FORVAL

「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る

Human Capital Report 2024

目次

トップメッセージ（P2）

概要（P3）

会社概要
「社是」
フォーバルの「新しいあたりまえ」
握手の文化

事業戦略（P6）

フォーバルグループの挑戦する「新しいあたりまえ」
ESG経営
マテリアリティ（重要課題）

人材戦略（P10）

人材の育成に関する方針
フォーバルグループ社員のあるべき姿
フォーバルグループが目指す人材像
制度と環境
新しい働き方
福利厚生制度
社員支援制度

D&Iの推進（P17）

フォーバル人権ポリシー
フォーバルのダイバーシティ
女性活躍推進
育児休業制度
働くパパママ応援コミュニティ

人材育成（P26）

フォーバルパーソンとしての基盤づくり
コンプライアンスに関する取り組み
フォーバルの教育制度
事業人材の育成
「自走式」による推奨資格制度
人材開発・研修

データ（P33）

ISO 30414 各指標データ
ESGデータブック（S：社会）

トップメッセージ

フォーバルは1980年の創業以来、「社会価値創出を通してそれぞれに幸せを分配することを目指す」をグループ経営理念（「社是」）に掲げ、ステークホルダーである社員、家族、顧客、株主、取引先、皆さまが幸せになれるように取り組んできました。

フォーバルグループは、ステークホルダーの順序のなかで、社員を最も重要としています。「社員が幸せで、安心して働くことができれば、お客さまに価値を提供できる」。そのような思いを込めて当グループでは社員が力を発揮できる「場」を作るためにに努力しています。

私たちは時代と共に変化する社会課題に対して、**中小・小規模企業の経営者の思いに寄り添い、ESG経営を可視化伴走型で支援する「企業ドクター集団」**として、適切なアドバイスを行い、多くの企業の利益に貢献しています。

当グループ事業の土台となるのは、「企業ドクター」すなわち、社員であり、人材が築く信用と信頼が基盤となっています。そのことから**人材を費用・コストとして捉えるのではなく、その人が持つ能力やスキルを資本として捉え、人材を生かす「人的資本経営」**を推進し、企業価値向上を図ります。

当社では、人的資本経営の一環として、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ために制度改善も積極的に実施してきました。

また、人的資本の開示の重要性が高まっている昨今、自社で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、2023年**ISO 30414認証を国内7社目に取得しました**。

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。当グループは、正しい知識を基に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実践し、マーケットに「選ばれる企業」になれるように導いていきます。

人的資本経営の「新しいあたりまえ」を創出し、中小・小規模企業の経営を可視化伴走型で支援する「企業ドクター集団」としてこれからもお客さまの利益に貢献していきます。

株式会社フォーバル
代表取締役社長

中島将典

会社概要

会社名	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
代表者	代表取締役会長　大久保　秀夫
	代表取締役社長　中島　將典
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）
資本金	41億5千万円（2024年3月期・第44期）
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）
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） 次世代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
関係会社	国内グループ会社　31社／海外グループ会社　6社／1拠点　持分法適用会社　2社（2024年3月末現在）
URL	https://www.forval.co.jp

「社是」

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」への想い

この「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ありたいと考えています。だからこそ、人を大切にして育成しているのです。

社員・家族・顧客・株主・取引先という並び順は、幸せの分配順序を表しています。
「社是」の前段を**「グループ経営理念」**、“そのため”以降の後段を**「グループ経営基本方針」**としています。

■「社是」掲載サイト：
https://www.forval.co.jp/company/philosophy.php

フォーバルの「新しいあたりまえ」

「新しいあたりまえ」で、
新しい世界を創る

フォーバルは「For Social Value」を語源とし

「社会価値創出企業を目指す」という姿勢を表します。

フォーバルは、創業以来、情報通信業界における「新しいあたりまえ」創りに挑戦してきました。

会社には「人」が期待する価値を創出することが求められます。そして、「人」の期待は時と共にどんどん変化していきます。よって、フォーバルグループが創出する価値も変化することが求められます。

だからこそフォーバルグループはあるべき姿をすべてのステークホルダーに伝えると共に、これからも**「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る**ことに努めていきます。

握手の文化

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

感染症の流行などで握手を自粛する場合がありますが、強制的ではなく、一人一人に向き合い挨拶をするという心構えは大切に継続しています。

事業戦略

- フォーバルグループの挑戦する「新しいあたりまえ」
- ESG経営
- マテリアリティ（重要課題）

事業戦略

■ フォーバルグループの挑戦する「新しいあたりまえ」

5つの分野と3つの利益貢献

当グループの挑戦している「新しいあたりまえ」は、中小・小規模企業のお客さまに対し「ESG経営を可視化伴走型で支援」をすることです。それは**「情報通信」**分野だけではなく、**「海外」・「環境」・「人材・教育」・「起業・事業承継」**の分野において、今まで培ってきた独自のノウハウ・技術を生かし、中小・小規模企業のお客様の利益に貢献しようというものです。

5つの分野

1. 「情報通信」
2. 「海外」
3. 「環境」
4. 「人材・教育」
5. 「起業・事業承継」

3つの利益貢献

1. 「売上拡大」
2. 「業務効率改善」
3. 「リスク回避」

事業戦略

■ ESG経営

「企業ドクター」による可視化伴走型支援

大企業では持続的な発展を実現するために、気候変動問題への対応、人的資本経営の推進および適切な管理体制の構築など「ESG経営」が着実に進展しています。しかし、多くの中小・小規模企業では、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。

