



「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る



HUMAN CAPITAL REPORT 2025

目次

メッセージ

代表取締役社長	02
グループCHRO	03

企業情報

社是	04
企業理念・会社概要	05

事業戦略

可視化伴走型経営支援サービス	07
ESG経営	08
マテリアリティ(重要課題)	09

人材戦略

方針	人材の育成に関する方針	11
	フォーバルグループが目指す人材像	11
制度と環境	フォーバルが実践する制度と環境づくり	12
	新しい働き方	13
	福利厚生制度	14
	社員支援制度	15
	エンゲージメントサーベイの実施と活用	16
	離職率・定着率	17

DE&Iの推進

人権尊重	フォーバル人権ポリシー	19
	カスタマーハラスメントに関する基本方針	20
	ハラスメント・コンプライアンスに関する取り組み	21
DE&I	フォーバルのダイバーシティ	22
	女性活躍推進	26
	育児休業制度	27
	働くパパママ応援コミュニティ	28

人材育成

方針	事業戦略との連動	30
教育・研修制度	人材育成における二軸の取り組み	31
	フォーバルの教育制度	32
	人材開発・研修	33

データ

ISO 30414 各指標データ	35
ISO 30414 適合性について	37



新しいあたりまえで実現する人的資本経営

企業理念と人材

フォーバルグループは、1980年の創業以来、「社会価値創出を通してそれぞれに幸せを分配することを目指す」というグループ経営理念（社是）に基づき、社員・家族・顧客・株主・取引先などすべてのステークホルダーが共に幸せになれる社会づくりに取り組んでまいりました。私たちは「社員が幸せで、安心して働くことができれば、お客さまに最高の価値を提供できる」と信じ、社員を最も重要な存在と位置づけています。その思いから、社員一人ひとりが持つ潜在能力を最大限に引き出し、力を発揮できる「場」作りにグループ全体で尽力しています。

ESG経営と人的資本経営の重要性

現代社会において、企業が持続的に成長し、社会に貢献していくためには、環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の視点を取り入れた「ESG経営」の推進が、私たちにとって非常に重要な課題であると認識しています。

その中でも社会（Social）の領域である「人的資本経営」は、企業価値向上の中核となっています。近年、多くの企業で人権侵害の問題が明らかになり、法令遵守や透明性確保にとどまらず、より踏み込んだ社会的責任を果たすことが求められる時代となっています。

このような背景のもと、フォーバルは2023年に、人的資本に関する情報開示のための国際ガイドラインである ISO 30414 認証を取得し、人的資本の可視化と改善に率先して取り組んでいます。社員一人ひとりの能力やスキルを単なるコストではなく「資本」と捉え、心身の健康や多様性の尊重、働きがいの向上を推進し、グループ全体の企業価値向上を目指しています。

フォーバルグループの成長戦略

また、私たちは、「中小・小規模企業にとってなくてはならない存在」になることを目指し、経営課題を抱える企業の「病」を治す専門家として「企業ドクター」という新たな職業の創出に挑戦しています。「企業ドクター」は、さまざまな課題を抱えるステークホルダーに対して、その想いに寄り添い、多角的な視点から解決策を提示し、具体的な支援を通じてその成長を力強く後押ししています。私たちは、「人を大切にする会社」こそが企業経営の基盤であると考えています。社員をはじめとする人材の価値に着目し、人的資本経営の推進を支援することで、中小・小規模企業の持続的な成長に貢献していきます。これからも、フォーバルグループは「人的資本経営」の「新しいあたりまえ」を創出し、中小・小規模企業を可視化伴走型で支援することで利益に貢献し続けてまいります。

株式会社フォーバル
代表取締役社長

中島将典



私たちの人的資本への挑戦

For Social Value の原点回帰

フォーバルグループの社是は、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しています。その中で、最も優先すべきステークホルダーは社員です。まずは社員自身が幸せであり、安心して力を発揮できる環境が用意されていることで、社員が存分に能力を発揮し、個性を最大限に活かして、顧客への高い価値あるサービスを提供することができます。この実現に向け、私たちは制度の改定と企業文化の醸成にこれまで以上に本気で取り組んでいきます。

創業間もない頃に制定された当グループの社是は、約40年の時を経て、今では多くの社員が暗唱するほど深く浸透しています。しかしながら、日々の業務における社是の体現には、なお大きな発展の余地があると認識しております。そして、その進化こそが、組織を一層継続的に成長させていけると確信しております。私たちは、本当に創意工夫を凝らしているか？ 常識を疑い、革新に挑戦しているか？ 顧客起点で考え抜き、真心のサービスを提供できているのか？ 社員が安心して力を発揮できる場作りを創出できているか？と常に自らに問い続け、現状に決して満足することなく、飽くなき追求を続けてまいります。

戦略と人材で創る新しいあたりまえ

当グループが企業の経営課題を解決する「企業ドクター」を輩出し、社会価値を創出し続けていくためには、「勝ち筋」を見出してそこに集中投資する強い事業戦略を描くことのできる経営陣や、事業戦略や経営理念をかみ砕いた自分の言葉で説明し、チームの成果創出とメンバーの育成や働きがいを両立することのできる管理職の存在が欠かせません。

今後は、幹部社員や中間管理職を対象とした研修の強化、評価制度の見直しや360度行動評価の導入など、制度・カルチャー・能力開発のあらゆる側面から、「新しいあたりまえ」の実現に必要な施策を推進してまいります。

経営と事業に貢献する人事への進化

左記に掲げる企業像を具現化し、制度および企業文化の変革を力強く推進していくためには、人事部門が従来の守りの機能にとどまることなく、組織変革や事業変革の推進役としてのマインドセットとスキルセットを備え、人的資本経営における「新しいあたりまえ」の実現に向けて進化し続けることが不可欠です。現在、経営および現場の課題解決に資する体制強化ならびに能力開発の高度化に着手しており、その実行を加速しています。

今後も社員と共に歩み、新たな社会価値を生み出し続けるフォーバルグループの挑戦に、引き続きご注目ください。

株式会社フォーバル
執行役員
グループ CHRO
グループ人財戦略統括部長
西嶋 聡



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。

社是の全文など、

詳細は下記の「社是」掲載サイトをご参照ください。

▶ 「社是」掲載サイト

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

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

昨日までなかったものを、 今日からの常識に変えていくビジネスモデルです。

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

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

創業から40年以上、フォーバルグループは挑戦と変革を恐れず、常に「新しいあたりまえ」を追求してきました。だからこそフォーバルグループはあるべき姿をすべてのステークホルダーに伝えと共に、これからも「新しいあたりまえ」で新しい世界を創ることに努めていきます。



「新しいあたりまえ」で、
新しい世界を創る

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

商号	株式会社 フォーバル（英文：FORVAL CORPORATION）
設立年月日	1980年（昭和55年）9月18日
本社	〒150-0001 東京都渋谷区神宮前五丁目52番2号 青山オーバルビル14階
電話番号	03-3498-1541
上場市場	東京証券取引所 スタンダード市場（証券コード 8275）
決算期	3月
資本金	41億5千万円（2025年3月期・第45期）
株主情報	https://www.forval.co.jp/investor_library/holder.php
売上高（連結）	726億2千9百万円（2025年3月期・第45期）
経常利益（連結）	39億7千5百万円（2025年3月期・第45期）
親会社株主に帰属する 当期純利益（連結）	21億6千8百万円（2025年3月期・第45期）
従業員（連結）	2,424人（2025年3月末現在）
従業員（単体）	776人（2025年3月末現在）
事業内容	情報通信コンサルティング （IP統合システム、情報セキュリティ、Web構築など） 経営コンサルティング （総合コンサルティング、海外進出、人材・教育、環境、事業承継など）
拠点所在地	札幌／仙台／東京／横浜／名古屋／大阪／京都／北九州／福岡／佐賀／鹿児島
URL	https://www.forval.co.jp
国内グループ会社数	29社
海外グループ・拠点数	6社
持分適用会社（国内）	2社



