ、優先領域を特定しています。

企業ドクター 企業ドクターの概要

行政や企業に対して、**可視化伴走支援で組織が抱える課題を解決するGDX・ESG人材（通称：企業ドクター）**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。

※GDX (Green Digital Transformation)：デジタル化 (DX) と脱炭素化 (GX) を融合した取り組みを指す造語



(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
- 第三者認証取得 ③ GX推進
- 販管費見直し ④ ESG経営
- 人的資本経営 ⑤ 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	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	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	パソコンの健康状態を可視化
電子契約書システム	遠隔サポートセンター
口座振替システム	

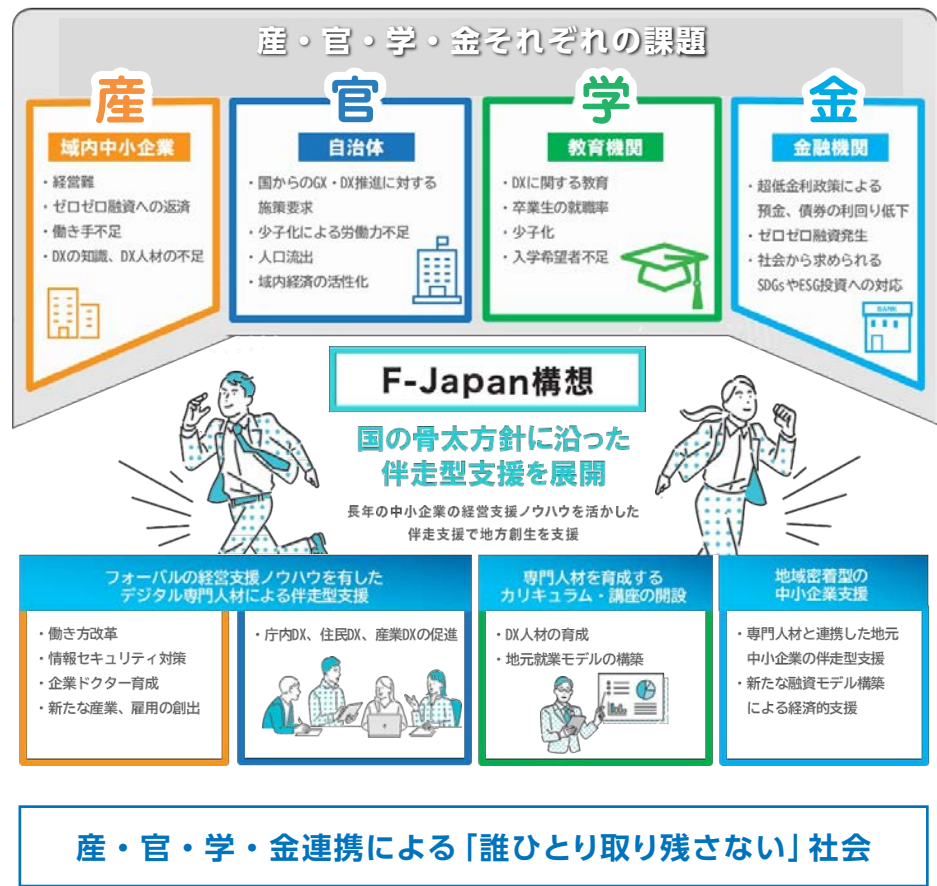
お客様に合わせて使い分けることで簡単に**課題解決**を行うことが可能！



F-Japan構想

取り組みの背景とF-Japan構想の概要

当グループが提唱する『F-Japan構想』は、日本の目指す地方創生を実現させるために政府が掲げた骨太方針を支える4つの原動力です。
[Four Driving Forces]に由来しており、弊社理念である社会価値創出企業への思いを込めた造語となっています。

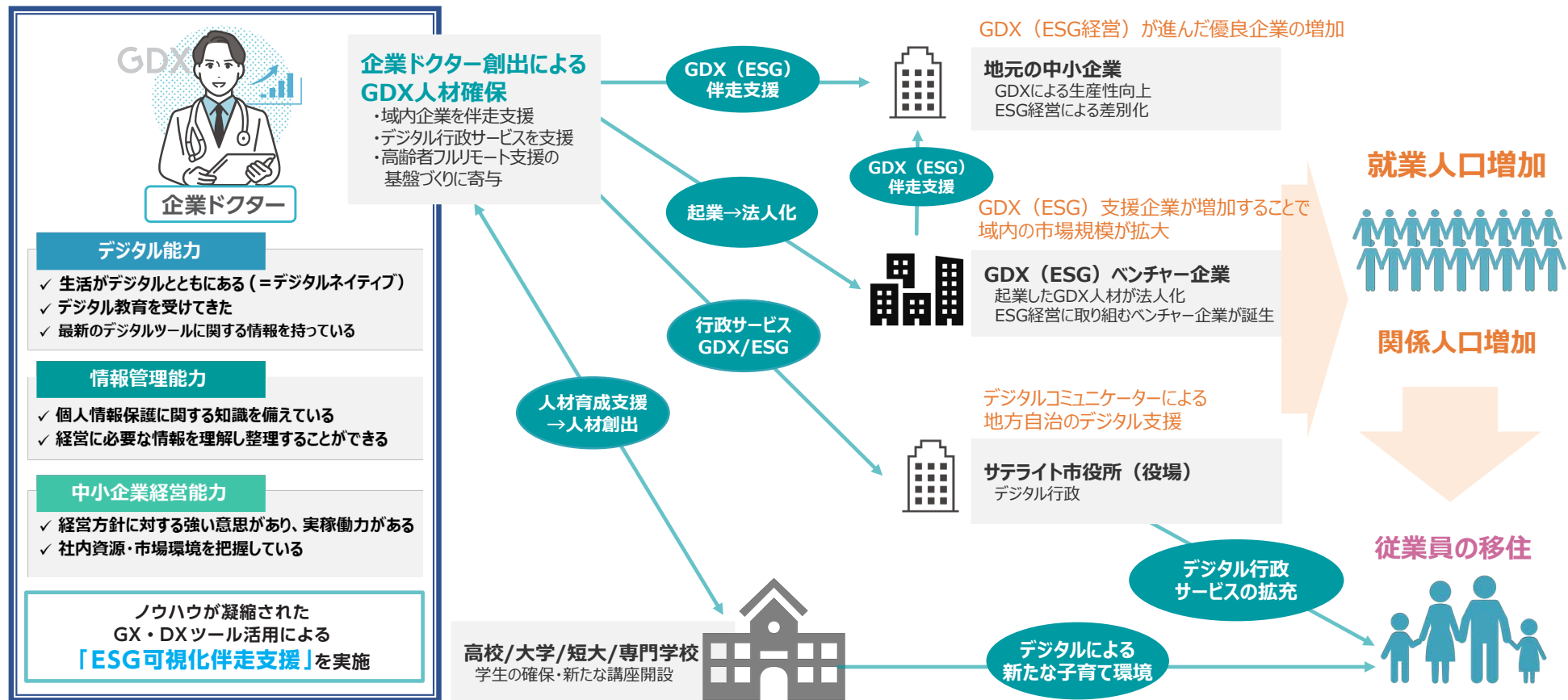


F-Japan構想 企業ドクター創出による地域全体の活性化



地域経済の持続的な発展には、DXとESG経営を担う人材の地域内育成が不可欠です。

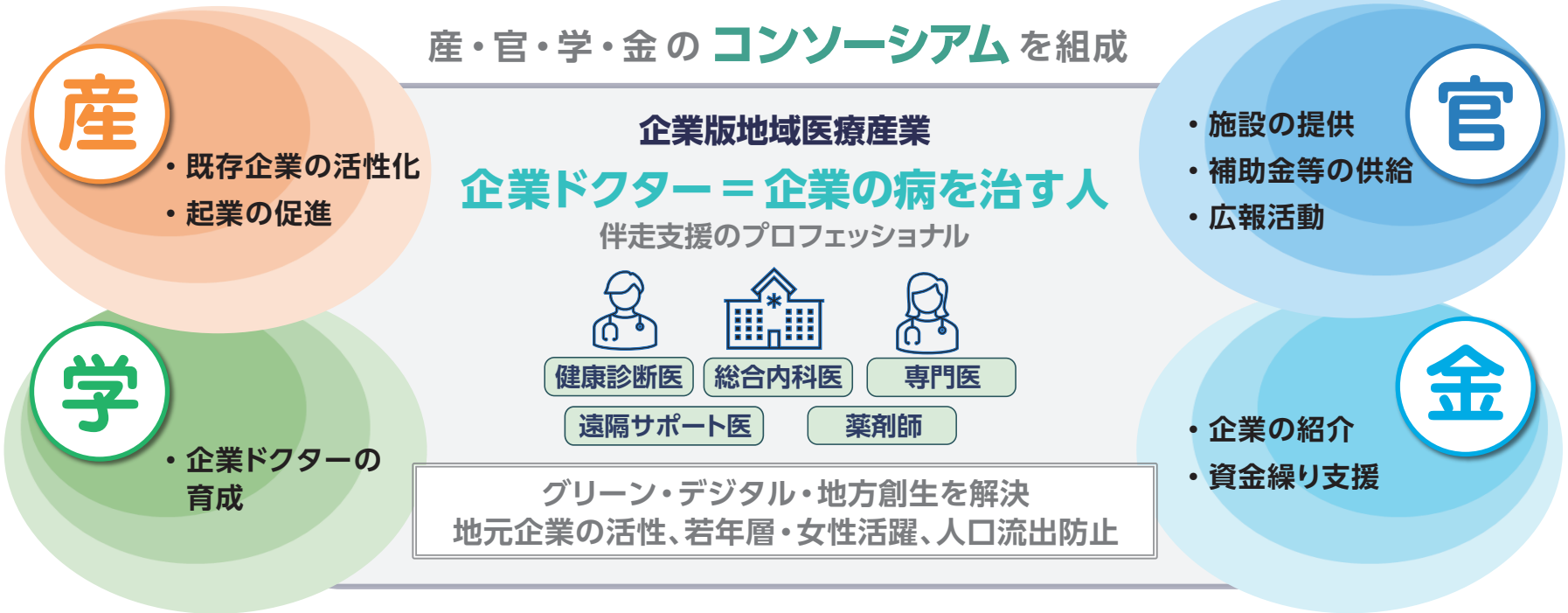
当グループは「企業ドクター」の創出を通じて、地元中小企業の経営改善から行政のデジタル化まで、地域に根ざした包括的な支援体制の構築を推進し、地域全体の活性化を目指しています。





F-Japan構想 企業を治療する企業版地域医療産業

当グループは「産・官・学・金」のコンソーシアムを組成し、各地域に「企業版地域医療産業」を地場産業として創出しています。
「企業ドクター」が域内企業の伴走支援を行うことで、地域企業の経営課題解決と地域経済の活性化に貢献しています。