そこで当グループは、**中小・小規模企業の経営者に寄り添う「企業ドクター集団」**として、お客さま企業の**環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）**に関する取り組み状況を可視化し、伴走支援することで、ESG経営能力の向上に貢献しています。また、当社はESG経営のリーディングカンパニーとして率先してESG経営を推進しており、その成果を2022年以降、毎年「ESGレポート」としてまとめています。

当社自身がESG経営に取り組むなかで、社会（S）においてはとくに人的資本経営に力を入れ、人材への投資を行っています。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必要不可欠です。よって、人材面においては、**「ESG経営」**・**「GDX※」**に関する資格を保有した**「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。

■「ESGレポート2024」掲載サイト

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

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

事業戦略

■ マテリアリティ（重要課題）

フォーバルグループにおける4つのマテリアリティについて

当グループの4つの「マテリアリティ」は事業活動を通じて社会課題の解決を図っていく
「GDX化」・「地方創生」・「イノベーション」・「人的資本/ダイバーシティ＆インクルージョン」により構成しています。

これらのマテリアリティを中期経営計画に組み込み、事業活動を通じて社会課題解決に向けて取り組んでいます。
また、人的資本経営の観点から、社員が働きがいを感じ、大きく成長する環境を作り続けています。

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	8 9 12 13 17
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	8 9 11 17
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	9 11 17
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	3 5 8

人材戦略

- 人材の育成に関する方針
- フォーバルグループ社員のあるべき姿
- フォーバルグループが目指す人材像
- 制度と環境
- 新しい働き方
- 福利厚生制度
- 社員支援制度

人材戦略

■人材の育成に関する方針

当グループでは、創業以来、私たちを取り巻く各ステークホルダーに対して、ビジネスを通じて「幸せの分配」をすることを企業価値としています。その「幸せの分配」のうち、もっとも優先度が高いステークホルダーは**「社員」**です。

なぜならば、お客さまと接点を持つ社員自身がまず幸せでなければ、他のステークホルダーに対して幸せの分配ができるはずがないと考えているからです。

■フォーバルグループ社員のあるべき姿

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

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

人材戦略

■フォーバルグループが目指す人材像

会社は常に価値を生み続ける存在でなければならないという思いから、社名の由来となっている**For Social Value**、**「社会が求める真の価値」**の追求を目指しています。 そして、そのために、企業理念として「社是」を掲げ、すべてのグループ社員へ「在り方」を示しています。 また、人材に求める重要な要素は3つです。

- **明・元・素（めい・げん・そ）**

  明るく、元気で、素直

- **実力主義**

  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

- **強い仲間意識**

  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。

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 制度と環境

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

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。

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

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

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 新しい働き方

●フリーワーク制度の導入

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

●在宅勤務

仕事と家庭の両立、通勤時間の削減。

●モバイルワーク

ITツールの活用で場所を選ばず、オフィスへ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。

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。

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■ 福利厚生制度

＜ 仕事と育児・介護の両立 ＞

● **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）
育児休業取得を希望しない場合：

育児特別休暇5日間付与（有給）

● 子の介護時短勤務

● 介護休業

● **介護休暇**※

※2023年10月、無給から有給に改定

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、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。

フォーバルが実践する制度と環境づくり

■社員支援制度

●新人育成制度

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

●永年勤続表彰制度

2024年度は、38名が表彰されました。

●年2回の社内表彰式

社内表彰制度は、**年2回**全国の社員が一堂に会し、成績優秀者やチームを表彰する制度です。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。

2023年10月に開催した第70回では、112賞、109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度

増員希望部門と異動希望社員のマッチングを図る制度。
1年に1度実施します。
社内公募利用者数：14名（2023年度）

●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。

D＆Iの推進
(ダイバーシティ＆インクルージョン)

- フォーバル人権ポリシー
- フォーバルのダイバーシティ
- 女性活躍推進
- 育児休業制度
- 働くパパママ応援コミュニティ

D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

■フォーバル人権ポリシー

フォーバルは、社員、家族、顧客、株主、取引先はもとより、企業活動の継続によって影響を与えうるあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、これらの尊厳が最大限守られるよう全力を尽くしています。

また、グループ経営基本方針（「社是」）の「世界、未来に目を向け、社会が求める真の価値を追求する」に掲げる「社会が求める真の価値」のうち、特に重要なものが人権であると確信し、2023年4月に**「フォーバル人権ポリシー」**を策定しました。

当社は、法務省が推奨する誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みの一環である**「Myじんけん宣言」**にも賛同し、**多様な人材が働きやすい環境を整える**ことで、さまざまな価値観を尊重する組織風土の醸成を図ります。

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

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

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

Myじんけん宣言

「Myじんけん宣言」をして、
誰もが人権を尊重し合う社会を、いっしょに実現していきましょう。

フォーバルは、社員、家族、顧客、株主、取引先はもとより、企業活動の継続によって影響を与えうるあらゆるステークホルダーの人権を尊重し、これらの尊厳が最大限守られるよう全力を尽くします。