事業戦略

可視化伴走型経営支援サービス	07
ESG 経営	08
マテリアリティ (重要課題)	09

可視化伴走型経営支援サービス

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

フォーバルグループの「可視化伴走型経営支援サービス」は「情報通信」「海外」「環境」「人材・教育」「起業・事業承継」の5分野に対し、

「売上拡大」「業務効率改善」「リスク回避」の3つを軸として利益貢献していくコンサルティングサービスの総称です。

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



ESG 経営の実践と「企業ドクター」育成による成長戦略

刻一刻と変化する経営環境において、ESG 経営の考え方は、企業の競争力の向上、新たな事業機会の創出、そして持続可能な成長のために不可欠な経営戦略となっています。

しかし、大企業と比較をすると、多くの中小・小規模企業においては、ESG への取り組みや配慮がまだ十分に進んでいないのが現状です。

当グループは、中小・小規模企業の経営者に寄り添い、企業の経営課題を解決する「企業ドクター」として、ESG 経営の可視化伴走型支援を行うだけでなく、自社グループ全体でも積極的に ESG 経営を推進し、率先してさまざまな取り組みを行っています。

当社自身も ESG 経営に取り組む中で、特に「社会(S)」の観点では人的資本経営を重視し、人材への投資を強化しています。

質の高いサービスを提供し続けるためには、人材の確保と育成が不可欠です。

このため、人材面においては、DX・GX・ESG 分野の人材育成に注力し、これらに関する資格を保有した「企業ドクター」の育成もスピード感をもって進めています。

フォーバルグループの ESG 経営の取り組みなど、
詳細は下記の「ESG レポート 2025」掲載サイトをご参照ください。

▶ 「ESG レポート 2025」掲載サイト
https://www.forval.co.jp/company_esg/

「企業ドクター」CM についてはこちら

▶ https://www.youtube.com/@FORVAL_CORPORATION/featured

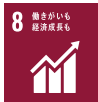


マテリアリティ(重要課題)

フォーバルグループにおける4つのマテリアリティについて

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。

こうした課題をさらに解決へ導いていくため、当グループでは「企業ドクター」による「可視化伴走型経営支援」や、ビッグデータを活用した「きづなPARK」といったさまざまなソリューションを展開しており、今後さらに拡充させていきます。また、お客さまのESG経営推進支援に加え、当社自身のESGの取り組みについても、その進捗度が事業に対するリスクや機会になると捉え、気候変動対策や人的資本経営を中心に、より一層取り組んでいきます。

マテリアリティ	活動指標	貢献するSDGs
ESG経営 「企業ドクター」	「企業ドクター」が中小・小規模企業のESG経営を伴走型で支援し、新たな社会価値を創造する	    
地方創生 「可視化伴走型経営支援事業」	「産・官・学・金」と連携しながら、全国に「企業版 地域医療機関」を創設し、地域課題を可視化伴走型で支援する	   
イノベーション 「きづなPARK」	経営分析情報を駆使し、ビッグデータを利用した新たな企業評価の構築を実現する	  
人的資本／DE&I 「人的資本経営」	人的資本を重要視し、多様性の尊重と受容、公平性の確保、そして誰もが能力を発揮できる環境を構築する	   

※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／機会の見直しなどを踏まえ、3年を目途にマテリアリティの見直しを行っています。



人材戦略

方針	人材の育成に関する方針	11
	フォーバルグループが目指す人材像	11
制度と環境	フォーバルが実践する制度と環境づくり	12
	新しい働き方	13
	福利厚生制度	14
	社員支援制度	15
	エンゲージメントサーベイの実施と活用	16
	離職率・定着率	17

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

フォーバルが実践する制度と環境づくり

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

新しい働き方

- フリーワーク制度の導入
- 在宅勤務
- モバイルワーク
- 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

社員支援制度

- 新人育成制度 ■永年勤続表彰制度
- 推奨資格取得支援 ■年に2回の社内表彰式
- 社内公募によるジョブローテーション制度
- 実力主義による評価制度
- コミュニティ支援制度

福利厚生制度

仕事と育児・介護の両立

- 育児 ■育児時短勤務 ■育児休業 ■子の看護休暇
- 介護 ■介護時短勤務 ■介護休業 ■介護休暇
- メンタルヘルスケア制度
- 時間単位有給休暇 ■長期障害所得補償
- 慶弔見舞金制度 ■契約施設優待
- 誕生日ギフト

新しい働き方

■ フリーワーク制度の導入

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

■ 在宅勤務

仕事と家庭の両立、通勤時間の削減。

■ モバイルワーク

ITツールの活用で場所を選ばず、オフィスへ出社せず働くスタイルを可能に。



■ サテライトオフィス勤務（フリーアドレス）

全社員がすべてのオフィス利用を可能とし、時間や場所の有効活用を実現。

■ 時間単位有給休暇の拡大

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

■ 多目的休暇の創設

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

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

■ 付与日数 入社1年以上の社員は年3日
入社5年以上の社員は年5日

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

当社で働く社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを重視し、時間や場所を有効活用するなど柔軟な働き方により仕事や育児・介護の両立ができる環境を整備することで、女性活躍推進、男性の育児休業取得の向上につなげています。

福利厚生制度

仕事と育児・介護の両立

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、勤務時間を短縮できます。

▶ 育児休業

産後パパ育休14日間（有給）

育児特別休暇5日間付与（有給）※条件あり

※ 2025年4月より 福利厚生の拡充と育児・介護関連の制度変更

▶ 子の看護休暇（有給）

1人目8日間 2人目以降12日間

介護

▶ 介護時短勤務

当該家族1人あたり、開始日より3年の間で、2回まで利用できる

▶ 介護休業

通算186日

▶ 介護休暇（有給）

1人目8日間 2人目以降12日間



仕事と介護の両立を
推進しています

▶ メンタルヘルスケア制度

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

当社は無料のカウンセリングサービスを契約しています。カウンセリング方法は、悩みや希望に合わせて電話、Web、対面から選択することができます。

▶ 時間単位有給休暇

▶ 長期障害所得補償

▶ 慶弔見舞制度（結婚・出産・弔慰）

▶ 契約施設優待（宿泊・レジャー・補助券など）

▶ 誕生日・ご入学祝いギフト

家族主義のフォーバルらしく、社員を支える配偶者（奥さまや旦那さま）のバースデーに会社からプレゼントを渡しています。また、お子さまの小学校・中学校・高校の入学時にもギフトを贈っています。