F-Japan構想 産(民間企業)・官(自治体)の取り組み実績

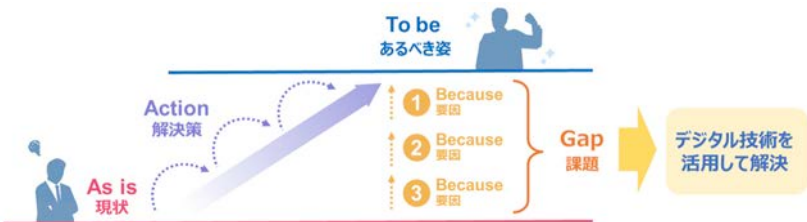


民間企業 × フォーバル

伴走支援による 中小企業経営とGX・DX、ESG経営を支援
全国 約**49,000**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

- ✓生活がデジタルとともになる(=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

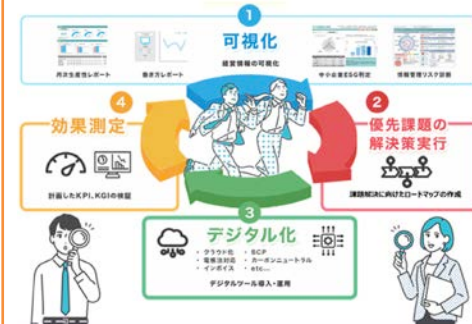
情報管理能力

- ✓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、実働能力がある
- ✓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**65**の自治体で公募事業を採択

広域自治体
22

採択事業件数
123件

基礎自治体
43

支援企業数
5,372者
※調査支援含む

以下**23**の自治体にデジタル専門人材の派遣実績

- 岩手県花巻市※1
- 宮城県山元町※1
- 宮城県岩沼市※1
- 群馬県みどり市※1
- 千葉県旭市
- 千葉県鋸南町※1
- 長野県飯山市※1
- 長野県白馬村※1
- 長野県松川村※1
- 長野県信濃町※1
- 長野県千曲市※1
- 富山県滑川市※1
- 富山県小矢部市
- 福井県高浜町
- 静岡県松崎町※1
- 静岡県袋井市※1
- 滋賀県愛荘町※1
- 奈良県王寺町※1
- 高知県四万十市※1
- 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



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

58の教育機関と連携

うち **16**の教育機関と連携協定締結

- ・学校法人電子学園
- ・札幌大谷大学
- ・皇學館大学
- ・大正大学
- ・九州共立大学
- ・仙台青葉学院短期大学
- ・國學院大學
- ・学校法人メイ・ウシヤマ学園
- ・岐阜大学
- ・学校法人文教学院
- ・香川大学大学院
- ・明星大学
- ・長崎国際大学
- ・二松学舎大学
- ・鹿児島国際大学
- ・山口県立大学

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

累計受講生数

7,277名

2022年度	60名
2023年度	496名
2024年度	2,875名
2025年度	3,846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

27の金融機関と連携

- ・北陸銀行
- ・福岡銀行
- ・筑邦銀行
- ・十八親和銀行
- ・鹿児島銀行
- ・北日本銀行
- ・東日本銀行
- ・大光銀行
- ・トマト銀行
- ・熊本銀行
- ・一関信用金庫
- ・北上信用金庫
- ・水沢信用金庫
- ・宮城第一信用金庫
- ・飯能信用金庫
- ・川崎信用金庫
- ・西京信用金庫
- ・西武信用金庫
- ・多摩信用金庫
- ・柏崎信用金庫
- ・上越信用金庫
- ・三条信用金庫
- ・島田掛川信用金庫
- ・大垣西濃信用金庫
- ・京都信用金庫
- ・幡多信用金庫
- ・第一勧業信用組合

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**

参加無料

2024年
10/9水
15:00-17:00

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

一般社団法人
首都圏産業活性化協会

SEIBU
西武信用金庫

FORVAL
株式会社
フォーバル

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

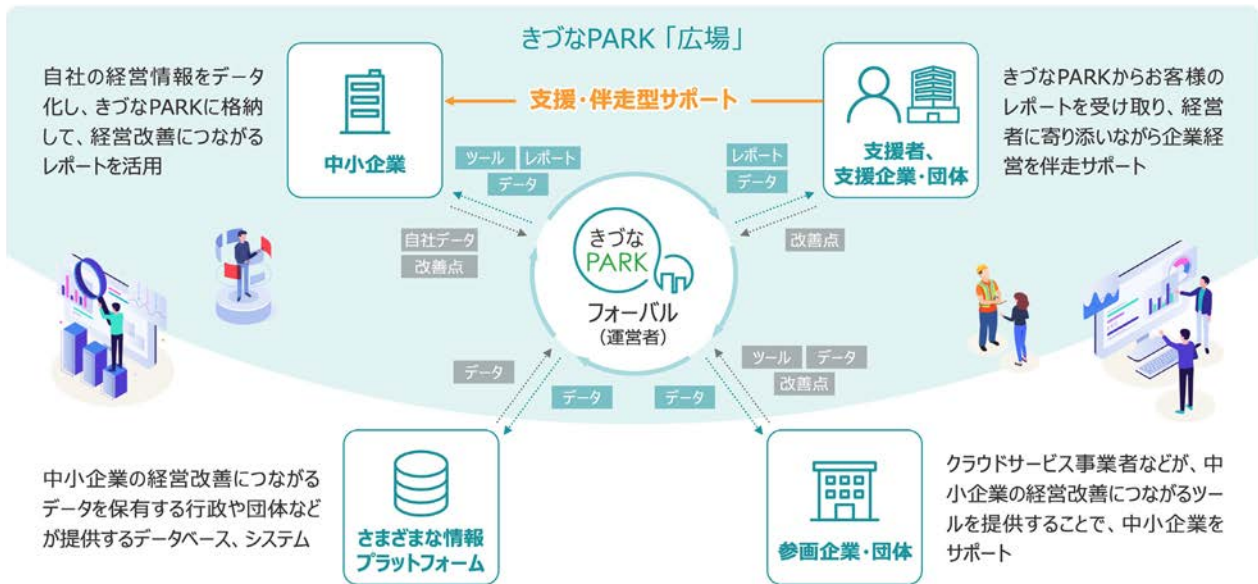
「きづなPARK」は、中小・小規模企業の財務・非財務情報を可視化し、健全な企業経営へ導く経営情報分析プラットフォームです。

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

2026年3月末現在、「きづなPARK」には企業の基本情報が575万法人、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」（2026年3月末時点）

オープンデータ		クローズデータ	
企業の基本情報 gBizINFO ※1 5,757,189 法人	財務情報 gBizINFO ※3 4,859 件	企業のIT環境情報 25,660 法人	従業員の労働時間情報 1,227 社
中小企業実態基本調査 ※2 1,678,224 件	財務情報 CRD ※4 262,746 社	ユーザー企業登録者数 50,936 者	支援企業アカウント発行数 2,411 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

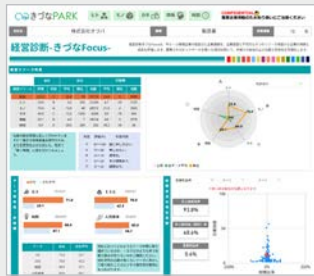
きづなPARK 財務・非財務情報可視化レポート



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。

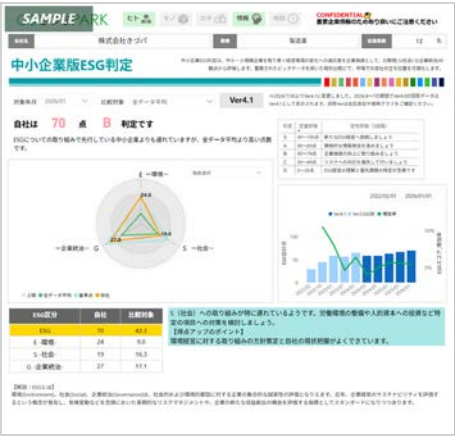


きづなPARK 中小企業版ESG判定・人的資本判定

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 **6,909件** (2026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 **2,223件** (2026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	21
ガバナンス	23
戦略	24
リスク管理	29
指標と目標	30
環境に配慮した取り組み	36

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取り組み

気候変動は、自然災害の激甚化・頻発化を通じて社会・経済に深刻な影響を及ぼしており、グローバルにおける重要課題の一つです。フォーバルグループは、本課題を経営の重要テーマとして認識し、日本政府が掲げるグリーン社会の実現に貢献すべく、気候変動対応を推進しています。

当グループは、2022年に公表した「2030年カーボンニュートラル宣言」および「フォーバルグループ環境基本方針」に基づき、事業活動のみならずサプライチェーン全体における温室効果ガス（GHG）の削減に取り組んでいます。

さらに、中小・小規模企業のお客さまが抱える気候変動対応の課題を可視化し、これらの企業が適切に対応できるよう伴走支援しています。

当グループは、これらの取り組みを通じてステークホルダーとの協働を強化し、環境価値と経済価値の両立を図りながら、中長期的な企業価値の向上および持続可能な社会の実現に貢献していきます。

2030年カーボンニュートラル宣言

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

フォーバルグループ環境基本方針

<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、2025年度はB評価というスコアを取得しました。



■SBT (Scienced 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 (Scienced 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

■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。



■GX フューチャー・コンソーシアム

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 フューチャー・コンソーシアム」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。



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、TCFDの枠組みを継承したSSBJ基準（日本版サステナビリティ開示基準）を踏まえ、開示の拡充を図っています。



■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

ガバナンス

ガバナンス体制の概要

当グループは、環境問題をはじめとしたESG経営に関する取り組みや課題について、取締役会が定期的に把握・監督できる体制を構築しています。審議事項は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回報告され、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を構築しています。

なお、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、取締役および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う体制としています。

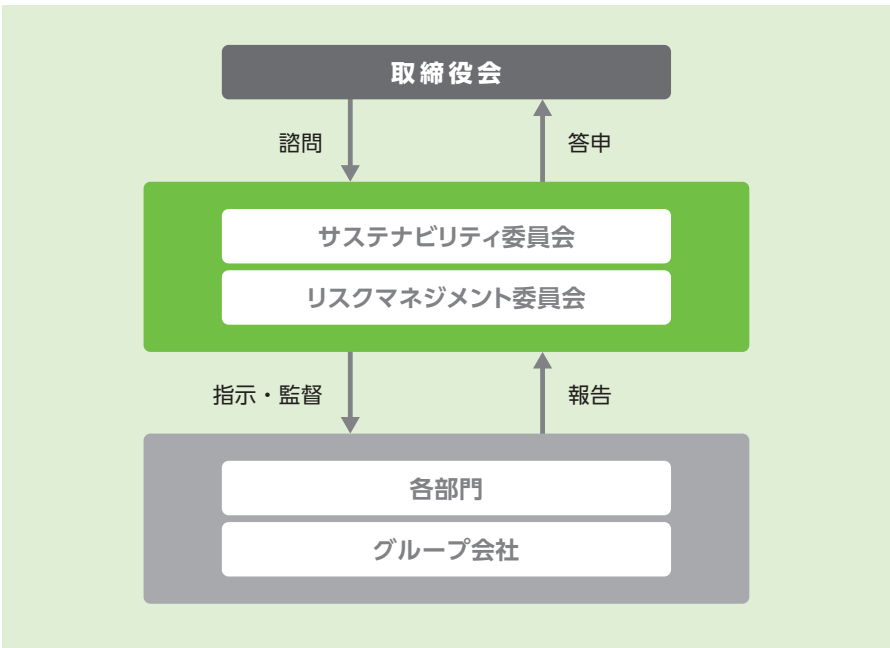
■サステナビリティ委員会

サステナビリティならびにESGに関わる経営方針を策定し、取締役会への答申を行います。また、当グループへの指導や情報共有、教育研修などを通じて、具体的な活動を推進しています。