また、自らの事業活動を通じて起こりうる人権に関するあらゆる負の影響を理解し、それらを防止、軽減することで人権尊重における社会的責任を果たします。

株式会社フォーバル

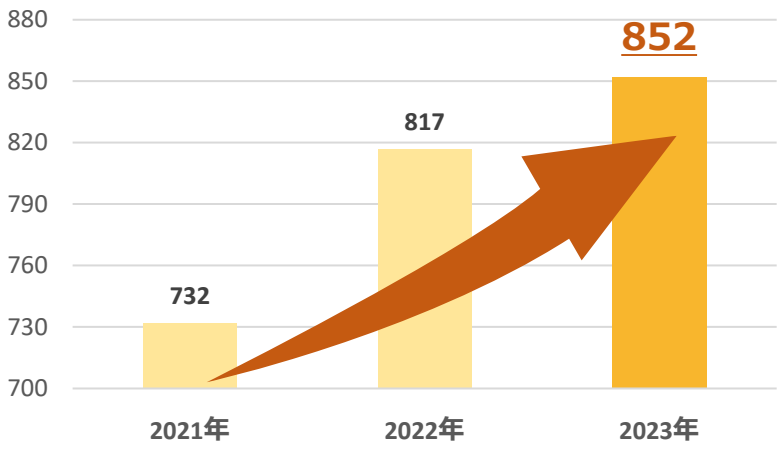
D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

■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。



従業員数 （フルタイム・パートタイム）

雇用形態（単位：人数）	2021年	2022年	2023年
フルタイム※1	725	806	842
パートタイム	7	11	10
合計（総従業員数）※2	732	817	852

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）

フルタイム当量（FTE）※3	2021年	2022年	2023年
	686.9	748.8	793.9

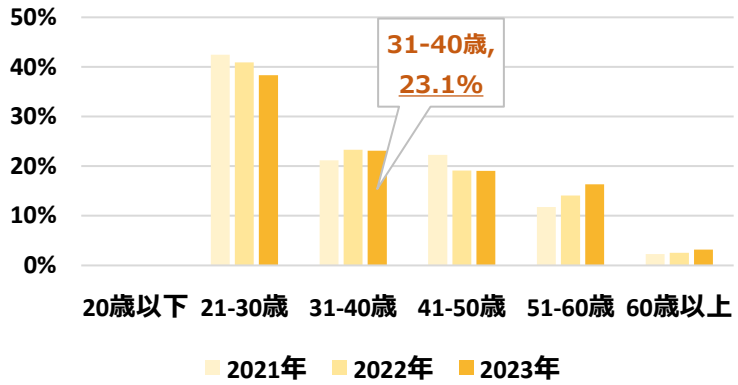
※3 フルタイム当量（FTE）＝総従業員数の総勤務時間（年間）÷フルタイム従業員（1人当たり）の所定労働時間（年間）
年間所定労働時間：年間勤務日数（年間カレンダーより）×所定労働時間（8時間/日）

D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

■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。

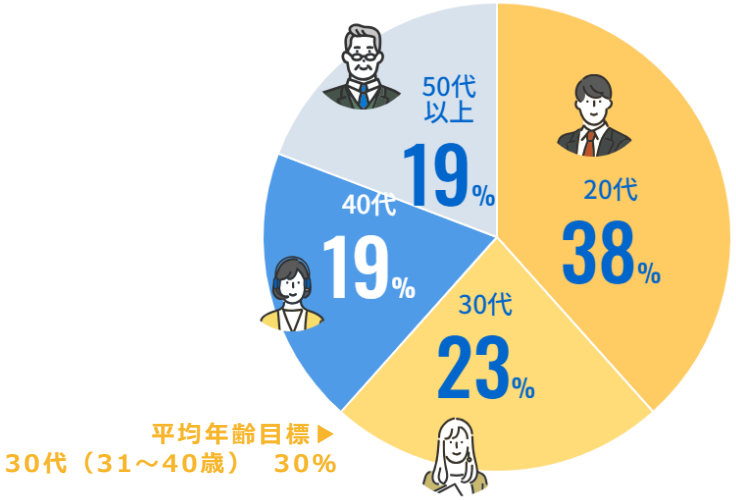


平均年齢：37.3歳

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

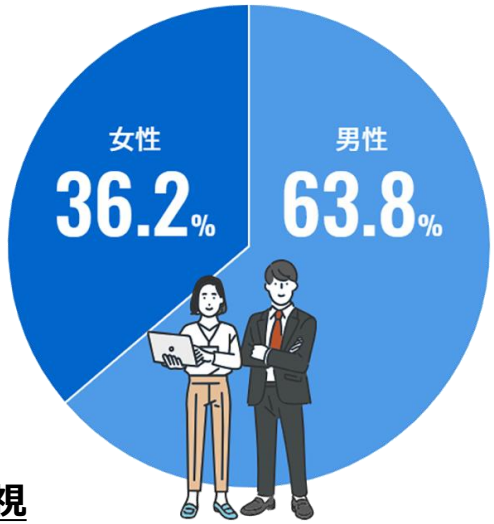
中途採用の増加だけでなく、社員が継続的に働きやすい環境を整えることで、30代（31～40歳）の社員比率を**30%**に引き上げることを目標としています。



D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

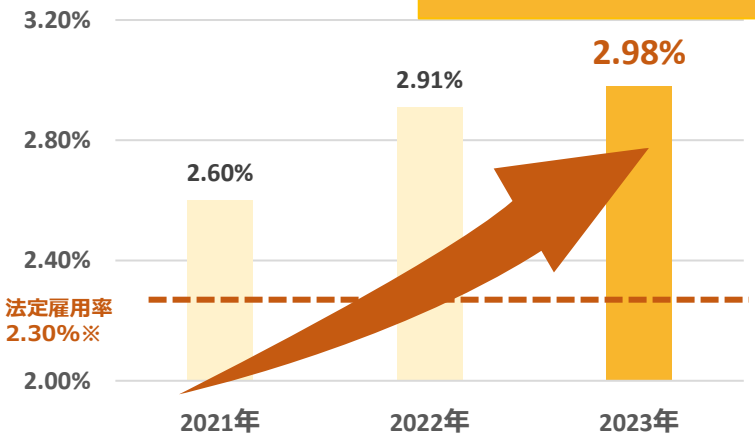
■フォーバルのダイバーシティ（男女比率・障がい者雇用率）

男女比率



障がい者雇用率

障がい者雇用率
目標：法定雇用率以上



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、障がい者雇用を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み、障がい者雇用率は2023年度には**2.98%**にまで引き上げました。これは**法定雇用率2.3%を上回り、**2024年4月に引き上げられた新しい法定雇用率2.5%も上回る水準です。