▶ 確定拠出年金制度

▶ 持株会制度

社員支援制度

■ 新人育成制度

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

■ 永年勤続表彰制度

勤続10年、20年、30年を迎える方に「永年勤続表彰」が行なわれ、表彰は賞状とお祝い金が授与されます。

2025年9月より勤続40年を迎える方についても表彰の対象となりました。

2025年度

総勢 **97名**

10年	20年	30年
21名	35名	41名

■ 年2回の社内表彰式

当グループでは年2回、全国の社員が一堂に会し、優れた個人・グループを表彰します。多様な賞で社員の交流と成長を促し、社会課題解決や新サービス開発につながる取り組みを推進する、重要な文化的イベントです。

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

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

■ 社内公募によるジョブローテーション制度

社員が自らのキャリアを主体的にデザインし、新たな挑戦に積極的に取り組めるよう支援する制度です。年に一度、グループ内で公開募集を実施し、増員を希望する部門と、異動を希望する社員の最適なマッチングを目指します。

社内公募利用者数
2024年度応募人数 **18名**マッチング人数 **12名**
(異動者数)

■ 実力主義による評価制度

■ コミュニティ支援制度

■ 推奨資格支援

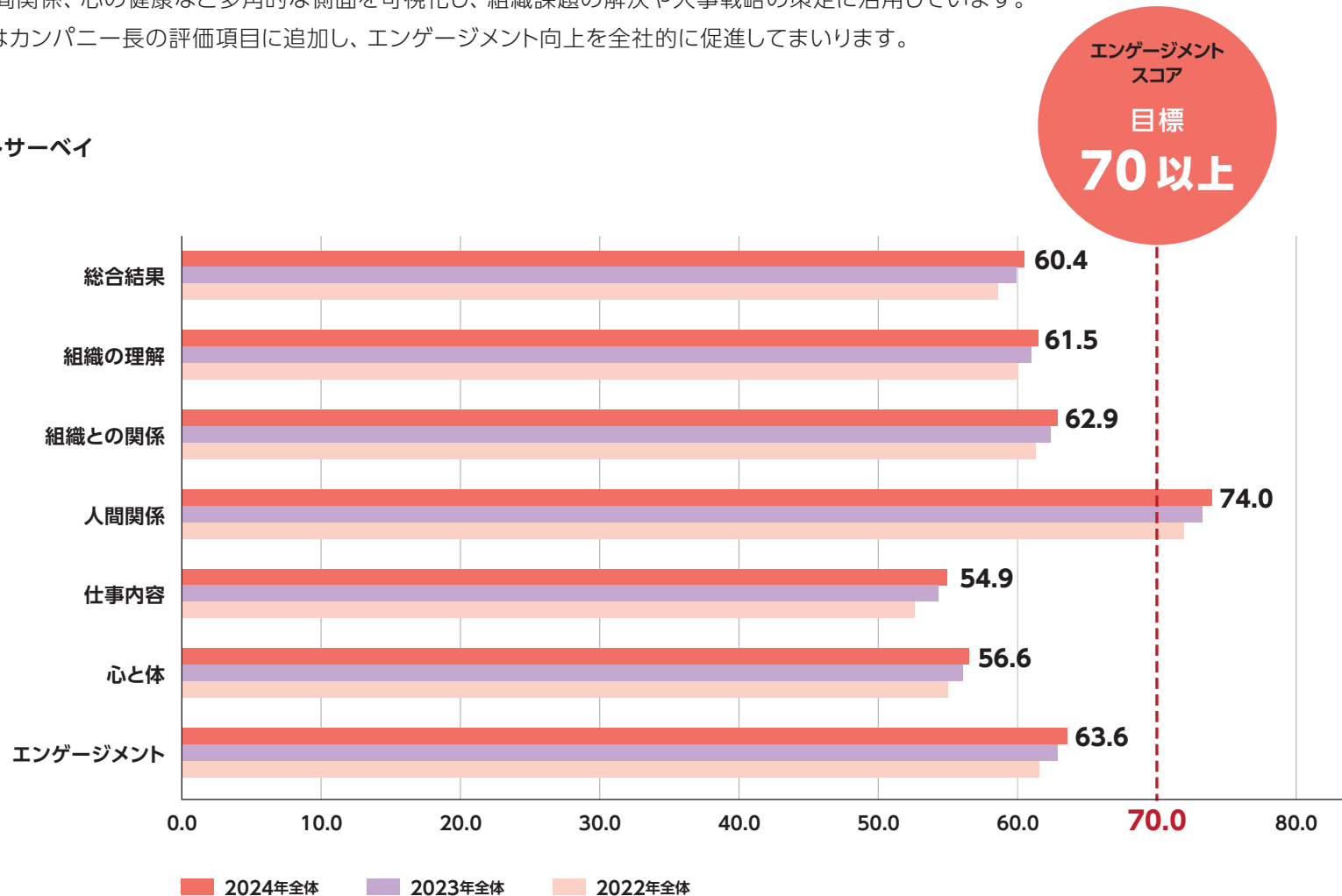
社内推奨資格(IT系、法律系、マーケティング系など)の取得支援として、eラーニングツールを提供します。また、資格取得時の報奨金キャンペーンや一定基準の資格取得者への手当も支給しています。



従業員エンゲージメントサーベイの実施と活用

当社は、従業員の働きがいと成長を促す健全な職場環境を目指し、エンゲージメントなどを測る6項目のサーベイを年2回実施しています。本サーベイで人間関係、心の健康など多角的な側面を可視化し、組織課題の解決や人事戦略の策定に活用しています。2025年度からはカンパニー長の評価項目に追加し、エンゲージメント向上を全社的に促進してまいります。

エンゲージメントサーベイ



離職率・定着率

前年度と比較し、離職率は増加傾向にあります。2024年度における主な離職理由としては、「キャリアアップ(31%)」が最も多く、次いで「体調不良(22%)」や「給与不満(12%)」が挙げられます。

これに対し、当社は2024年度に就業規則を改定し、「キャリアコンサルティングの機会の確保」を新たに設けました。これにより、社員が自身のキャリアパスを広げられるよう、グループ内でのキャリアアップやジョブチェンジを見据えた面談を強化しています。

また、中途採用者全体、1～3年目の社員、部署別、職種別、拠点別など、多角的な視点から詳細な分析を進めています。当社は2031年度末までに離職率を5%以下に抑制することを目標に掲げ、これらの施策を通じて離職対策に積極的に取り組んでまいります。

離職率

目標

5%以下

	2022年度	2023年度	2024年度
離職率	8.2%	11.2%	12.9%
自発的離職率	6.9%	8.7%	10.7%

離職率算出式 = (期間中の総離職者数 ÷ 期間中の平均従業員数) × 100

期間中の平均従業員数 = (期初の従業員数 + 期末の従業員数) ÷ 2

※離職者には契約満了した人数も含む

※離職者には、全員と面談をしており、離職した理由の確認をしています。離職理由は分析し、定着率向上に向けた課題として把握しています。今後はさらに離職率を下げるように取り組んでいきます。

	2022年度	2023年度	2024年度
定着率	91.8%	88.8%	87.1%

フォーバルリターン制度

当社では、さまざまな理由により一度退職された方が、再びフォーバルで活躍できる機会を提供する再雇用制度を設けています。

例えば、他社での経験を積まれた方や、育児・介護などが落ち着いた方など、多様な経緯を持つ方々がこの制度を活用し、当社へ復職し、活躍されています。

対 策

- 社員面談 ■ 人事部による入社3年目までのフォローアップ面談「キャリアコンサルティング面談」の実施
- 研修強化 ■ 新任管理職へのオンライン勉強会の実施
(管理職の役割、目標設定・考課・労務管理の基礎など)
■ コーポレート・ガバナンス研修 ※2025年度実施
■ 外部講師による新任課長研修の実施 ※2025年度開始
■ 全社員向けパワハラ・セクハラ研修(オンライン) ※2024年度
■ チームビルディング研修(手上げ制)
- 賃金面 ■ 外勤社員向けのカフェ代とモバイルバッテリーの貸与
■ 初任給引き上げおよび最低賃金引上げ ※2026年度より