■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に発見・対応し、取締役会への報告を行います。また、当グループへの助言・指導を通じて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。

組 織	役 割
取締役会	■ 気候変動対応を含むサステナビリティおよびESG経営に関する方針等の決定、監督 ■ 重要リスクに対する方針の決定
サステナビリティ委員会	■ 取締役会に対してサステナビリティ関連の審議事項の報告、答申 ■ サステナビリティ関連に関わる当グループに対する指導や情報の共有、教育研修 ■ 取引先に対するサステナビリティ対応の確認
リスクマネジメント委員会	■ 重要リスク発生時の取締役会への報告、答申 ■ リスク発生時の当グループに対する助言や指導 ■ リスク発生時の評価と需要可能なレベルへの提言方針の策定



戦 略

気候変動におけるシナリオ分析概要

当グループはTCFD提言に基づき、気候変動対策の進捗に応じた1.5℃シナリオおよび4℃シナリオを用いて、気候関連リスク・機会を評価しています。これは、日本政府の目標（GHG排出量を2013年度比で46%削減、2050年カーボンニュートラルの実現）や国際的な気候変動対策の動向も踏まえて、将来の環境変化を想定するものです。

これらのシナリオは、国際エネルギー機関（IEA）と気候変動に関する政府間パネル（IPCC）のシナリオを参考に定義しています。

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、定期的に見直しも行っています。

区 分	種 類	指 標
移行リスク	政策・法規制リスク	GHG排出規制
	技術リスク	設備投資
	市場リスク	コスト増・需要減
	評判リスク	製品・サービスへの悪評、ブランド価値低下
物理リスク	急性リスク	洪水・暴風雨等の異常気象
	慢性リスク	長期的気温上昇
		海面上昇、水資源枯渇
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GX-ETS（2026年度本格稼働）、化石燃料賦課金の導入（2028年度）、技術変更の必要性や市場の需給変動が短期から中期で潜在的影響をもたらすと想定しています。特にGX-ETSにおける排出枠取引や地政学的リスクによる燃料・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、長期ではリスク適応が進み、影響は軽減されると想定しています。また、現状では適切な情報開示を行っていますが、開示ルールの厳格化により対応が不十分となり、ブランド価値の低下につながる中程度のリスクがあると考えています。

機会に関しては、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想定しています。

■4℃シナリオ

気候変動対策が十分に進まないため、政策・法規制による移行リスクは限定的ですが、物理リスクが深刻化し、事業継続に大きな影響をもたらします。特に異常気象の激甚化（洪水・台風増加）、海面上昇によるインフラ損壊・サプライチェーン混乱、長期的気温上昇に伴う労働生産性の低下が操業コストの上昇や営業機会損失の懸念を生みます。そのため、物理リスクへの順応とコスト増加・業績低下対策を強化していく必要があると考えています。

機会に関しては、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・炭素税率の上昇に伴う調達・販売コストの増加	中～高	低
		燃料・電力価格の上昇に伴う調達・販売コストの増加		
	技術リスク	省エネ・再エネ導入のための設備投資・調査コストの増加		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	環境意識の高まりによる既存商品やサービスのコモディティ化	中	低
	評判リスク	情報開示強化への対応不足によるステークホルダーや外部機関の評価低下		低
物理リスク	急性リスク	洪水・暴風雨等の異常気象に伴う稼働停止、調達・輸送コストの増加	低	中～高
	慢性リスク	温暖化に伴う稼働停止、調達・輸送・空調コストの増加		
		長期的気温上昇に伴う海面上昇、資源減少による調達・輸送コストの増加		
		海面上昇に伴う調達・輸送コストの増加		
機 会	エネルギー源	低炭素エネルギー源の技術進展や市場規模の拡大	中～高	低
	製品・サービス	環境意識の高まりによる環境配慮型製品・サービス市場規模の拡大		
	市場	顧客（中小・小規模企業）を取り巻く外部環境の変化		
	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

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

両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。

1.5℃シナリオ対応：脱炭素社会への移行リスク戦略（対応策）

■Scope1

グループ管理下での直接排出を削減する施策を推進します。

低炭素モビリティへの転換

EV (電気自動車)・HV (ハイブリッド車) 車両の積極導入 ▶ 燃料消費の削減

充電インフラ整備 ▶ 事業所への EV 充電設備の設置

エコドライブの徹底 ▶ 運転・社用車運用効率化による燃料消費の削減

■Scope2

建物・施設のエネルギー消費を削減する省エネ・再エネ施策を実施します。

省エネ活動の徹底

LED 照明への段階的切り替え ▶ 既存施設の LED 化、空室・不在時の自動消灯

空調・電気機器の最適化 ▶ 不在時停止、待機電力の削減、スマート制御の導入

再生可能エネルギー 100%化

新築社屋 ▶ ZEB 化・太陽光パネルでの自家発電

テナントビル ▶ ビルオーナーへの再エネ化の働きかけ

非化石証書調達を含めた再エネ化の推進

■Scope3

取引先との戦略的な協働を通じて、サプライチェーン全体の GHG 排出量削減を牽引し、脱炭素社会の実現に向けた変革を推進します。

戦 略

1.5℃シナリオ対応：脱炭素社会ビジネス機会戦略 (対応策)

■エネルギー源・製品サービス

再生可能エネルギー導入と省エネ技術により、エネルギーコスト削減と市場競争力強化を実現します。

環境配慮型製品・サービスの展開

太陽光の自家発電設備 ▶ 太陽光パネルの販売
再生可能エネルギー ▶ 再エネ電力、非化石証書の販売
省エネルギー ▶ LED照明等の省エネ機器の販売
GHGの可視化 ▶ 顧客へのGHG可視化ツールの提供

■市場・強靱性

脱炭素対応企業への需要増加に対応し、市場シェア拡大を目指します。

可視化伴走経営支援事業の展開

企業ドクター ▶ 中小・小規模企業の脱炭素経営の「可視化伴走支援」の推進
F-Japan構想 ▶ 「産・官・学・金」と連携した「企業版地域医療産業」を地場産業として創出し、脱炭素経営の推進と地域産業の発展

1.5℃シナリオの実現に向け、ステークホルダー全体での脱炭素リーダーシップを発揮します。

4℃シナリオ対応：物理リスクへの適用戦略 (対応策)

■急性リスクの対応：洪水・暴風雨等の異常気象激化

事業所・施設の浸水・強風被害を最小化するための防災対策を実施します。

テレワークの推進

リモートワーク体制の強化 ▶ 気象警報発令時の在宅勤務ルール整備
クラウドシステム導入 ▶ 場所に依存しない業務継続体制構築

BCP対応の強化

事業継続計画の見直し ▶ 気象災害に応じた対応マニュアル整備
防災訓練 ▶ 定期的な洪水・停電シナリオ訓練の実施

サプライチェーンマネジメントの強化

取引先との連携 ▶ 取引先との戦略的協働による調達寸断リスクの低減

■慢性リスク対応：気温上昇・海面上昇等の長期的気候変化

労働環境悪化と原材料調達コスト上昇に対応した体制を構築します。

労働環境改善

熱中症対策の強化 ▶ 工事現場・屋外作業での冷房設備・休憩施設整備
労働時間の見直し ▶ 高温時間帯の作業時間短縮・シフト変更
健康管理体制 ▶ 定期的な健康診断・熱中症予防教育

調達コスト対応

調達先の多様化 ▶ 気候変動の影響を受けにくい地域への調達先分散

急性・慢性リスク双方への対応により、4℃シナリオ下での事業損失を最小化し、事業継続性を確保します。

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・販売コストの増加	2030年カーボンニュートラル目標に向けた取り組み推進 (自社ビルのZEB化、省エネ活動および省エネ設備の導入、 社用車のEV・HV化、再エネ電力の導入、太陽光発電設備の導入等)
		燃料・電力価格の上昇に伴う調達・販売コストの増加	
	技術リスク	省エネ・再エネ導入のための設備投資・調査コストの増加	カーボンプライシング等環境規制動向に関する情報収集 (インターナルカーボンプライシングの算定) グリーン調達(取引方針等の作成)
		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	環境意識の高まりによる既存商品やサービスのコモディティ化	地球温暖化対策計画やGX2040ビジョンを踏まえた 環境配慮型製品・サービスの企画推進 顧客ロイヤリティ向上のためのブランディングや付加価値化の促進
	評判リスク	情報開示強化への対応不足によるステークホルダーや 外部機関の評価低下	ステークホルダーとの建設的な対話やそれを踏まえた グローバル開示基準に沿った情報開示の拡充や環境表示ガイドラインの準拠
機 会	エネルギー源	低炭素エネルギー源の技術進展や市場規模の拡大	太陽光発電をはじめとした再生可能エネルギー電力の導入や 関連サービスの訴求
	製品・サービス	環境意識の高まりによる環境配慮型製品・サービス市場規模の拡大	地球温暖化対策計画やGX2040ビジョンを踏まえた 戦略的なマーケティングと、環境配慮型商品やサービス企画の推進
	市場	顧客(中小・小規模企業)を取り巻く外部環境の変化	「企業ドクター」による中小・小規模企業のESG経営の「可視化伴走支援」の推進
	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 「企業版地域医療産業」を地場産業として創出

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	洪水・暴風雨等の異常気象に伴う稼働停止、調達・輸送コストの増加	テレワークの推進やBCP対策の強化(複数拠点分散、水害対策) サプライチェーンマネジメントによるレジリエンスの強化
		長期的気温上昇に伴う海面上昇、資源減少による調達・輸送コストの増加	
	慢性リスク	長期的気温上昇に伴う労働生産性の低下と空調コストの増加	労働環境の改善(作業環境の温度管理、熱中症予防対策) 空調の高効率化

リスク管理

気候変動リスクの特定および評価プロセス

当グループは、中小・小規模企業の可視化伴走支援事業を展開しており、自社の事業活動に直接関わる影響のみならず、サプライチェーンの上下流やお取引先を含めた包括的な視点で気候変動リスクを特定しています。

特定されたリスクは、ESG推進部門・経営企画部門・リスク管理部門を中心に、1.5℃・4℃シナリオに基づくシナリオ分析を実施し、短期（1年）・中期（3年）・長期（10年）の時間軸で財務的影響度を評価します。評価結果は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に報告され、経営判断に反映されます。

管理プロセス

リスク管理基本規程において、経営企画担当部門をリスク管理担当部門と定め、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」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として、以下を規定しています。

- 火災・地震・風水害によって多大な損害を受けるおそれがある場合
- 財務報告の信頼性に重大な影響を与える事態が発生す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
- グループ会社に上記のような事由が発生し、当社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

各リスクに対しては、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・移転その他必要な措置を講じる体制としています。