※障がい者雇用促進法に基づき算出（単体、各年度末現在）

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。

D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

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

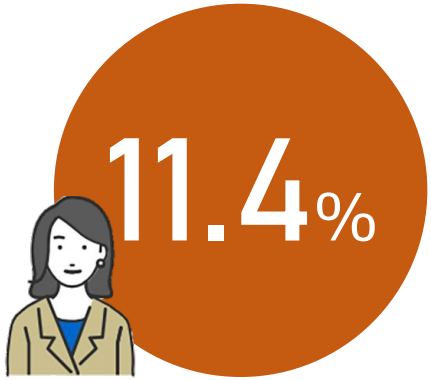
※社外取締役

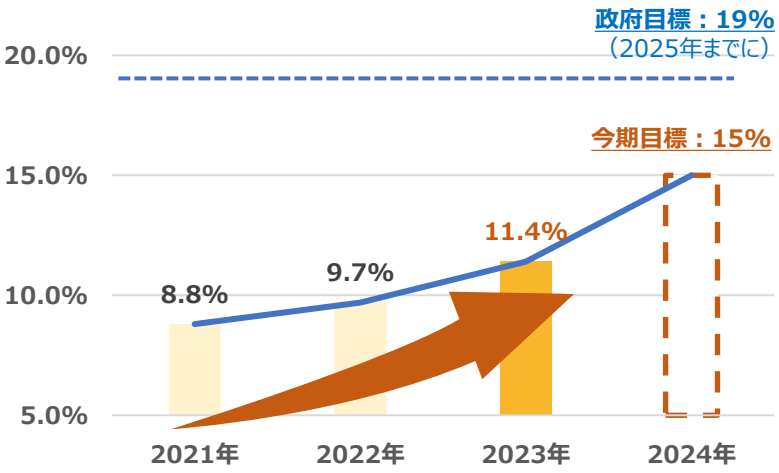
D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

■ 女性活躍推進

女性管理職比率※1

※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。

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

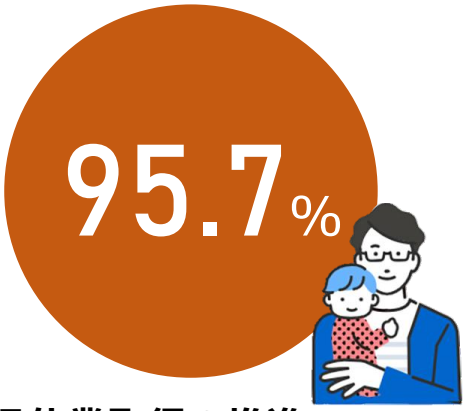
※2 i-Workとは働く場所の自由化（テレワーク）などを示す当社独自の造語です。

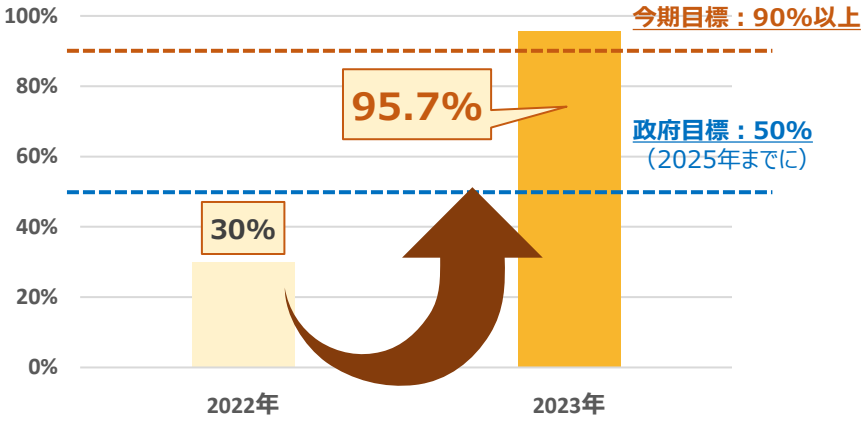
D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

■ 育児休業制度

男性の育児休業取得率※

※ 「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の推進に積極的に取り組んでいます。具体的には、休業制度を拡充し、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を整備し、子どもが生まれた男性社員に育児休業取得を促す案内を送っています。これらの取り組みの結果、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。

育児・介護に関する支援制度の強化・拡充

1.産後パパ育休の一部給与支給

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

4.子育て・介護支援策育児短時間勤務の対象期間の拡大

D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）の推進

■ 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。

2023年のテーマ：

“男性の育児参加について、みんなで考えよう！”

“仕事と育児の両立の新しいあたりまえを考えてみませんか？”

女性も男性も子育てしやすい会社を目指して、2023年は男性の育児参加について、**“育休を取得した男性社員の1日を考えてみませんか？”**をテーマに実施しました。