DE&Iの推進

人権尊重	フォーバル人権ポリシー	19
	カスタマーハラスメントに関する基本方針	20
	ハラスメント・コンプライアンスに関する取り組み	21
DE&I	フォーバルのダイバーシティ	22
	女性活躍推進	26
	育児休業制度	27
	働くパパママ応援コミュニティ	28

フォーバル人権ポリシー

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ています。また、グループ経営基本方針（社是）の「世界、未来に目を向け、社会が求める真の価値を追求する」に掲げる、「社会が求める真の価値」のうち、特に重要なものが人権であると確信し、人権尊重の取り組みによって企業の社会的責任を果たすため、2023年4月に「フォーバル人権ポリシー」を策定しました。

当グループはこれからも、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、人権侵害リスクの回避と企業価値の向上に努めてまいります。

▶ フォーバル人権ポリシー
<https://www.forval.co.jp/humanrights/>

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 |

「人権」は、誰にとっても身近で大切なものです。

当社は、2023年5月に法務省が推奨する誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みの一環である「Myじんけん宣言」に賛同しました。

▶ Myじんけん宣言
https://www.jinken-library.jp/my-jinken/company_detail.php?p=MDAwMDAwNzM4NQ==

LGBTフレンドリー宣言

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

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

▶ LGBTフレンドリー宣言
<https://www.lgbtq-company.metro.tokyo.lg.jp/friendly/>



カスタマーハラスメントに関する基本方針

当社では、常にお客さまの視点を持ち続けること、つまり、何が「お客さまの成功」になるのかを考え続け、お客さまからのお問合せやご意見に対し、真摯に対応することを重要視しております。

一方、お客さまからの要求や言動の中には、悪質な言動、社員の人格を否定する言動、暴力、セクシュアルハラスメントなどの社員の尊厳を傷つけるようなものが少なからず存在しております。

「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」ことは当社の大切な社是であり、その実現のためには、当社で働く社員一人ひとりの安全で働きやすい環境を守ることが不可欠です。

そこで以下のように、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を定めることといたしました。

▶ 「カスタマーハラスメント基本方針」掲載サイト
<https://www.forval.co.jp/customer/>

カスタマーハラスメントに関する基本方針

- カスタマーハラスメントの定義
- カスタマーハラスメントへの対応方針
- 社員への対応

カスタマーハラスメント研修の強化

カスタマーハラスメント研修を実施する目的

当社は、すべての社員が安心して働ける職場環境を整えることが、企業の持続的成長と社会価値創出に不可欠であると考えています。カスタマーハラスメントは、職場における社員の心理的負担や離職リスクなどに悪影響を及ぼす可能性があります。この問題の防止には、社員一人ひとりがカスタマーハラスメントに対する理解を深め、積極的に取り組むことが重要です。

本研修を通じて、カスタマーハラスメントに関する知識や考え方をアップデートし、社員が安心して業務に専念できる環境づくりへ貢献していただくことを目指してまいります。

全社員対象：管理職・非管理職・コミュニケーター向け

※社員区分は問わず当社で働くすべての方が対象

外部講師による全員参加型のWebミーティング形式

※グループワーク有（2025年度に実施）

ハラスメント・コンプライアンスに関する取り組み

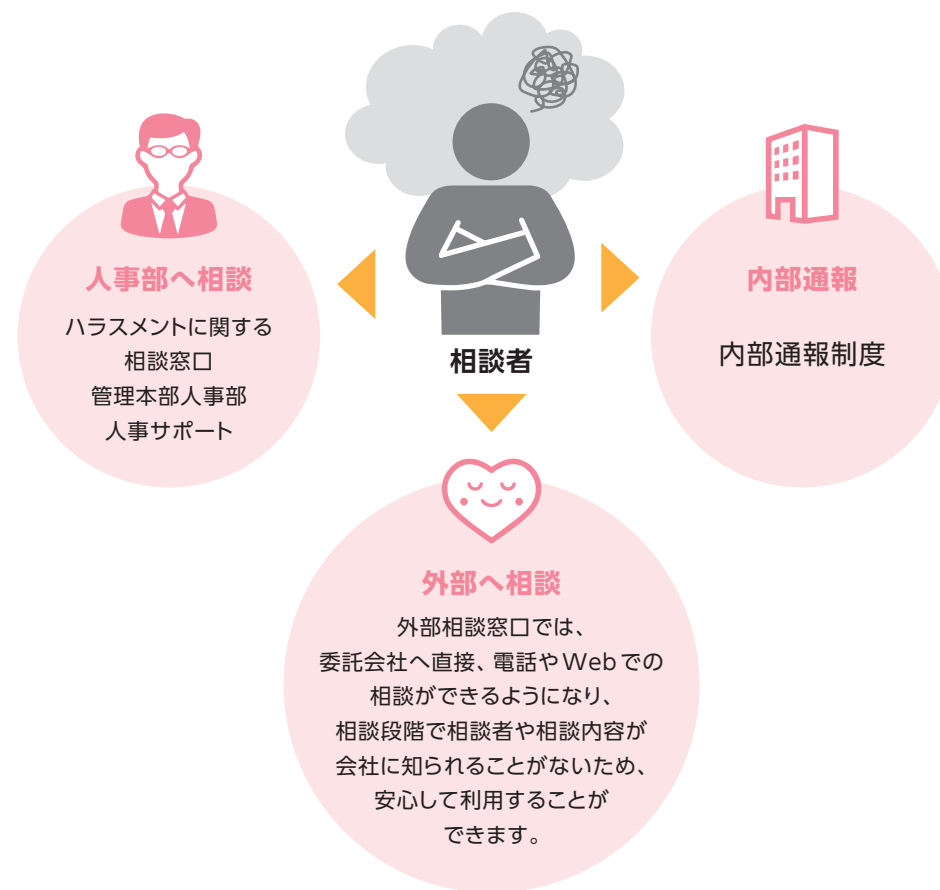
当社では、ハラスメント・コンプライアンスなどの研修制度の充実だけでなく、問題を早期に発見し、かつこれに対して適正・迅速に対処するため、人事部や内部通報の「内部」だけでなく、「外部」にも選択肢を増やし、相談しやすい環境を整えています。

相談・通報を受理した際には適切な調査を行い、不正行為やハラスメント行為（パワハラ・セクハラなど）が確認された場合には厳しく対処しています。

提起された苦情の種類/件数	2022年度	2023年度	2024年度
ハラスメント関連	1	4	8
コンプライアンス関連	1	—	1
規律・マナー関連	—	—	—
その他	—	1	2
合計	2	5	11