全社管理プロセスへの統合

特定・評価した気候変動リスクは、全社的なリスク管理プロセスと統合し、重要リスクとして継続的にモニタリングを行っています。

ESG推進部門・経営企画部門・リスク管理部門を中心に、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と連携しながら気候変動対応を推進しています。特定されたリスクへの対応状況や施策の進捗は定期的に両委員会へ報告・共有され、必要に応じて対応策の見直しを行います。また、両委員会の審議・決定事項は四半期ごとに取締役会へ報告され、経営判断に反映される体制としています。



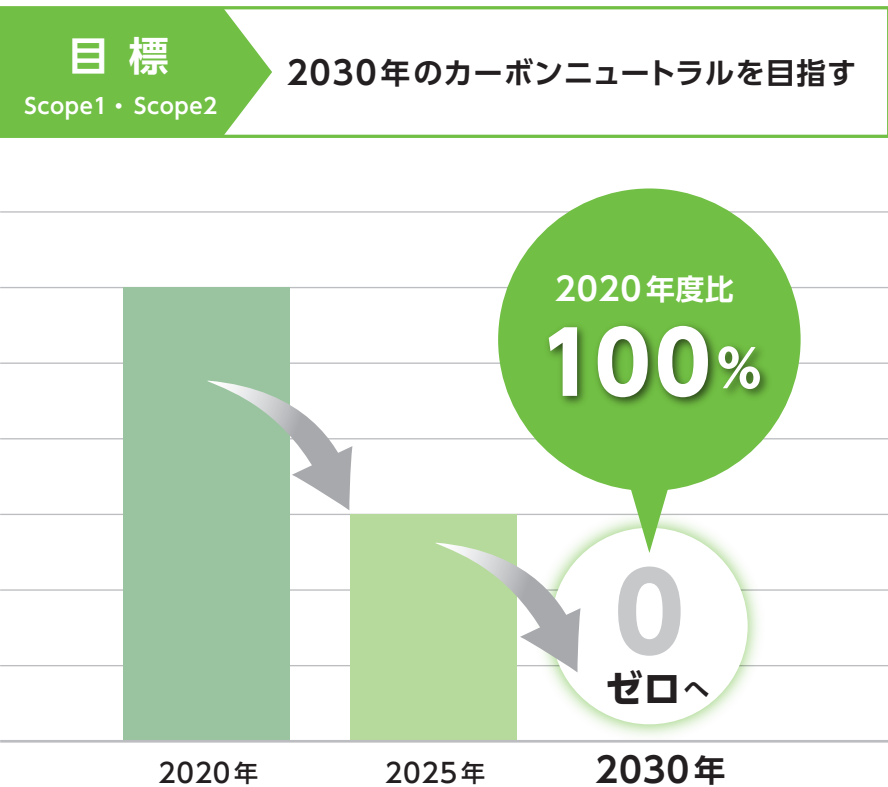
指標と目標

GHG排出量の削減目標

当グループは、気候変動への対応を重要な経営課題の一つと位置づけ、パリ協定の1.5℃目標ならびに日本政府が掲げる2030年までのGHG排出量2013年度比で46%削減、2050年カーボンニュートラルの実現に整合した取り組みを推進しています。

2022年7月には、「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。LED照明の導入、EV (電気自動車) の活用、再生可能エネルギーの導入、ZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル) の推進など、具体的な施策を着実に実施しています。

今後も持続可能な社会の実現に向けて、当グループは自社の脱炭素化を進めるとともに、中小・小規模企業のお客さまに対しても、気候変動に対する課題を可視化伴走支援で推進してまいります。



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、2021～2024年度に新たに8社が加わり、合計 28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

種類	排出量	比率
Scope1	1,322t-CO ₂	0.2%
Scope2	535t-CO ₂	0.1%
Scope3	563,368t-CO ₂	99.7%

2024 年度
GHG 総排出量
(フォーバルグループ)

565,225
t-CO₂eq

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、第三者機関ソコテック・サーティフィケーション・ジャパンによる検証を受け、声明書を取得しています。

【対象期間】2024年4月1日～2025年3月31日

【対象項目】Scope1・Scope2・Scope3 (カテゴリ1、11)

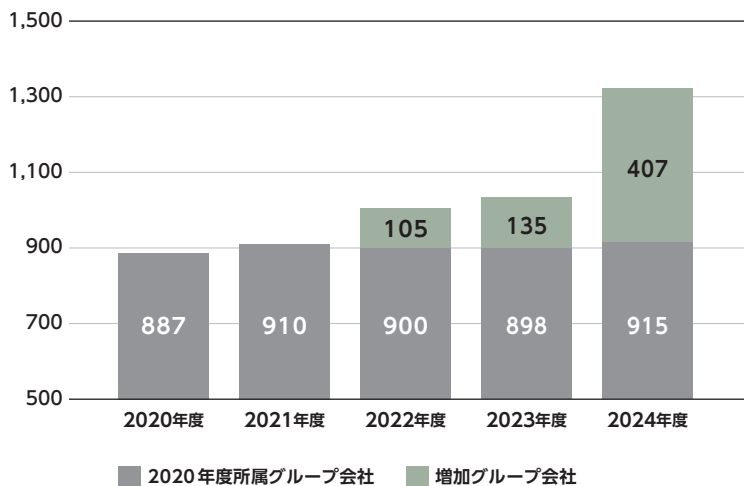


独立保証声明書 https://www.forval.co.jp/company_esg/dai3syakensyo.php

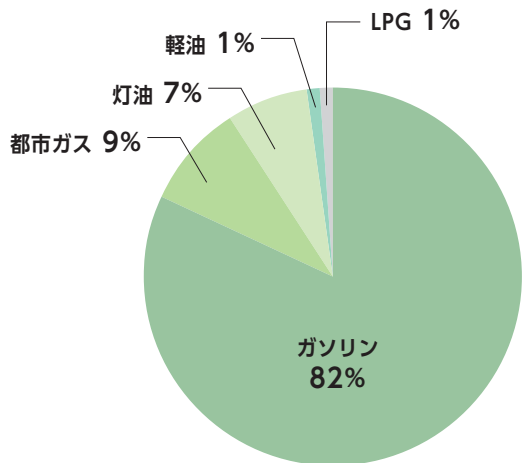
指標と目標

Scope1 排出量の推移

Scope1 推移 (t-CO₂)



Scope1 内訳



Scope1 の排出量構成と削減戦略

当グループのScope1 排出量は、事業活動の拡大および新たなグループ会社の加入により、2020年度比で増加しています。しかし、複数の削減施策の実施により、増加幅は最小限に抑制されています。

■排出源の構成

排出量の大部分はガソリンが占める82%であり、グループ全体における社用車の利用が主な排出源です。次いで都市ガスが9%を占め、テナントビルの空調利用に由来しています。

■EV導入と省エネ活動の推進

当グループでは、社用車のEV（電気自動車）・HV（ハイブリッド車）化と省エネ活動を通じて、CO₂排出量の抑制に取り組んでいます。

社用車におけるEVの導入率は、2024年度の3.5%から2025年度には9.1%へと約2.6倍に拡大しました。またHVについても、同期間で25.3%から27.8%へと着実に導入が進んでおり、EV・HVを合わせた低炭素モビリティの導入率は36.9%に達しています。

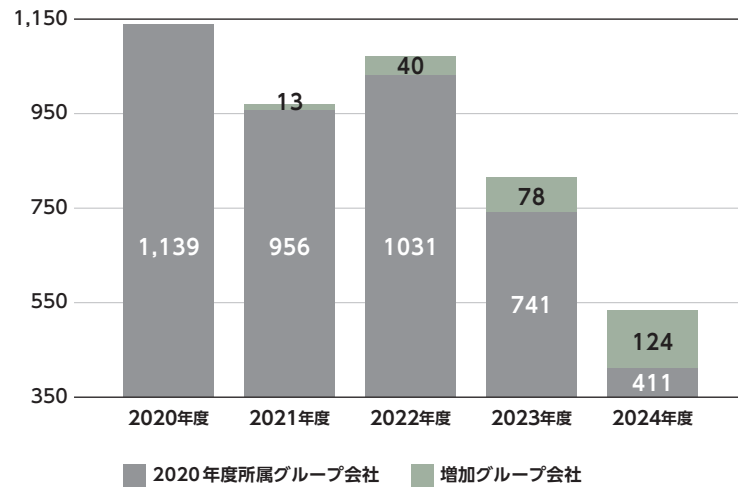
■今後の課題と展望

Scope1のさらなる削減には、ガソリン使用量の削減が不可欠であり、EV化を優先しつつHVも含めた車両転換が重要となります。ただし、EV化を進める上ではテナントビルへの充電設備設置や経路充電等のインフラ整備が課題として残されています。今後はテナントビルオーナーへの充電設備設置の働きかけを積極的に行い、EV・HV化の推進を加速させ、ガソリン使用量の削減に努めてまいります。

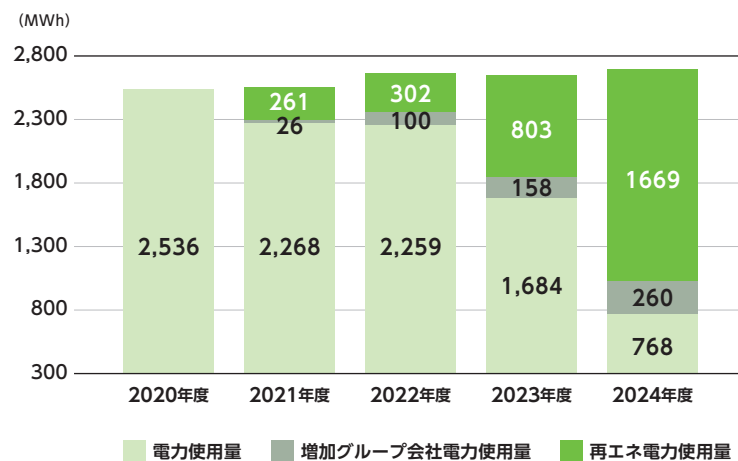
指標と目標

Scope2排出量の推移

Scope2推移 (t-CO₂)



電力使用量
推移 (MWh)



Scope2の排出量構成と削減戦略

当グループのScope2排出量は、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。

■排出源の構成

排出量はグループ全体の事業所における電力利用が主な排出源です。一部のグループ会社で工場を保有していますが、すべて電力利用となっています。

■再生可能エネルギー由来の電力の導入とZEB化の推進

再生可能エネルギー由来の電力の導入率は、2023年度の30.4%から2024年度は61%まで拡大させました（一部非化石証書の調達も含む）。2025年度は70%に到達する見込みです。

また、同時にZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化も推進しており、グループ会社であるアベヤスは2023年12月に、フォーバル北海道・東北カンパニー仙台支店は2024年2月に、それぞれBELS（建物の省エネ性能表示制度）において「Nearly ZEB」の認証を取得しています。

■今後の課題と展望

Scope2のさらなる削減には、再生可能エネルギー由来の電力の導入が不可欠です。グループ内で今後新たに建設する社屋についてはZEB化を推進し、まだ再エネ化できていないテナントビルについてはビルオーナーへの働きかけを積極的に行い、再エネ化を加速させてまいります。