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。現在、政府による男性社員の育児休業推進など、育児に対する新たな考え方も普及してきています。当社でもさらなる両立支援制度を考えるため、社員の方々の意見も参考にしています。

育休を取得した男性社員の声

Q.育休を取得してよかったことはありますか？

- 妻や妻のご両親にも感謝されました。
- 出産直後から育児に携われることで、家族の一体感が増しました。
- 役所への申請、産褥期の妻の代わりの炊事や家事など色々できた点は良かったです。
- 話し合いの時間がとれたり育児、家事をうまく分担することができました。また自分自身も育児の大変さを知ることができ、妻に配慮するきっかけとなりました。

※ 「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的とする。

人材育成

- フォーバルパーソンとしての基盤づくり
- コンプライアンスに関する取り組み
- フォーバルの教育制度
- 事業人材の育成
- 「自走式」による推奨資格制度
- 人材開発・研修

人材育成における二軸の取り組み

■フォーバルパーソンとしての基盤づくり

コンプライアンス研修

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

コンプライアンス教育では、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。適切な価値観や倫理によって、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。

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

倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員割合

研修の種類（受講率:%）	2021年	2022年	2023年
コンプライアンス診断	90.7%	87.1%	**89.1%**
情報システム関連ルール理解度テスト	93.9%	90.2%	**84.0%**
ハラスメント行動チェック	91.7%	91.3%	**93.0%**

※研修受講率は当社単体での数値です。※役員・パートタイムを含む
※ISO 30414の指標では、全従業員に対しての研修受講を算出しています。
（研修対象者の受講率とは異なります）

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

研修対象者の目標受講率は100%。目標達成に向け、進捗管理や関連部署との連携といった取り組みを進めています。

人材育成における二軸の取り組み

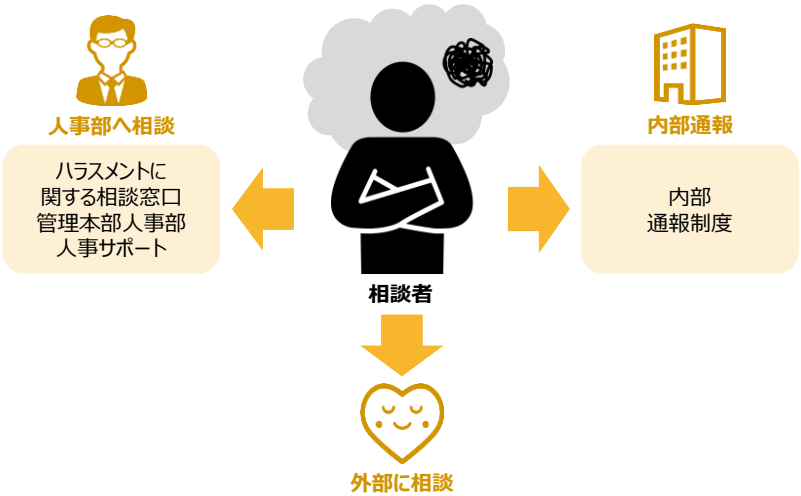
■コンプライアンスに関する取り組み

当社では、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。

提起された苦情の件数	2021年	2022年	2023年
	6	2	5

※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）。



外部相談窓口では、委託会社へ直接、電話やWebでの相談ができるようになり、相談段階で相談者や相談内容が会社に知られることがないため、安心して利用することができます。

- コンプライアンス担当の取締役を中心に、法令遵守体制の強化を図りました。
- コンプライアンスの意識向上を目指し、当社の全従業員を対象に毎年eラーニングによるコンプライアンス教育研修を実施しています。
- 当社および子会社の従業員が直接通報できる内部通報制度（コンプライアンスアラーム制度）を、整備運用しています。
- **2023年に新たに外部のハラスメント相談窓口を設置しました。**

人材育成における二軸の取り組み

■フォーバルの教育制度

当社は、ESG経営を可視化伴走型で支援する「企業ドクター集団」であり、社員が事業の土台となると考えています。成長の基盤は人材の築く信用と信頼であると考え、「企業ドクター」の教育に力をいれています。新入社員には、1年間という研修期間が設けられています。また、管理職に対しては新任管理職アセスメントプログラムなどを提供し、リスクを管理しつつ必要な判断を下す力や、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シップの習得を促進しています。

年次別・階層別教育

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

※1　フォーバルシップ勉強会は、創業者である代表取締役会長・大久保が自ら、創業の思い、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るための会で、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。

2023年 研修受講率※2	受講者数 （人）	受講率 （%）
会社方針研修	767	**90%**
倫理・コンプライアンス研修	792	**93%**
IT知識研修	15	**100%**
新人研修	65	**100%**
新任管理職研修	61	**100%**
営業研修	44	**100%**
事業部内研修	432	**100%**

※2　（単体）研修対象者の受講率で算出。

人材育成における二軸の取り組み

■事業人材の育成

専門性の高い事業人材を育成するため、「研修センター」を設置。日々の環境変化をいち早く教育に取り入れることで、お客さまへ提供するサービスのクオリティの向上につなげてます。

また、当グループの事業の中核となる**「F-Japan構想」**、**「アイコン事業」**を推進するためには**「ESG経営」および「GDX」に関する資格を保有した「企業ドクター」の育成**が急務と考え、社員に対し知識の習得や情報分析力・情報活用力の向上を促しています。また、当社は、社員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。