※コンプライアンス、ハラスメント関連の苦情で、内部もしくは外部の通報窓口などを通じて正式に提起された苦情の件数（単体）。

- コンプライアンス担当の取締役を中心に、法令遵守体制の強化を図りました。
- コンプライアンスの意識向上を目指し、当社の全従業員を対象に毎年eラーニングによるコンプライアンス教育研修を実施しています。
- 当社および子会社の従業員が直接通報できる内部通報制度（コンプライアンスアラーム制度）を、整備運用しています。
- 2024年より新たに外部のハラスメント相談窓口を設置し、選択肢を増やし、相談しやすい環境を整えています。



フォーバルのダイバーシティ（従業員）

総従業員数（人）

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

正社員比率が最も高いものの、雇用形態は働き方や個人の希望に応じて柔軟に対応しています。また、事業戦略達成に向けて、従業員数も増加させていく予定です。

総従業員数（単位：人数）	2022年度	2023年度	2024年度
役員	7	7	7
正社員	777	807	793
契約社員	4	4	3
嘱託	18	23	25
無期転換社員	1	2	2
パート・アルバイト	9	8	6
出向受社員	1	1	0
合計	817	852	836

従業員数（フルタイム・パートタイム）

雇用形態（単位：人数）	2022年度	2023年度	2024年度
フルタイム※1	806	842	827
パートタイム	11	10	9
合計（総従業員数）※2	817	852	836

期末人員より算出し、データは当社単体の数値です。
※1 所定労働時間：8時間×週5日＝40時間/週 週40時間以上を「フルタイム」、有期雇用かつ週40時間未満を「パートタイム」と定義する。
※2 役員、休職者を含む直接雇用されている従業員の総数（単体）ISO 30414の観点では、役員を加えて算出。

フルタイム当量（FTE）

	2022年度	2023年度	2024年度
フルタイム当量（FTE）※3	748.8	793.9	784.0

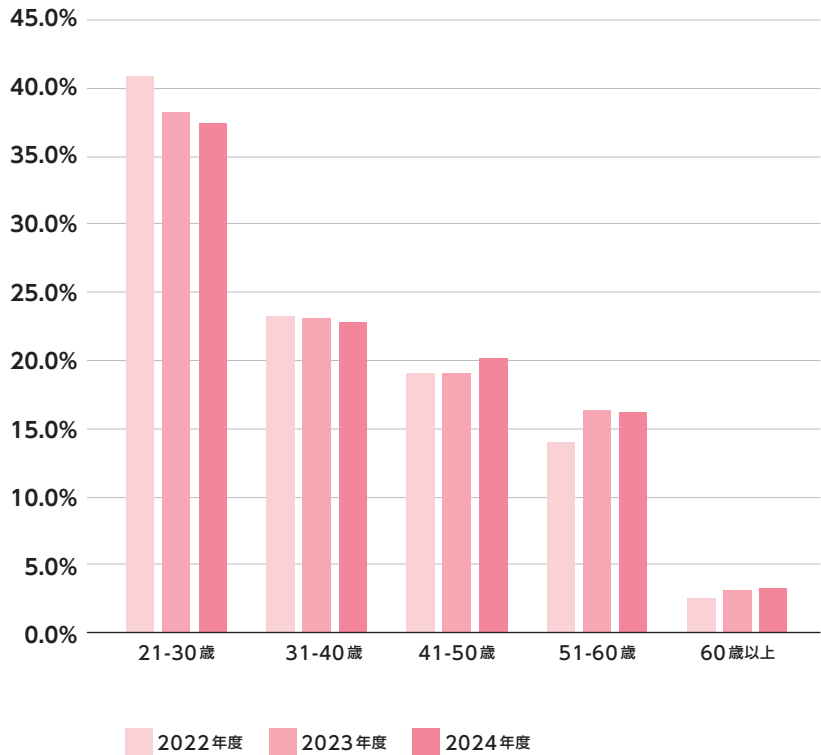
※3 フルタイム当量（FTE）＝総従業員数の総勤務時間（年間）÷フルタイム従業員（1人当たり）の所定労働時間（年間）
年間所定労働時間：年間勤務日数（年間カレンダーより）×所定労働時間（8時間/日）



フォーバルのダイバーシティ（年代）

年代別従業員比率

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

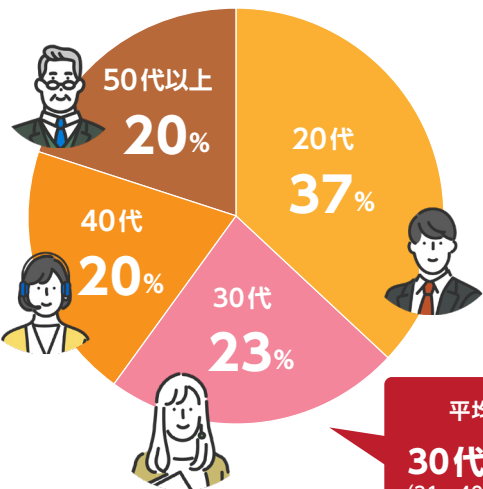


平均年齢



入社後は、3カ月および6カ月のタイミングで面談を実施し、困っていることなどをヒアリングすることで問題の早期発見や心の負担軽減を図り、定着率の向上に努めています。

目標年代比率

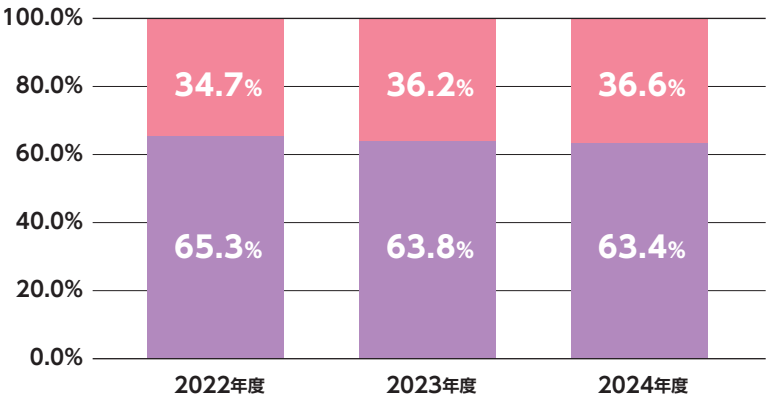
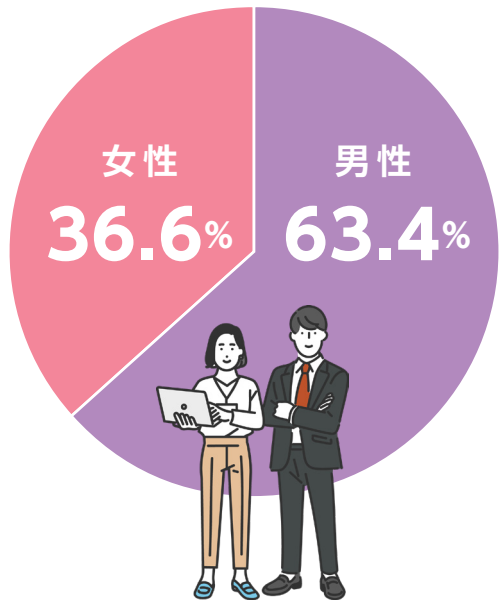


中途採用の増加だけでなく、社員が継続的に働きやすい環境を整えることで、30代（31～40歳）の社員比率を30%に引き上げることを目標としています。

平均年齢目標
30代比率 30%
(31～40歳)

フォーバルのダイバーシティ (男女比率・障がい者雇用率)

男女比率



障がい者雇用率

	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用率※	2.91%	2.98%	2.72%

※障がい者雇用促進法に基づき算出(単体、各年度末現在)