指標と目標

Scope1～2の合計排出量とオフセット後の推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1 排出量	887	910	1,005	1,033	1,322
Scope2 排出量	1,139	969	1,071	819	535
Scope1～2合計排出量	2,026	1,880	2,075	1,852	1,858
カーボンプレジットによるオフセット量		126	527	435	652
オフセット後 Scope1～2合計排出量	2,026	1,754	1,548	1,417	1,206
2020年度比		86.6%	76.4%	69.9%	59.5%

単位：t-CO₂

カーボンプレジットによるオフセット

当グループではカーボンプレジットを利用したオフセットも実施しています。

2024年度は652t-CO₂のオフセットを実施しています。

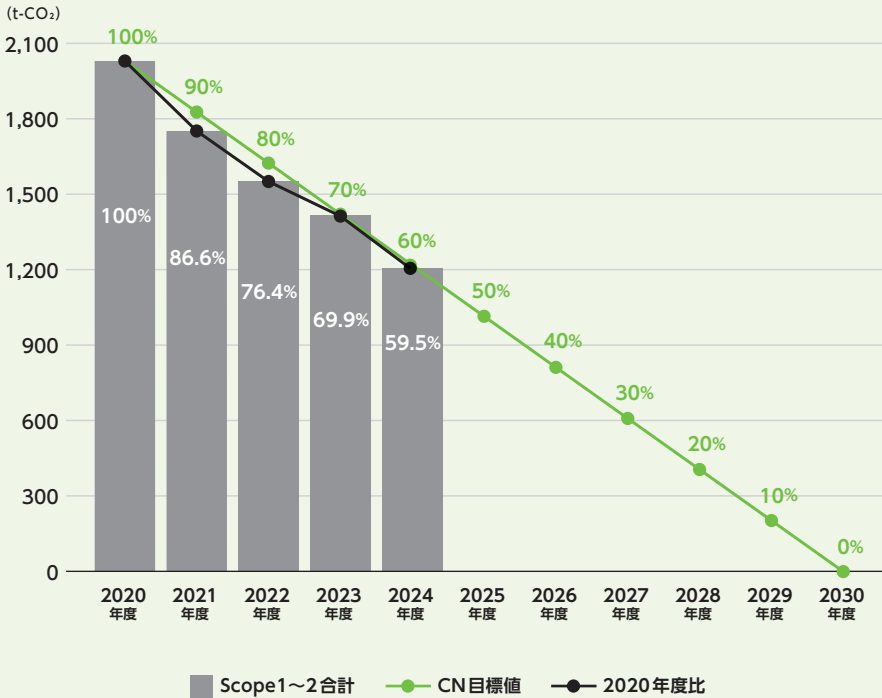
調達クレジットはプロバイダーを通じた相対取引で確保しており、J-クレジット^{※1}は国内プロジェクト、海外クレジットはVerified Carbon Standard (VCS)^{※2}が認証しているクレジットを調達しています。

2024年度のカーボンニュートラル目標は2020年度比60% となりますが、オフセット後の排出量は1,206t-CO₂、2020年度比59.5%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。

※1 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。

※2 Verified Carbon Standard (VCS)：Verified Carbon Standard (VCS) は、Verraが管理する2005年設立の世界最大級カーボンプレジットの認証基準・制度です。

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	2024年度	21-24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	130,680	47,598	23.2%
	カテゴリ 2	資本財	2,815	2,326	4,269	2,629	▲185	0.5%
	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	22,900	7,521	4.1%
	カテゴリ 4	輸送、配送（上流）	326	232	245	309	▲17	0.1%
	カテゴリ 5	事業から出る廃棄物	1	5	5	5	5	0.0%
	カテゴリ 6	出張	902	1,027	1,387	1,606	705	0.3%
	カテゴリ 7	雇用者の通勤	772	671	772	660	▲113	0.1%
	カテゴリ 8	リース資産（上流）	0	0	0	0	0	0.0%
下 流	カテゴリ 9	輸送、配送（下流）	36	65	88	108	2	0.0%
	カテゴリ 10	販売した製品の加工	0	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	403,368	▲97,974	71.6%
	カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	871	656	925	868	▲2	0.2%
	カテゴリ 13	リース資産（下流）	17	12	234	233	217	0.0%
	カテゴリ 14	フランチャイズ	0	0	0	0	0	0.0%
	カテゴリ 15	投資	0	0	0	0	0	0.0%
Scope3 合計			605,542	566,693	656,464	563,368	▲42,174	100.0%

※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

当グループのScope3 排出量はカテゴリ1（購入した製品・サービス：23.2%）、カテゴリ11（販売した製品の使用：71.6%）のGHG排出量が多く、両方でScope3 の大部分（94.8%）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。今後、サプライヤーとの連携強化により、カテゴリ1では省エネ製品の優先調達、カテゴリ11では製品使用時の省エネ設計を推進し、サプライチェーン全体の脱炭素化を実現します。

環境に配慮した取り組み

環境に配慮したオフィス・社屋

当グループはZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化を推進し、2030年カーボンニュートラル達成に向けた環境配慮型施設を展開しています。
また、働き方の多様化と生産性の向上を図り、CO₂の削減と快適な職場環境を両立し、ESG経営の実践モデルを構築しています。

■フォーバル北海道・東北カンパニー仙台支店

BELS認証 ^{※1}	▶ [Nearly ZEB]（一次エネルギー消費量50%以上削減+創エネ75%以上）
太陽光発電パネル	▶ 自家発電+再生可能エネルギー活用で電力自給
EV車、EV充電設備	▶ 社員移動時のCO ₂ 排出削減
地産地消建材	▶ 東北産木材・リサイクル素材使用
電力可視化	▶ 液晶パネルで使用量・発電量をリアルタイム表示
オープン空間設計	▶ コミュニケーション活性化、多様な働き方への対応



フォーバルグループの ZEB化実績

施 設	認証取得日	BELS評価
アベヤス社屋	2023年12月26日	Nearly ZEB
フォーバル仙台支店	2024年2月26日	Nearly ZEB

※1 BELS 認証とは：建築物省エネ法第7条に基づく第三者認証制度で、新築・既存の建築物の省エネ性能を星マークで評価・表示します。

■フォーバル本社

環境素材	▶ エコワク壁材 ^{※2} 、エコマークタイルカーペット、CO ₂ 軽量チェア等
健康・生産性向上	▶ 昇降デスク、テレキューブ、防音個室、 カフェスタイルのラウンジの設置等



エコワク^{※2} <https://www.realstraight.co.jp/pdf/ecowork.pdf>

環境に配慮した取り組み

環境に配慮した製品・サービス

■ESG経営を中心とした商品・サービスの提供

当グループのフォーバルテレコムは、「地球にやさしいでんき」「地球にやさしい通信」「地球にやさしいホスティング」など、環境に配慮したさまざまな商品・サービスを提供し、中小・小規模企業のESG経営の推進に貢献しています。同社では、提供する商品・サービスに関しては環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)のどこに貢献するのかをホームページ上で一目でわかるように整理しています。

ESG商材マトリクス

商材名	環境 E	社会 S	企業統治 G
地球にやさしいでんき	●		
地球にやさしい通信	●		
地球にやさしいホスティング	●		
地球にやさしいPBX	●		
地球にやさしいデバイス Poe Hub	●		
どこでもホン	●	●	
超かんたん請求	●	●	●
DirectCloud	●	●	●
CollaboOne		●	
セキュリティ本舗(セキュリティコンサルティング)			●

※分類は各商材の説明内容と、E/S/Gの観点からの整理に基づいています。

ESG商材マップ <https://www.forvaltel.co.jp/service/esgmap>

■フォーバルテレコムの主な環境配慮型サービス



「地球にやさしいでんき」は、「J-クレジット」を用いた電力プランです。一般的な電気料金より安いだけでなく、電力の使用に伴うCO₂排出量を実質ゼロとすることで、利用企業の環境配慮の取り組みを推進いたします。

<https://elenova.jp/>



「地球にやさしい通信」は、光回線と電話サービス、高速インターネットを一体化したサービスです。一体化による安さだけでなく、「J-クレジット」を用いてユーザー宅内と通信局舎で使用する機器のCO₂排出量を実質ゼロとすることで、利用企業の環境配慮の取り組みを推進いたします。

https://www.forvaltel.co.jp/service/ip_mobile/yasatsu.html

地球にやさしいホスティング

「地球にやさしいホスティング」は、「J-クレジット」を用いて使用するサーバーのCO₂排出量を実質ゼロにする、環境配慮型のホスティングサービスです。

https://www.forvaltel.co.jp/service/ip_mobile/fitair.html

環境に配慮した取り組み

環境に配慮した製品・サービス

■ソーラーカーポートシステムパッケージ『AA PREMIER SOL DRIVE』

独自の技術によって太陽光を効率的に取り込める太陽光発電システム「AA PREMIER (ダブルエープレミア)」シリーズのパネルを採用した発電量トップクラスのソーラーカーポートシステムです。面積当たりの発電量を極限まで追求したことで一般的なカーポートでは困難だった設置容量を実現するとともに、影に強いABC技術で発電ロスを最小限に抑え、光害を防ぐ防眩性能も備えています。

さらにはハイブリットV2Xシステム (Vehicle to Everything)*と組み合わせることで、駐車場とEVを脱炭素に対する次世代インフラとして活用できます。



AA PREMIER SOL DRIVE <https://appletree-ws.co.jp/news/post-5307/>

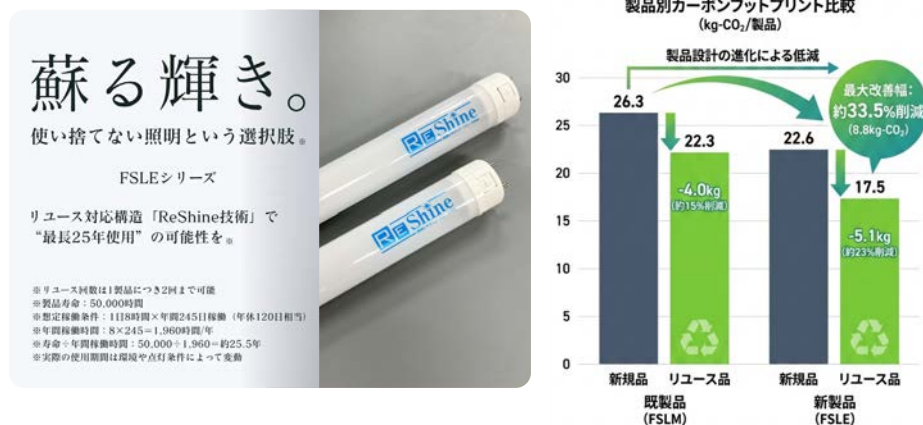
■新時代の直管LED『FSLE』— 高効率×高品質×環境配慮×リユース対応 —

一般蛍光灯の製造中止 (2027年予定) を控え、国内では依然として多くの照明設備が未LED化のまま残っています。一方で、照明器具や部材の供給は逼迫しており、短納期・高効率・環境対応型のLED製品への需要が急速に高まっています。