1. X開発センター教育

- 職種別教育（営業人材・「アイコン」（「企業ドクター」）人材・「GDX」人材）
- リスキリング教育

2. 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

3. 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

※ 2023年10月、炭素会計アドバイザー資格を新たに推奨資格に加え、GXに関する知識の習得を強化しました。

人材育成における二軸の取り組み

■「自走式」による推奨資格制度

当社では、社員一人ひとりが、**自信と自覚をもち、最新の的確な知識でお客さまへ利益貢献していくため**に、推奨資格制度を設け、社員が「あるべき姿」へ成長することを促進しています。

推奨資格の選定では、主にDX人材にふさわしい資格を指定しています。資格取得の推進に向け、グループ会社で開発したeラーニングシステムを導入すると共に、報奨金制度も設けています。さらに、新しく指定された推奨資格に管理職・上司が率先して挑戦し、模範を示しています。

GXの推進に向けた取り組みの一つとして、2023年10月、**「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追加しました。本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。さらに、**「環境省認定制度脱炭素アドバイザーベーシック」**の認定を受けることもできます。

主要推奨資格の取得者数と目標	2023年（人数/割合）		今期目標
対象者（正社員）	781		–
DXアドバイザー	562	72%	80%
個人情報保護士	549	70%	70%
ビジネス統計スペシャリスト　Excel分析ベーシック	588	75%	80%
環境社会検定試験（ｅｃｏ検定）®	566	72%	70%
炭素会計アドバイザー資格3級	192	25%	30%

その他推奨資格：

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

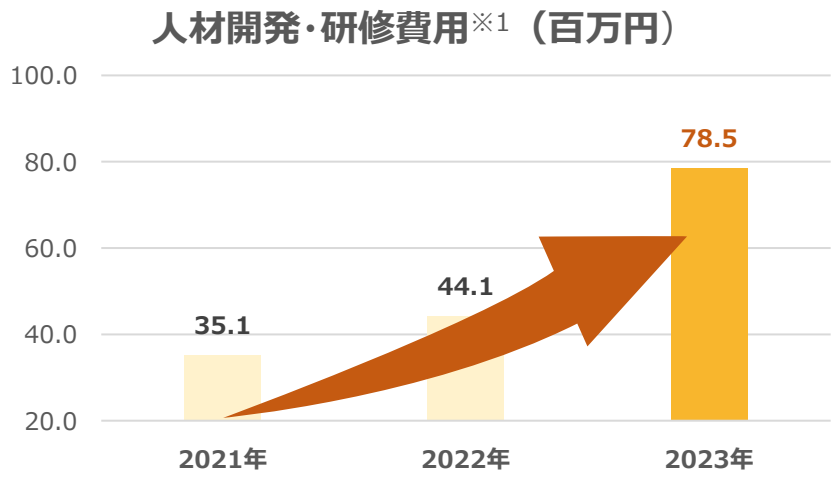
2024年3月末現在　12推奨資格

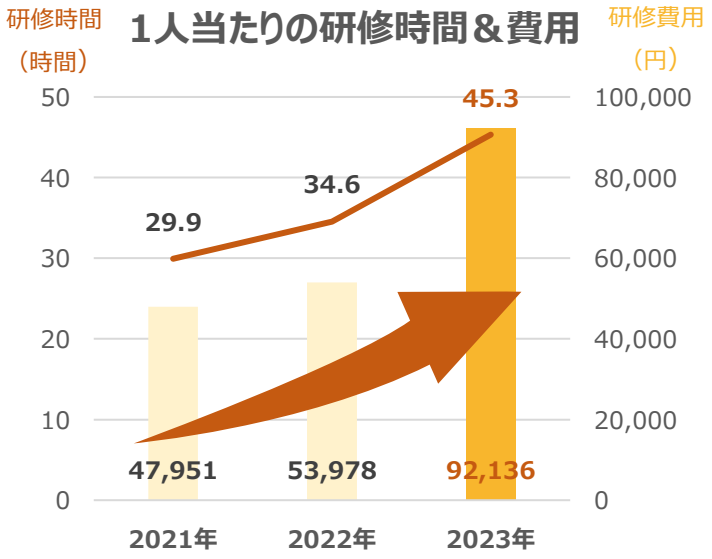
人材育成における二軸の取り組み

■ 人材開発・研修

当社は、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、X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・研修費用のデータは、当社単体での数値です。

データ

- ISO 30414 各指標データ
- ESGデータブック　（S:社会）

ISO 30414 各指標データ

■ISO 30414 11項目58指標

1	倫理とコンプライアンス	ページ
①	提起された苦情の種類と件数	P28
②	懲戒処分の種類と件数	P41
③	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	P27
④	第三者に解決を委ねられた係争	
⑤	外部監査で指摘された事項の数と種類	
2	**コスト**	
①	総労働力コスト	P35
②	外部労働力コスト	
③	総給与に対する特定職の報酬割合	
④	総雇用コスト	P40
⑤	1人当たり採用コスト	P40
⑥	採用コスト	P40
⑦	離職に伴うコスト	
3	**ダイバーシティ**	
①	年齢	P20
②	性別	P21
③	障がい者	P21
④	その他	P23
⑤	経営陣のダイバーシティ	P22

4	リーダーシップ	ページ
①	リーダーシップに対する信頼	
②	管理職1人に対する部下数	
③	リーダシップ開発	
5	**組織風土**	
①	エンゲージメント・満足度・コミットメント	
②	従業員の定着率	P37
6	**健康・安全・幸福**	
①	労災により失われた時間	P35
②	労災の件数（発生率）	P35
③	労災による死亡者数（死亡率）	P35
④	健康・安全研修の受講割合	P27
7	**生産性**	
①	従業員1人当たりEBIT・売上・利益	P35
②	人的資本ROI	P35