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



多様性の重視

共に働く仲間の多様性を尊重し、人種・民族・宗教・国籍・出身・性別・性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病などによる差別およびハラスメントを許容しません。

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

フォーバルのダイバーシティ（経営陣）

取締役のスキルマトリックス

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

こうした観点から、当社の取締役会にとって必要と考える知識・経験・能力などのスキルを定義し、経営戦略推進にあたって期待される知見・経験として公開しています。

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

※印は、社外取締役（監査等委員）です。

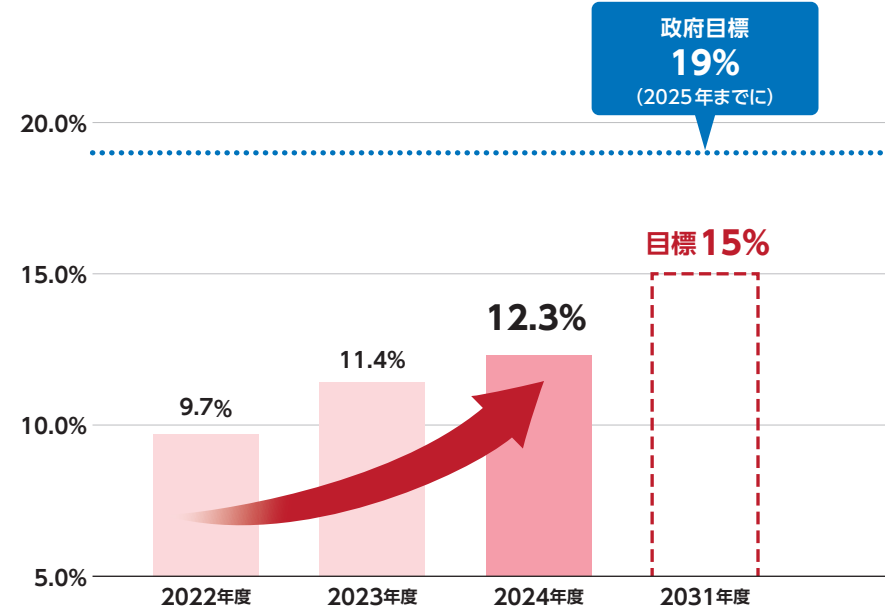
女性活躍推進

女性管理職比率^{※1}

12.3%

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、安心して就業を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。当社ではこれらの取り組みを継続的に推進しています。

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出(単体)。



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。

育児と仕事の両立をサポートする取り組み

1. [i-Work^{※2}] による勤務地の柔軟性
2. フリーワーク制度での時間の自由化
3. 育児休業ガイドの策定
4. 働くパパママ応援コミュニティの運営
5. 育児休業制度情報の共有

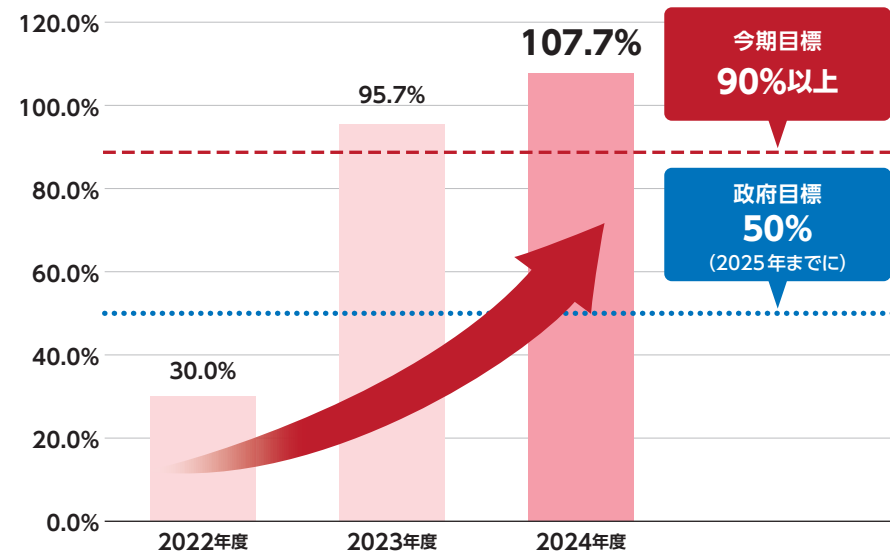
※2 i-Workとは働く場所の自由化(テレワーク)などを示す当社独自の造語です。

育児休業制度

男性の育児休業取得率[※]

107.7%

※「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出。



男性の育児休業取得の推進

当社では、男性の育児休業取得を積極的に推進しており、誰もが安心して育児に参加できる環境作りに注力しています。

その一環として、制度の改正や充実を図り、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。

お子さんの誕生を迎える男性社員へは個別に育児休業取得案内を送付し、取得を強力に推奨した結果、2024年度の男性育児休業取得率は107.7%を達成しました。

育児・介護に関する支援制度の強化・拡充

1. 産後パパ育休 連続14日間の有給休暇を付与
2. 育児特別休暇の新設
3. 子の看護休暇・介護休暇の有給化
(法定水準を上回る日数の有給休暇を付与)
4. 子育て・介護支援策育児短時間勤務の対象期間の拡大

働くパパママ応援コミュニティ

「働くパパママ応援コミュニティ」*の開催

当社では、仕事と育児を両立するために工夫していること、子育てにまつわる悩みなどの話をする場を設けています。オンラインランチ会など交流会も実施しています。

2024年のテーマ

第一回：「男性の育休取得の課題解決」

第二回：「仕事も家庭も大事にする働き方を考える」

2024年は、女性も男性も安心して育休取得・育児へ励める環境づくりを目指して、仕事では管理職として活躍し、家庭では育児に励む男性社員・女性社員をゲストスピーカーに招き、育休や仕事と育児を両立する働き方について意見交換・交流を行いました。

当社では、仕事と育児の両立支援のため、さまざまな両立支援制度を実現しています。政府による男性社員の育休休業取得促進策が進むなど、育児への考え方も変化する中、当社は制度というハード面だけでなく、育児中の社員とそれを支える社員の相互理解というソフト面への支援にも注力していきます。

※「働くパパママ応援コミュニティ」とは

育児中の社員に対する社内制度についての情報を提供する。仕事と育児の両立を行う社員、またその社員と共に働く社員など、さまざまな立場から「仕事と育児の両立」について、意見交換を行うことで互いの立場への理解を深め、双方向でよりよい支援環境を作ることを目指す。

参加社員の声

Q. 男性の育休休業取得における課題は？

チーム連携が強化できていれば、営業部署でも役職者であっても、育休を取得できる環境にある。

育休取得者本人だけでなく、取得者のいる部署のメンバーの業務負担も考え支援できるようになれば、育休取得者も安心して長期間取得できるようになる。



Q. 参加してみた感想は？

ゲストスピーカーの方が、とてもポジティブな姿勢で、良い意味で締めも良く、明るい気持ちになった。

他部署の方と共感の多い話し合いの場で話せることが楽しく、とてもリフレッシュになり良かった。



人材育成

方針	事業戦略との連動	30
教育・研修制度	人材育成における二軸の取り組み	31
	フォーバルの教育制度	32
	人材開発・研修	33

事業戦略との連動

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

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

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

事業人材の育成

当グループの事業の中核となる「可視化伴走型経営支援事業」においてはESG 経営に関する知識の習得と企業ドクターの育成が急務です。当グループが中小・小規模企業の「企業版 地域医療機関」となるため、ESG 経営に関する知識習得に加え、情報分析力と情報活用力の向上に努め、自らが率先して能力の向上を図る「自走式集団」を目指します。