アップルツリーのLED照明は「リユース対応・高効率・高品質・環境配慮」の全てを融合し、さらには2025年12月1日より従来品と比べ提供価格を約30%抑えた「FSLEシリーズ」を12年ぶりのフルモデルチェンジで新たにリリースしました。また、業界に先駆けてCFP (カーボンフットプリント) の算定を実施し、報告書を公開しました。

CFP算定報告書:

<https://appletree-ws.co.jp/wp-content/uploads/2026/01/2c0d3b3147d357fd49a0bf2af5b5910e.pdf>



RESHine 「FSLE シリーズ」 <https://appletree-ws.co.jp/media/led/post-5053/>

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、国土交通省「東京湾 UMI プロジェクト」の協力企業として、NPO 法人海辺つくり研究会、金沢八景-アマモ場再生会議の協力のもと、神奈川県横浜市金沢区「海の公園」のアマモ場再生活動に継続的に取り組んでいます。「海のゆりかご」と呼ばれるアマモは、小魚の棲み家となるだけでなく、海水浄化や光合成によるCO₂吸収を通じて地球温暖化対策に貢献する重要な植物です。

東京湾（神奈川県横浜市）のアマモ場



■過去の主な活動



朝日生命様と共催でアマモの花枝採取を実施

朝日生命様、五洋建設様と共催でアマモの播種を実施

国土交通省関東整備局にて地元小学生との交流イベント

2025年度の5月10日（土）にも活動を予定していましたが、天候不順により残念ながら活動中止となりました。今後も環境保全と次世代への自然継承を目標に、次年度以降も「産・官・学・金」との連携を強化し、継続的に活動を推進していきます。



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

アマモ場再生活動の様子





社 会

Social

人権	41
人材戦略	42
人材育成	52
社会貢献	57

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、社員、家族、顧客、株主、取引先など企業活動を通じて影響を受ける全てのステークホルダーの人権を尊重することを重要な理念として掲げています。当社は、「社会が求める真の価値」の中核をなすものとして人権尊重に重点を置き、その理念を具現化するべく「フォーバル人権ポリシー」を策定しています。今後も、同ポリシーを基盤として企業の社会的責任を果たしてまいります。

また、当グループには、性別、国籍、年齢、経験など、多様なバックグラウンドを持つ社員が在籍しています。すべての社員が、子育てや介護の責務を担う世代を含め、安心感と幸福感を得られる職場環境の実現を目指しています。さらに、社員の健康維持および増進を促進し、生産性や創造性を高めることで、持続可能な職場環境の整備に努めています。

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」に賛同しています。

多様性の尊重

当グループは、職場における多様性を尊重し、以下の属性を理由とする一切の差別およびハラスメントを許容しません。

また、採用・配置・評価・報酬・昇進においては機会の平等を確保し、社員一人ひとりの能力、経験、成果に基づいた公正な基準に従って実施しています。

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 |

多様性尊重の項目

- 人種・民族・宗教
- 国籍・出身
- 性別・性自認・性的指向
- 年齢・障がいの有無・疾病

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

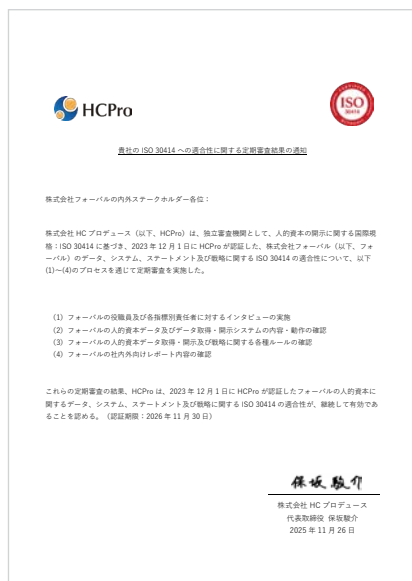
ISO 30414 認証の重要性とは

「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

2025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。2026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

当グループは、多様な人材がそれぞれのライフステージにおいて能力を最大限に発揮できる環境づくりこそが、持続的な企業価値の向上に不可欠であると考えています。すべての社員が安心して力を発揮できる「場」をつくるため、以下の施策を通じて、働きやすさの向上と両立支援を推進しています。

■多様なニーズに応える「多目的休暇」の創設

年次有給休暇とは別に、一定の条件のもと、不妊治療・育児・介護・自己啓発・傷病・ボランティアなど幅広い用途で活用できる独自の休暇制度を導入し、多様なバックグラウンドを持つ社員が柔軟に働ける環境を整備しました。

■妊娠・育児・介護における支援体制の拡充

これまで育児や介護に携わる社員を中心としていた時短勤務制度を、妊娠中の社員にも適用範囲を拡大いたしました。さらに、介護休業の取得可能期間を従来の3ヶ月から6ヵ月へと延長し、業務と家庭の高度な両立を支援しています。

これらの施策を継続的に推進することで、妊娠・育児・介護など、さまざまなライフステージにある女性社員が安心して長く働ける職場環境の整備を進めています。

多目的休暇や時短勤務制度の拡充により、育児と仕事の両立がしやすくなり、両立を図る社員の増加にもつながっています。これらの取り組みを推進した結果、女性社員の活躍の場が広がり、女性管理職比率も12.3%から12.9%へと向上しています。

2025年度 女性管理職比率

単体 **12.9%**
(2024年度：12.3%)

連結 **13.5%**
(2024年度：12.6%)

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

当グループは、「社会が求める真の価値」を追求する企業として、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の尊重と包摂）の推進を重要な経営課題と位置付けています。その一環として、障がいの有無にかかわらず、すべての社員が互いの個性を尊重し合い、それぞれの能力を最大限かつ安心して発揮できるインクルーシブな職場環境の整備に継続的に取り組んでいます。

2025年度 障がい者雇用率

単体 **2.96%**
(2024年度：2.72%)

人材戦略 DE&Iの推進

くるみん認定 (厚生労働省)

当社およびグループ会社の株式会社アイテックは、仕事と子育ての両立支援や多様な働き方の推進に取り組み、2024年に厚生労働省の「くるみん認定」を取得しました。育児・介護支援制度の強化や男性の育児休業取得率向上に注力し、子育てサポート企業として認められました。



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段階目 (2つ星) に認定

グループ会社の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)を2022年に取得しました。「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つ星に認定されました。今後も当グループでは女性の活躍と、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。



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・バランスの推進に積極的に取り組む企業を認証する制度です。



女性活躍リーディングカンパニー 三つ星認証 (★★★) (大阪市)

女性活躍推進に関する取り組みが最も進展している企業として、2024年に「三つ星認証」を取得しました。



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、さらなる女性活躍の推進に積極的に取り組む事業者を認証する制度です。



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、採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用に加え、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に取り組む企業を認証する制度です。



人材戦略 仕事と育児・介護の両立

福利厚生の拡充と育児・介護関連制度の見直し

当社は、昨年に引き続き、男女を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の充実に取り組んでいます。2025年4月には、制度利用対象となる子どもの範囲や取得事由を拡大し、より多様な働き方やライフステージに対応できる制度へ見直しました。今後も、介護による離職防止や育児と仕事の両立支援を通じて、社員が安心して働き続けられる職場環境づくりを推進していきます。

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に関する案内を行うなど、取得を後押しした結果、2025年度の男性育児休業取得率は100%となりました。



2025年度
男性育児休業取得率

単体 **100%**
(2024年度：107.7%)

連結 **87.5%**
(2024年度：88.5%)

2025年度
女性育児休業取得率

単体 **100%**
(2024年度：100%)

2025年度
育児休業復職率

単体
女性 **100%**
(2024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

当社では、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）に加え、2021年度よりフリーワーク制度を導入しています。これらの制度を通じて、社員一人ひとりの事情や業務内容に応じた柔軟な働き方を推進しています。

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

柔軟な働き方の推進

当社では、契約書や社内資料の電子化による業務効率化を進めるとともに、ノートPC、iPhone、モバイルWi-Fiを貸与し、場所にとらわれない働き方を支援しています。これにより、柔軟な働き方の推進とワーク・ライフ・バランスの向上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」の範囲で勤務時間を自由に選択でき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を導入し、多様な働き方を推進しています。また、業務効率化にも取り組み、有給休暇取得率の向上につなげています。

2025年度
有給休暇取得率

単体

68.1%

（2024年度：64.9%）

時間単位年次有給休暇制度の拡充

当社では、2025年度より時間単位の年次有給休暇制度の適用範囲を見直し、勤続年数に関わらず全社員が年間最大5日分まで利用できるよう拡大しました。これにより、社員一人ひとりの事情に応じた柔軟な休暇取得を促進しています。

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。これにより、授業参観や運動会への参加など、従来の子の看護休暇では対象とならない事由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。

2025年度
定期健康診断受診率

単体
100%
(2024年度：100%)

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

フォーバルグループ全体で計12社が健康経営優良法人2026に認定

当グループは、社員の心身の健康が持続的な企業価値創造の源泉であると考え、健康経営を推進しています。2025年度より、体組成計・血圧計の設置や健康管理アプリ「HealthPlanet」の導入を通じて、社員の自律的な健康増進を支援しています。

こうした取り組みにより、「健康経営優良法人」に9年連続で認定され、現在はグループ全体で計12社が同認定を取得しています。

健康経営優良法人2026 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2026 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2026 中小規模法人部門

- 8社
- | |
|-------------------|
| 株式会社アベヤス |
| 株式会社フォーバルクロスギア |
| 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 |
| 株式会社フォーバルアスカ |



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

パルスサーベイ・人事調書の活用

社員一人ひとりのコンディションやエンゲージメントを定量的かつ的確に把握するため、定期的なパルスサーベイおよび人事調書を活用しています。これらのデータに基づく迅速なフォローアップや組織改善の取り組みが高く評価され、「Well-Being Workers® Awards 2025」において「健康経営推進部門 優秀賞」を受賞しました。今後もデータ起点のきめ細やかな人事施策を講じることで、すべての社員が安心して力を発揮できる「場」づくりを追求し、真に働きがいのある組織風土の醸成に取り組んでまいります。

LAFCOL
SURVEY

2025年度
ストレスチェック受診率

単体

94.2%

(2024年度：92.7%)

2025年度
エンゲージメント
(従業員満足度調査)

単体

男性 65.42

女性 61.93

(全国平均：64.38)

社内および社外相談窓口の設置

当社では、透明性の高い組織運営とコンプライアンス体制の強化を推進するとともに、ハラスメント発生時における相談先の選択肢を拡充し、社員がより相談しやすい環境を整えることを目的に、社内相談窓口および独立した外部相談窓口を設置しています。

社員が安心して相談・通報できる体制を整備し、必要に応じた心のケアにもつなげることで、コンプライアンス・リスクの早期発見と迅速かつ適切な対応を図っています。

「女性特有の健康問題と対策 ～男性社員にも知ってほしい!～」を開催

2026年3月、外部講師を招き、女性特有の健康問題に関するセミナーを実施しました。

本セミナーでは、女性特有の健康問題を「個人の体調」の問題として捉えるのではなく、職場全体で理解し、支え合うべき課題として学びました。基礎知識の整理に加え、業務やコミュニケーションへの影響、男性社員や管理職が取るべき関わり方について、具体的な事例を交えながら理解を深めました。