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

9	スキルと能力	ページ
①	人材開発・研修の総費用	P32
②	研修への参加率	P32
③	従業員1人当たりの研修受講時間	P32
④	カテゴリー別の研修受講率	P29
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	P19
②	総従業員数（フル・パートタイム）	P19
③	フルタイム当量（FTE）	P19
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	

ISO 30414 各指標データ

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（金額：百万円）	2021年	2022年	2023年
	7,445	7,678	8,577

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

健康・安全・幸福

2023年から労災報告書の管理をシステム化することにより、管理体制を強化しています。発生した労災は、通勤や移動中に関するものでした。

労災	2021年	2022年	2023年
労災に失われた時間	0	0	0
労災の件数	2	1	3
労災による死亡者数	0	0	0

生産性

1人当りEBIT/売上/利益（百万円）	2021年	2022年	2023年
1人当り売上	23.60	24.14	23.96
1人当りEBIT	2.52	2.43	2.18
1人当り利益	2.01	1.90	1.65

人的資本ROI

事業戦略達成に向けて、当社にはない専門人材や知見を獲得すべく、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＝営業利益÷（給与＋諸手当）	2021年	2022年	2023年
	17.7%	17.6%	14.0%

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

ISO 30414 各指標データ

採用・異動・離職

現在、事業の拡大に向け、新設部署の核となる人材や当社にない知見を持つ人材は、積極的に外部から獲得しています。

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下長く働いてもらえるよう取り組んでいます。

（全体）/日数	2021年	2022年	2023年
採用にかかる平均日数（新卒）	85.9	88.2	71.1
採用にかかる平均日数（中途）	21.5	35	30

※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。

重要ポストが埋まる迄の日数	2021年	2022年	2023年
	該当なし	59	12

※「重要ポスト」：役員・執行役員・事業責任者

内部登用率

内部登用率	2021年	2022年	2023年
内部登用率(%)	66.7%	48.9%	46.8%
重要ポストの内部登用率 （%)	100.0%	95.1%	97.7%

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。その結果、内部登用率の比率は減少しています。

ISO 30414 各指標データ

離職率
目標：5%以下

離職率・定着率

前年と比較すると離職率は増加傾向にありますが、2023年度における離職の主な理由としては**「キャリアアップ」**が最も高く、次に「業務不満」や「体調不良」が挙げられます。
2024年度には、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」を新設**しました。これにより、グループ内でのキャリアアップやジョブチェンジなど、視野を広げるための面談を強化しました。また、中途採用者全体、1～3年目の社員、部署別、職種別、拠点別などさまざまな視点からの分析を行っています。2031年度末までに離職率を5%以下に抑えることを目標に掲げ、離職対策に積極的に取り組んでいます。

対策：

1.社員個々のキャリアプランの見える化
（タレントマネジメントシステム）

2.上司や人事部員とのキャリアコンサルティング面談の実施（1on1）

3.個々の能力の見える化（コンピテンシーの設定）

4.キャリアアップのための教育制度の充実
（階層別・選抜型など）

離職率（%）	2021年	2022年	2023年
離職率	8.7%	8.2%	11.2%
自発的離職率	8.2%	6.9%	8.7%

※離職率　算出式
＝（期間中の総離職者数÷期間中の平均従業員数）×100

期間中の平均従業員数
＝（期初の従業員数＋期末の従業員数）÷2

※離職者には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。

定着率(%)	2021年	2022年	2023年
	91.3%	91.8%	88.8%

フォーバルリターン制度：

他社への転職、子育てを理由に退職など さまざまな理由で転職、退職された方が再度フォーバルで働く制度です。子育てが落ち着いた方などがこの制度を利用して当社に復職しています。

ESGデータブック （S:社会）

	指標	単体 連結	単位	41期 2021年3月	42期 2022年3月	43期 2023年3月	44期 2024年3月	備考
① 従業員の状況 ※有価証券報告書開示データ								
1	従業員数	単体	人	657	684	762	790	
		連結		1,966	2,131	2,277	2,367	
2	平均年齢	単体	歳	36.3	36.2	36.6	37.3	
3	平均勤続年数	単体	年	10.4	10.1	10.1	10.6	
4	平均給与※1	単体	円	5,506,536	5,544,142	5,638,249	5,741,300	※1基準外賃金および賞与を含む。
5	女性管理職比率※2	単体	%	7.3	8.8	9.7	11.4	※2「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
		連結		-	-	-	12.3	
6	男性の育児休業取得率※3	単体	%	-	-	30	95.7	※3「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
		連結		-	-	-	90.6	
7	男性の育児休業取得日数	単体	日	-	-	-	16.2	
		連結		-	-	-	20.8	
8	**男女の賃金差異**							
	全労働者	単体	%	-	-	62.0	63.4	
	正規雇用労働者			-	-	63.2	64.4	
	パート・有期雇用労働者			-	-	32.8	34.6	
	全労働者	連結	%	-	-	-	65.3	
	正規雇用労働者			-	-	-	71.3	
	パート・有期雇用労働者			-	-	-	38.7	
② 労働安全衛生								
1	労災発生件数	単体	件	0	2	1	3	
2	労災による死亡者数	単体	人	0	0	0	0	
3	100万時間当たりの労災発生率	単体	%	0	1.5	0.69	1.95	
4	労災による死亡率	単体	%	0	0	0	0	