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

■企業ドクター開発センター教育

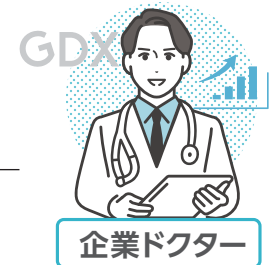
職種別教育
(営業人材 / コンサルティング人材 / ESG人材)
リスクリング教育

■部門教育

コミュニケーションセンター (コミュニケーター) 教育

■推奨資格制度

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



人材育成における二軸の取り組み

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

フォーバルパーソンとしての基盤づくり

グループ社員が法令を遵守することはもちろんのこと、グループ行動指針（役職員行動指針）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に努めます。

コンプライアンス教育

社内および社外相談窓口の設置

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



コンプライアンス診断

情報システム関連ルール理解度テスト

ハラスメント行動チェック

会社理解度テスト

年次別・階層別教育



フォーバルグループ新入社員研修（1年間）

入社3年目までのキャリアコンサルティング面談

新任管理職アセスメントプログラム

フォーバルシップ勉強会※

※ フォーバルシップ勉強会

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

フォーバルの教育制度

推奨資格取得支援

当グループは、社員一人ひとりが、自信と自覚をもち、正しく、最新の知識でお客様へ利益貢献していくために、私たちが目指す「あるべき姿」に近づく手段の一つとして、会社推奨資格を設けています。

推奨資格の選定と学習環境の整備

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

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

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

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

推奨資格

- DXアドバイザー（一般社団法人中小企業個人情報セキュリティ推進協会）
- 個人情報保護士/2006年～（一般財団法人 全日本情報学習振興協会）
- ビジネス統計スペシャリスト Excel分析ベーシック
（株式会社 オデッセイ コミュニケーションズ）
- ITパスポート/2010年～（経済産業省）
- ドットコムマスターアドバンス（シングル以上）/2005年～
（エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社）
- 環境社会検定試験（eco検定）[®]/2022年～（東京商工会議所）
※eco検定推進企業としても登録
- マーケティングビジネス実務検定[®]C級以上（国際実務マーケティング協会）
- ビジネス実務法務検定3級以上（東京商工会議所）
- ビジネス会計検定3級以上（大阪商工会議所）
- 公益社団法人 全日本能率連盟登録資格 Web検定 Webアソシエイト
（公益社団法人全日本能率連盟）
- マネジメント検定試験中級以上（一般社団法人日本経営協会）
- 炭素会計アドバイザー資格3級/2023年～（炭素会計アドバイザー協会）
- ESGアドバイザー検定 2024年～
（一般社団法人中小企業個人情報セキュリティ推進協会）



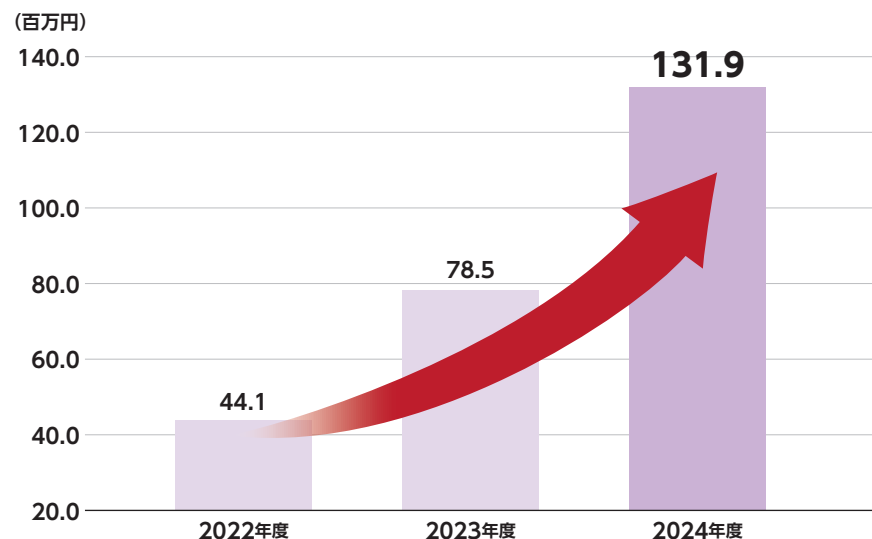
資格取得者数（2025年3月末時点）

推奨資格	目標	取得率	フォーバル 単体	取得率	フォーバル ビジネスグループ
DX アドバイザー検定	70%	66%	544人	62%	870人
ESG アドバイザー	80%	79%	654人	96%	1,345人
iビジネスマスター ※社内重要4資格	目標	取得率	フォーバル 単体	取得率	フォーバル ビジネスグループ
個人情報保護士	70%	69%	574人	53%	751人
ビジネス統計スペシャリストEXCEL 分析ベーシック	80%	76%	632人	55%	770人
ITパスポート もしくは ドットコムマスターアドバンス	75%	71%	589人	73%	1,026人
環境社会検定試験（eco検定） [®] もしくは 炭素会計アドバイザー資格	80%	75%	618人	77%	1,090人
iビジネスマスター ※社内重要4資格（フォーバル単体）	65%	59%	489人	—	—

人材開発・研修

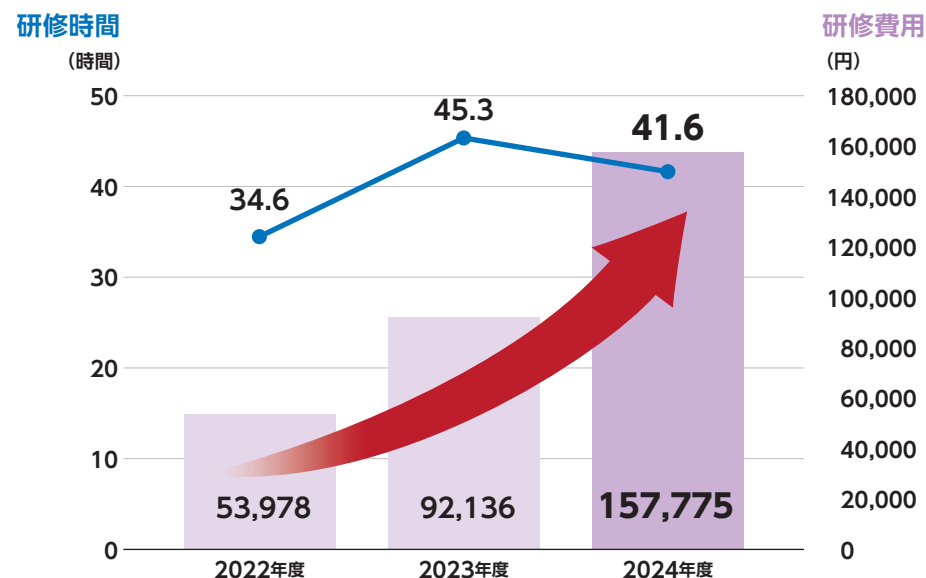
当社は、人材開発・研修制度をさらに充実させるため、2023年に新たに教育課を設置しました。また、企業ドクター開発センターと共同して階層別研修や新しい知識の習得に活用できる研修制度・ツールを導入・展開しています。