また、実技では、椅子に座ったまま行えるエクササイズを通じて、日常の業務中にも取り入れやすいセルフケアの方法を学びました。

参加者からは、「女性特有の健康課題について詳しく知らなかったため、とても参考になった」「男性管理職が受講していることがありがたい」といった声が寄せられました。また、参加者の60%以上が、セミナー内容について「よく理解できた」と回答しており、性別や役職を問わず、職場全体で健康課題への理解を深める機会となりました。



人材戦略 健康経営の取り組み

フォーバル健康UPマラソン大会の開催

当社では、社員の健康意識の向上と健康行動変容の促進を目的に、タニタ健康プログラムを活用した期間限定のポイントレース「フォーバル健康UP マラソン大会」を開催しました。本施策では、タニタヘルスリンク提供のアプリ「Health Planet」を用いたバーチャルウォーキングラリーによる歩数計測を行うとともに、週1回の健康に関するアンケートを実施しました。

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



実施期間 2026年1月19日～2月27日

対象者 フォーバルアカウントを持つ全社員

実施内容 2 バーチャルウォーキングラリー
週1回の健康アンケート

参加人数 938名

登録率 80.2%



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。

2025年度に開催したポイントレース

2025年度は、部署別対抗やグループ会社対抗、ゲーム要素を取り入れた企画など、社員が楽しみながら健康づくりに取り組めるウォーキングラリーを複数回実施しました。

2025年6月2日～6月27日 部署別対抗ウォーキングラリー大会

2025年7月14日～8月8日 グループ会社対抗ウォーキングラリー大会

2025年10月20日～12月5日 歩いて昇格！経営者を目指せ！
～フォーバルグループ版人生ゲーム～

社員からは

「毎日自身の状態を測る・歩数を意識して歩く習慣がついた」

「他の方の活動状況が見えることが励みになった」

「次回は上位入賞を目指したい」

といった声が寄せられており、健康意識の向上や
継続的な健康行動のきっかけづくりにつながっています。



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

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、当社は、「第9回日経スマートワーク経営調査」3星、「第5回日経SDGs経営」3.5星を獲得しました。



■Well-Being Workers® Awards 2025

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」を積極的に活用している企業に焦点を当て表彰することで、多くの利用企業に更なる活用を促すこと、そして組織サーベイを通じた組織改善ならびに、日本におけるウェルビーイングな組織づくりの活発化の可能性を広く示すことを目的としています。当社は、「健康経営推進部門 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に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、「フォーバルグループ健康経営方針」を掲げ、社員一人ひとりの健康維持・増進に努めることで、生産性と創造性を高め、すべての社員とその家族が安心して幸せを実感できる職場づくりを目指しています。その一環として、2019年より「スポーツエールカンパニー」認定制度に挑戦し、今年度で7年連続の認定を獲得しました。



■ハタラクエール2026 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2026「福利厚生推進法人」を3年連続で受賞しました。



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（次世代経営コンサルタント）」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、中小・小規模企業の成長と利益増加に貢献する「可視化伴走支援」を展開しています。

「企業ドクター」とは、お客さまの経営課題に対し、財務・IT・DX・人材・業務改善などの多角的な観点から総合的に支援を行う専門人材です。当グループは、グループシナジーを最大化しながら、幅広い事業領域において他社にはない当社独自の価値を提供しています。

当グループの「可視化伴走支援」は、経営に課題や不安を抱える企業に対して、企業ドクターが現在の経営状態を可視化し、課題を抽出するものです。解決策の提案から実行までを伴走しながら支援し、その後の効果測定を通じて継続的にサポートを行うことで、現状と理想の経営状態とのギャップを段階的に埋めてまいります。また、こうした自社からの支援提供に留まらず、「産・官・学・金」連携を通じて「企業ドクター」という新しい職業を確立し、「企業版地域医療産業」を地場産業として創出することも目指しています。広く企業ドクターを社会へ輩出することで、地域の雇用を活性化し、地方創生にも寄与していきます。

現在、当グループが可視化伴走支援の柱として特に注力しているのが、企業のESG（環境・社会・ガバナンス）に関する取り組み状況を可視化し、ESG経営能力の向上を図ることです。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であり、中小・小規模企業がいち早くESG経営に取り組み、それを「新しいあたりまえ」に変えていくことが当グループの使命であると考えています。

この事業戦略を実現するためには、社員一人ひとりが「企業ドクター」として高品質なコンサルティングを提供できるよう、その能力を持続的に発展させることが不可欠です。そのため当グループは、自社の経営においても人的資本を最大限に重視し、人材への投資を積極的に行っています。具体的には、ESG経営等の専門知識を習得するための高度な教育体制を整備するとともに、スピード感を持って企業ドクターの育成を推進しています。

当グループは、「人材」こそが最も重要な価値の源泉であると位置付けています。社員一人ひとりの価値向上と成長を図ることが、社名に込めた「社会が求める真の価値（For Social Value）」の創出に直結すると確信しています。今後も人材育成方針と事業戦略を強固に連動させることで、「100年企業」として持続的な成長を実現し、社会に貢献し続ける企業を目指していきます。



人材育成 教育・研修制度

事業人材の育成

当グループの事業の中核である「可視化伴走支援事業」においては、ESG経営に関する知識の習得と「企業ドクター」の育成が急務となっています。ESG経営に関する知識の習得に加え、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立的な集団を目指しています。

また、より専門性の高い事業人材に特化した育成を行うため、「企業ドクター開発センター」を設置し、社内外の「企業ドクター」育成を専門的に推進しています。人的資本への投資として、今後も継続的な能力開発に努めてまいります。

■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)
リスキリング教育

■部門教育

カスタマーコンシェルジュセンター
(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
脱炭素支援アドバイザー資格(2026年6月より追加)



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。

2025年度より、当グループは「真の理念経営」の実現に向け、社是を軸とした新たな行動評価制度を導入いたしました。本制度を通じ、社員一人ひとりが日々の業務において理念を体現し、組織全体の価値創造力を高めることで、企業としての持続的な成長を実現してまいります。

コンプライアンス教育

コンプライアンス・ハラスメント理解度テスト

情報セキュリティ理解度テスト

会社理解度テスト



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

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

チームビルディング研修

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、創業時の思いや当社の歴史、人としての正しい在り方について語り、そして当社が目指す未来について考えてもらうための会です。入社3年目までの社員および管理職（課長・部門長）を対象として開催しており、社員にとって多くの学びを得る時間となっています。また、2026年度より、主任・課長補佐を対象とした2つの勉強会を新たに開始する予定です。

人材育成および社内環境整備に関する方針に基づく 指標、目標および実績

人材育成および社内環境整備に関する方針に基づく 指標、目標および実績		従業員数		連結	単体	
		2,530人		793人		
指 標		目 標	取得率	連 結	単 体	
人材育成における 二軸の取り組み	フォーバルパーソン としての基盤づくり	2025年度 フォーバルグループ新入社員研修 ①社会人として、フォーバルグループ社員としての マナー・知識などの基礎の取得 ②フォーバルグループ全体共通事項に関して、 現場で即対応できるよう基礎知識の習得	100%	100.0%	58人	33人
		2025年度 フォーバルシップ勉強会（入社3年目まで） フォーバルシップへの理解 会社事業の現在と未来への理解 自身の成長へのヒント	100%	85.5%	(対象) 406人 (参加) 347人	(対象) 218人 (参加) 193人
	事業人材の育成	DXアドバイザー検定	50%	45.9%	1,161人	619人
		ESGアドバイザー検定	50%	66.2%	1,676人	690人
		個人情報保護士	50%	—	—	597人
		ビジネス統計スペシャリスト EXCEL分析ベーシック	35%	—	—	649人
		環境社会検定試験（eco検定） [®]	40%	—	—	627人
		炭素会計アドバイザー資格	30%	—	—	242人

人材育成 教育・研修制度

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。

推奨資格の選定と学習環境の整備

当グループでは、DX人材および専門人材の育成を目的に、業務に関連する推奨資格を指定し、社員の資格取得・維持を支援しています。資格更新にかかる費用は会社が負担しているほか、重要資格については取得時に報奨金を支給するなど、学習意欲を高める制度を整備しています。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」に認定されるとともに、手当も支給されます。

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。これにより、GHG排出量の把握や、中小・小規模企業の脱炭素経営支援に必要な知識の習得を促進しています。さらに、2026年6月1日より、「iビジネスマスター」の判定要件における選択項目の一つとして、「脱炭素支援アドバイザー検定」を追加します。CO₂排出量の算定に加え、環境マネジメントシステム（EMS）を通じた脱炭素経営の推進に関する知識を習得できることから、お客さまの脱炭素経営支援に活用できる資格として位置づけています。

加えて、当グループの中核事業である「可視化伴走支援事業」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アドバイザー検定およびESGアドバイザー検定を業務上必要な資格として位置づけています。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を通じて、社員の専門性向上と人材育成を推進しています。

推奨資格

- 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～
（NTTドコモビジネス株式会社）
- 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Ⅱ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）
- 脱炭素支援アドバイザー検定3級/2026年～（株式会社パデセア）

必須資格 ※お客さまと接点のある職種

- DXアドバイザー検定
（一般社団法人中小企業個人情報セキュリティ推進協会）
- 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）



人材育成 社員支援制度

社内表彰式



当グループでは、年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チームを表彰しています。多様な賞を設けることで、グループ会社間でも切磋琢磨できる仕組みとしており、社員同士の交流促進と組織の活性化につなげています。また、社会課題の解決や新たなサービスの創出を後押しする機会にもなっています。

- 第73回(2025年4月)ウィンターコンテスト
- 第74回(2025年11月)サマーコンテスト

社内表彰式の様子



第73回フォーバル杯ウィンターコンテスト

優勝



第74回フォーバル杯サマーコンテスト

優勝

永年勤続表彰制度



当社では、永年勤続表彰制度を設け、勤続10年・20年・30年を迎えた社員に対し、感謝の意を込めて表彰を行い、賞状および金銭的報奨を贈呈しています。長年の貢献に敬意を表するとともに、社員が安心して働き続けられる環境づくりにつなげています。

- 2025年度 総勢97名(10年:21名、20年:35名、30年:41名)
- 2026年度 総勢86名(10年:31名、20年:35名、30年:20名)

社内公募による ジョブローテーション制



当グループでは、社員が自らのキャリアを主体的に描き、新たな挑戦に取り組めるよう、年に一度、グループ内で公募制度を実施しています。本制度は、社員一人ひとりの成長や夢の実現を支援し、それぞれの能力を最大限に発揮できる機会の提供を目的としています。また、多様な人材が活躍できる環境づくりを通じて、社員の挑戦と成長を後押ししています。

社内公募利用者数

- 2024年度 応募人数:18名、マッチング人数(異動者数)12名
- 2025年度 応募人数:17名、マッチング人数(異動者数)9名

社会貢献

国境なき教師団 CIESF (シーセフ) の活動を応援

当グループは、教育を通じた社会課題の解決を目的として、国境なき教師団 CIESF の活動を支援しています。2008 年当時のカンボジアでは、学校などのインフラ整備が進む一方で、教員不足や教育の質の低さといった課題が残されていました。このような背景から、同団体は「教育の質の向上」に重点を置き、単なる施設整備にとどまらない支援活動を展開しています。また、起業家育成を通じた雇用創出や納税基盤の強化など、国の自立に向けた取り組みも行っています。