教育・研修は、社員が正しい知識を身につけ、理解した上でお客さまに説明ができることを目的に実施しています。従業員一人ひとりが働きがいを感じながら能力や技術、知識を磨き、それぞれにキャリアプランを描き、能力を発揮できる場づくりを目指しています。今後も新しい推奨資格の導入や階層別研修のさらなる充実により研修制度を拡充していきます。

人材開発・研修費用^{※1}

※ 人材開発・研修費用のデータは、当社単体での数値です。

1人当たりの研修時間&費用





データ

ISO 30414 各指標データ	35
ISO 30414 適合性について	37

ISO 30414 各指標データ

1 倫理とコンプライアンス
① 提起された苦情の種類と件数 ▶ P.21
② 懲戒処分の種類と件数 ▶ ※D
③ 倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合 ▶ ※D
④ 第三者に解決を委ねられた係争 ▶ ※D
⑤ 外部監査で指摘された事項の数と種類
2 コスト
① 総労働力コスト ▶ P.36
② 外部労働力コスト ▶ ※D
③ 総給与に対する特定職の報酬割合
④ 総雇用コスト ▶ ※D
⑤ 1人当たり採用コスト ▶ ※D
⑥ 採用コスト
⑦ 離職に伴うコスト
3 ダイバーシティ
① 年齢 ▶ P.23
② 性別 ▶ P.24
③ 障がい者 ▶ P.24
④ その他 ▶ ※D
⑤ 経営陣のダイバーシティ ▶ P.25
4 リーダーシップ
① リーダーシップに対する信頼
② 管理職1人に対する部下数
③ リーダシップ開発

5 組織風土
① エンゲージメント・満足度・コミットメント ▶ P.16
② 従業員の定着率 ▶ P.17
6 健康・安全・幸福
① 労災により失われた時間 ▶ P.36
② 労災の件数(発生率) ▶ P.36
③ 労災による死亡者数(死亡率) ▶ P.36
④ 健康・安全研修の受講割合
7 生産性
① 従業員1人当たりEBIT・売上・利益 ▶ P.36
② 人的資本ROI ▶ P.36
8 採用・異動・離職
① 募集ポスト当たりの書類選考通過者
② 採用社員の質
③ 採用にかかる平均日数 ▶ P.36
④ 重要ポストが埋まるまでの時間 ▶ P.36
⑤ 将来必要となる人材の能力
⑥ 内部登用率 ▶ P.36
⑦ 重要ポストの内部登用率 ▶ ※D
⑧ 重要ポストの割合
⑨ 全空席中の重要ポストの空席率
⑩ 内部異動数
⑪ 幹部候補の準備度
⑫ 離職率 ▶ P.17
⑬ 自発的離職率 ▶ P.17
⑭ 痛手となる自発的離職率
⑮ 離職の理由 ▶ P.17

9 スキルと能力
① 人材開発・研修の総費用 ▶ P.33
② 研修への参加率 ▶ ※D
③ 従業員1人当たりの研修受講時間 ▶ P.33
④ カテゴリー別の研修受講率 ▶ ※D
⑤ 従業員のコンピテンシーレート
10 後継者計画
① 内部継承率
② 後継者候補準備率
③ 後継者の継承準備度 (即時)
④ 後継者の継承準備度 (1-3年)
⑤ 後継者の継承準備度 (4-5年)
11 労働力
① 総従業員数 ▶ P.22
② 総従業員数(フル・パートタイム) ▶ P.22
③ フルタイム当量(FTE) ▶ P.22
④ 臨時の労働力(独立事業主)
⑤ 臨時の労働力(派遣労働者)
⑥ 欠勤率

※D : ESG データブック参照
https://www.forval.co.jp/company_esg/esgdatabook.php

ISO 30414 各指標データ

		2022年度	2023年度	2024年度	当社定義
コスト					
事業戦略達成に向けて採用活動を強化した結果、総従業員数は増加傾向にあります。今後も人材に対する投資を中心に総労働力コストは増加する見込みです。	総労働力コスト	7,678百万円	8,577百万円	8,523百万円	※データは、当社単体での数値です。 ※従業員に対して直接支払った費用の総額。
健康・安全・幸福					
労災件数は、業務上・通勤途上での労災件数 主に通勤途上での怪我や事故が原因です。	労災に失われた時間	0	0	0	
	労災の件数	1	3	3	
	労災による死亡者数	0	0	0	
生産性					
社員1人当りの売上、EBIT、利益も向上しており、今後もさらなる生産性の向上を見込んでいます。	1人当り売上	24.14百万円	23.96百万円	25.29百万円	
	1人当りEBIT	2.43百万円	2.18百万円	3.26百万円	
	1人当り利益	1.90百万円	1.65百万円	2.25百万円	
人的資本ROI					
当社にはない専門人材や知見を獲得すべく、先行して、中途採用や外部コンサルタントなどの人材に投資をしたことにより、ROIは一時的に減少しています。しかし、事業戦略の進展により、売り上げが拡大することに伴い改善していく見込みです。	人的資本ROI	17.6%	14.0%	15.4%	※人的資本ROIは、人的資本の利益投資率です。 ※新卒は会社説明会参加日から内定 営業利益÷(給与+諸手当)から算出 しています。
採用・異動・離職					
組織体制の変更により、新設部署の核となる人材や当社にない知見を持つ人材を積極的に外部から採用しています。 未経験の職種の場合、必要に応じて、入社前に現場同行するなど、入社後のミスマッチを減らす施策を行い、入社した社員が適切なキャリアプランのもとで長く働いてもらえるよう取り組んでいます。	採用にかかる平均日数(新卒)	88.2日	71.1日	91.6日	※データは、当社単体での数値です。 ※新卒は会社説明会参加日から内定 応諾日、中途は応募日から内定応諾 日にて算出。
	採用にかかる平均日数(中途)	35日	30日	30日	
	重要ポストが埋まる迄の日数	59日	12日	10日	※「重要ポスト」：役員・執行役員・ 事業責任者
内部登用率					
当社は、事業戦略達成に向けて、中途採用(外部からの採用)を積極的に行っています。社内の人材育成も強化しており、重要ポストでの内部登用率は高くなっています。	内部登用率	48.9%	46.8%	64.8%	
	重要ポストの内部登用率	95.1%	97.7%	100.0%	

ISO 30414の適合性について



貴社の ISO 30414 への適合性に関する定期審査結果の通知

株式会社フォーバルの内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPPro）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2023 年 12 月 1 日に HCPPro が認証した、株式会社フォーバル（以下、フォーバル）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性について、以下 (1)～(4)のプロセスを通じて定期審査を実施した。

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

これらの定期審査の結果、HCPPro は、2023 年 12 月 1 日に HCPPro が認証したフォーバルの人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性が、継続して有効であることを認める。（認証期限：2026 年 11 月 30 日）

保坂 駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 保坂駿介
2025 年 11 月 26 日

ISO 30414 への適合に関する定期審査結果の通知

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：ISO 30414 に基づき、2023 年 12 月 1 日に認証した当社のデータ、システム、ステートメントおよび戦略に関する ISO 30414 の適合性が継続して有効であることを確認され、通知書が発行されました。

（認証期限：2026 年 11 月 30 日）



「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>