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
Japan International CIESF Leaders Academy (JICLA) 運営事業



当グループでは、「社会が求める真の価値を追求すること」を経営基本方針として掲げています。

国境なき教師団 CIESF が推進する「教育のチカラ」による SDGs 課題の解決に向けた取り組みは、当社が考える「真の価値」に合致するものと捉えており、当社は同団体の活動を継続的に支援しています。

公益財団法人 CIESF <https://www.ciesf.org>

オンライン交流会の実施

当グループは、カンボジアの子どもたちとお互いの暮らしや文化について直接触れ合える機会として、オンライン交流会を毎年実施しています。

2025 年度の交流会では、当グループの社員とご家族・お子さまが参加し、「将来の夢ややってみたいこと」を日本語で紹介し合いながら、互いの考えや日常について理解を深める時間となりました。また、絵あてゲームも行い、楽しく交流を深めました。

多様な文化や価値観に触れることは、社員にとってはお客さまへの「実体験に基づいたアドバイス」につながる貴重な機会となり、お子さまにとっても異国の文化を体験できる機会となっています。



何を描いているでしょう？

カンボジアによくいる動物の絵を描いています。



正解は 「やもり」

社会貢献

地域清掃活動 ー地域と共に取り組む環境美化活動ー

当社は、事業拠点周辺の環境美化および地域社会との共生を目的として、定期的な清掃活動を実施しています。従業員の自主参加により、道路や公園等のごみ拾いを行い、地域の環境保全に貢献しています。

また、神奈川の事業所では、横浜市が推進する道路清掃ボランティア制度（ハマロード・サポーター制度）に参加しており、継続的な活動が評価され、永年10年の表彰を受けました。



▲ 神奈川オフィス周辺の清掃活動

◀ 鹿児島コンシェルジュセンター周辺の清掃活動

サステナビリティ活動 取り組み一例

- 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14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。2025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>

社会貢献

ペットボトルキャップ回収・寄付 ―資源循環と社会支援を両立する取り組み―

当社は、事業拠点で排出されるペットボトルキャップを回収し、リサイクル資源として関連団体へ寄付する取り組みを行っています。

回収したキャップは、世界の子どものワクチンを日本委員会（JCV）等の団体に提供され、リサイクル資源として活用されます。その過程で得られた収益は、途上国の子どもたちへのワクチン支援活動に役立てられています。

また、回収したキャップの一部は国内で再資源化され、廃プラスチックの循環利用にもつながっています。当社では、サティスファクトリーが提供する再生プラスチック製ごみ袋「FUROSHIKI®」を一部の事業所で使用しています。「FUROSHIKI（フロシキ）」は、廃棄プラスチックを99%使用して製造された環境配慮型のごみ袋であり、資源循環の取り組みの一環として活用しています。

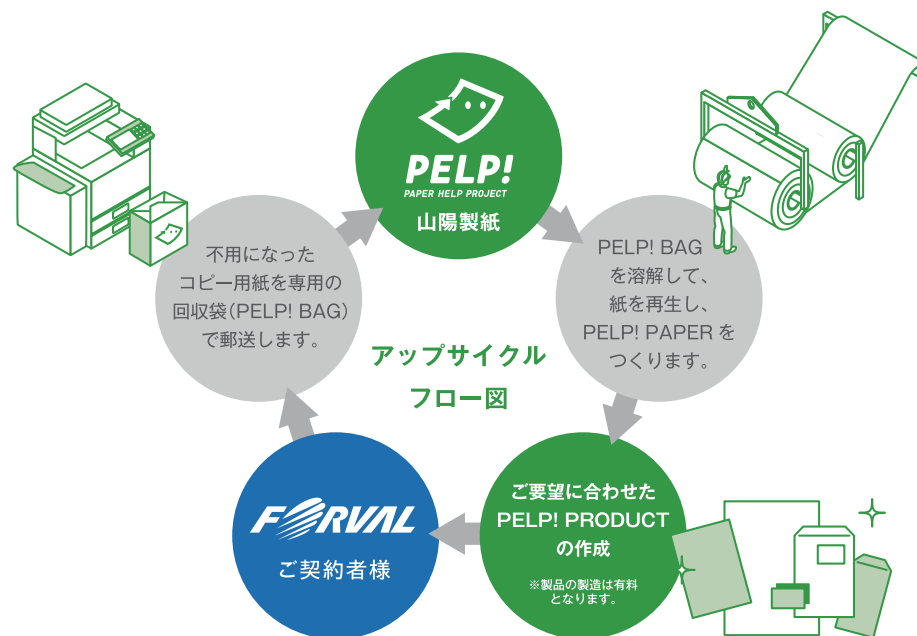


FUROSHIKI <https://www.sfinter.com/furoshiki/>

PELP! (ペルプ) の活用

当社は、資源循環の推進および社会課題の解決に貢献する取り組みとして、不要となったコピー用紙を回収・再資源化するサービス「PELP!」を活用しています。社内で発生した使用済みコピー用紙を専用の回収袋に入れて送付することで、100%再生紙として再利用され、ノートや名刺などの製品へアップサイクルされています。

PELP! とは、「PAPER HELP PROJECT」の略。
コピー用紙を資源に変えるアップサイクルサービスです。



PELP! (ペルプ) <https://pelp.jp>



ガバナンス

Governance

コーポレートガバナンス	61
コンプライアンス	66
リスクマネジメント	67
情報セキュリティポリシー プライバシーポリシー	68
株主・投資家への情報開示	69

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います。そのため、以下を基本方針として、その実現に努めています。

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

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。

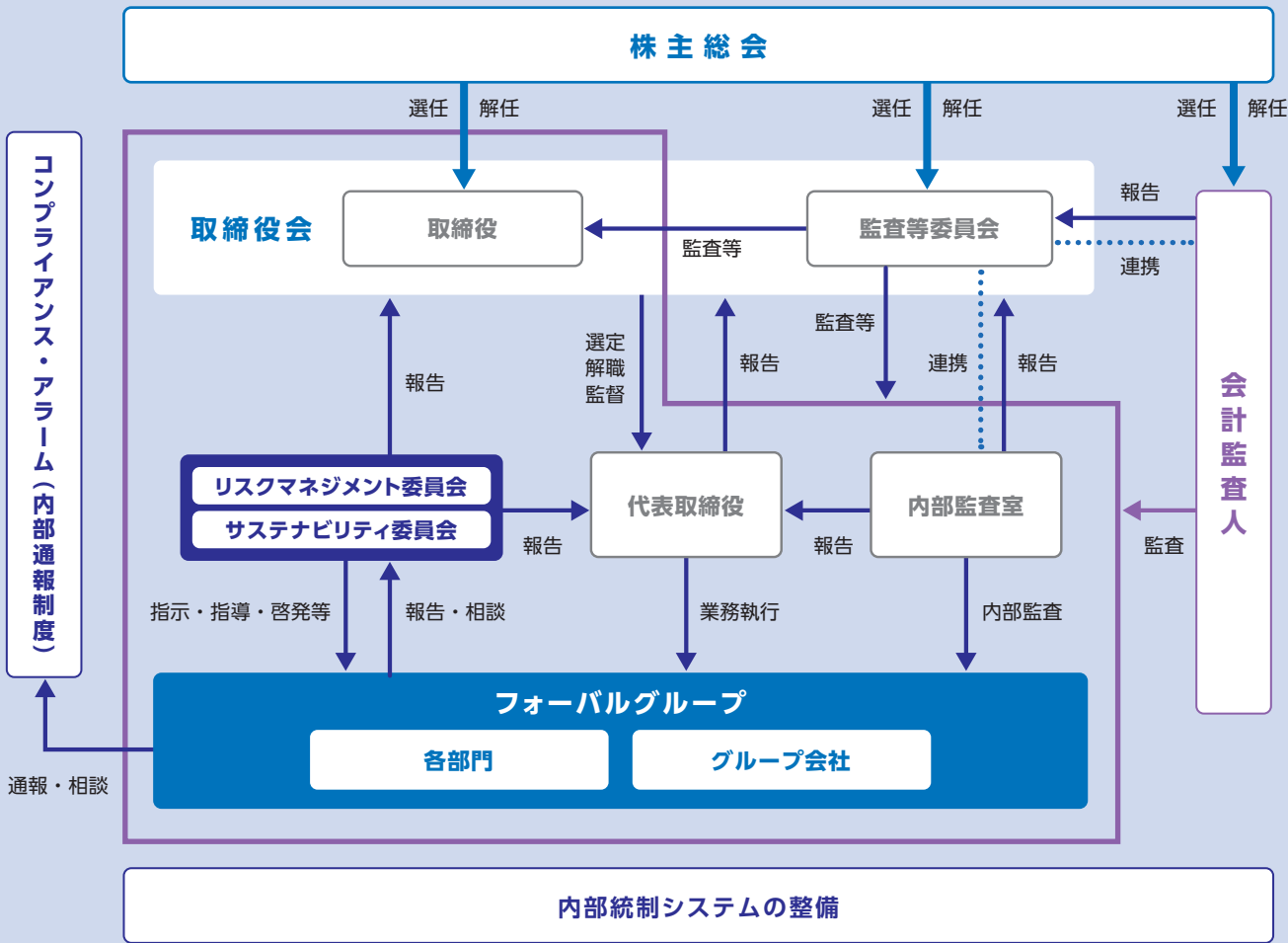
また、業務の適正を確保するための体制の基本方針およびその運用状況の概要は、次のとおりです。

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

(2026年3月31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。2025年度は16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。2025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.23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5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

当グループでは、グループ全体の情報管理体制を強化するため、2025年8月に「生成AIサービス利用ガイドライン」、同年12月に「フォーバルグループ情報セキュリティガイドライン」を策定し、グループ全体に共有しました。

具体的には、AI利用時の機密情報入力の禁止や情報の重要度に応じた厳密な管理ルールを徹底するほか、グループの全社員を対象に四半期ごとのeラーニングや理解度テスト、年1回以上のセキュリティ研修、定期的なフィッシング模擬演習を実施しています。

これにより、組織全体の情報セキュリティに対する意識を高め、情報漏えいや不正利用といった事故の未然防止に努めています。

さらに、最新の知識でお客さまへ貢献できるよう、個人情報保護士等の会社推奨資格の取得も奨励し、体制の継続的な強化を図っています。

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。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。

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、2026年6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、減収ながらも経常利益は3期連続で過去最高を更新した「2026年3月期連結決算概要」と「2027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將典より「成長戦略」と題して、「企業ドクター活動」や企業ドクターを増やすための「F-Japan構想」など、フォーバルの事業が社会貢献ビジネスであることを説明しました。会場参加者82名、ライブ視聴者40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。

2026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_20260602.html

第2四半期決算説明会・個人投資家事業説明会の開催

2025年12月に開催した本会では、代表取締役社長中島が「可視化伴走経営支援の特色」と成長戦略である「F-Japan構想」などの当社の取り組みについて説明しました。リアルでの参加は91名となり、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「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、小林製薬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>