ESGデータブック （S:社会）

	指標	単体 連結	単位	41期 2021年3月	42期 2022年3月	43期 2023年3月	44期 2024年3月	備考
③ 健康経営								
1	健康診断受診率	単体	%	63.9	67.8	96.8	99.6	
2	ストレスチェック受検率	単体	%	63.9	67.8	87.3	88.1	
3	年次有給休暇取得率	単体	%	63.9	67.8	63.8	64.1	
5	**運動：**1週間に2回、 1日30分以上の運動を実施している	単体	%	44.3	49.2	47.1	47.9	
6	**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	単体	%	61.9	62.7	59.6	59.9	
7	**喫煙：**喫煙率の低減	単体	%	31.3	30.2	27.5	29.3	
8	労働・安全研修の受講割合	単体	%	92.3	91.7	91.3	93.0	
④ D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）								
1	**年齢層**							
	20代以下	単体	%	0	0	0	0	
	21-30歳			40.9	42.5	40.9	38.3	
	31-40歳			20.5	21.2	23.3	23.1	
	41-50歳			23.9	22.3	19.1	19.0	
	51-60歳			12.6	11.7	14.1	16.3	
	60歳以上			2.0	2.3	2.6	3.2	
2	**男女比率**							
	男性	単体	%	70.8	66.9	65.3	63.8	
	女性			29.2	33.1	34.7	36.2	
3	**障がい者雇用率**							
	障がい者雇用率※4	単体	%	2.65	2.45	2.33	2.79	※4 障がい者雇用促進法（6月1日付）
	障がい者雇用率（期末）			2.69	2.60	2.91	2.98	
4	**経営陣のダイバーシティ**							
	男性	単体	%	100	100	100	100	
	女性			0	0	0	0	
	常勤役員	単体	%	75.0	75.0	71.4	71.4	
	社外役員			25.0	25.0	28.6	28.6	

ESGデータブック （S:社会）

	指標	単体連結	単位	41期 2021年3月	42期 2022年3月	43期 2023年3月	44期 2024年3月	備考
⑤ スキルと能力								
1	人材開発・研修費用	単体	百万円	40.1	35.1	44.1	78.5	
	一人当たりの研修費用	単体	円	58,200	47,951	53,978	92,136	
2	総研修時間	単体	時間	30,919	21,915	28,233	38,621	
	従業員当たりの平均受講時間	単体	時間	44.9	29.9	34.6	45.3	
	受講者当たりの平均受講時間	単体	時間	48.6	30.9	37.8	48.8	
3	**研修受講率**							全社対象： 会社方針・倫理・コンプライアンス研修 その他研修： 事業部・階層別研修は対象者の受講率の割合
	会社方針研修	単体	%	90.0	97.0	90.0	90.0	
	倫理・コンプライアンス研修	単体	%	92.3	97.0	91.3	93.0	
	SDGs研修	単体	%	-	100	-	-	
	IT知識研修	単体	%	100	100	100	100	
	新人研修	単体	%	100	100	100	100	
	新任管理職研修	単体	%	100	100	100	100	
	営業研修	単体	%	100	100	100	100	
	事業部内研修	単体	%	-	-	-	100	
4	**資格取得者人数**							2024年3月末現在での取得者人数（累計）
	DXアドバイザー	単体	人/%	-	-	536 / 72	562 / 72	
	個人情報保護士	単体	人/%	-	-	512 / 69	549 / 70	
	ビジネス統計スペシャリスト Excel分析ベーシック	単体	人/%	-	-	584 / 79	588 / 75	
	環境社会検定試験（ｅｃｏ検定）®	単体	人/%	-	-	508 / 68	566 / 72	
	炭素会計アドバイザー資格3級	単体	人/%	-	-	-	192 / 25	
⑥ コスト								
1	総労働力コスト※5	単体	百万円	7,105.9	7,444.8	7,677.6	8,576.8	※5 給与総額＋諸手当＋外部労働力コスト
2	外部労働力コスト※6	単体	百万円	1,455.2	1,508.1	1,343.2	1,499.0	※6 業務委託費用など
3	総雇用コスト※7	単体	百万円	5,786.9	5,955.7	6,244.4	7,122.8	※7 給与総額＋諸手当＋人材育成費
	1人当たりの採用コスト（新卒）	単体	百万円	0.50	0.52	0.46	0.60	
	1人当たりの採用コスト（中途）	単体	百万円	0.91	0.80	1.04	0.99	

ESGデータブック （S:社会）

	指標	単体連結	単位	41期 2021年3月	42期 2022年3月	43期 2023年3月	44期 2024年3月	備考
⑦ 生産性								
1	１人当たり売上	単体	百万円	26.4	23.6	24.1	24.0	
2	１人当たりEBIT	単体	百万円	2.9	2.5	2.4	2.2	
3	１人当たり利益	単体	百万円	2.1	2.0	1.9	1.7	
4	人的資本ROI※8	単体	%	19.9	17.7	17.6	14.0	※8 人的資本ROI＝営業利益÷（給与＋諸手当）
⑧ 採用・異動・離職								
1	採用にかかる平均日数（新卒）	単体	日	116.7	85.9	88.2	71.1	
2	採用にかかる平均日数（中途）	単体	日	20.2	21.5	35.0	30.0	
3	重要ポストが埋まるまでの日数	単体	日	該当なし	該当なし	59.0	12.0	
4	内部登用率	単体	%	96.7	66.7	48.9	46.8	
5	重要ポストの内部登用率	単体	%	100.0	100.0	95.1	97.7	
6	離職率	単体	%	8.9	8.7	8.2	11.2	
7	自発的離職率	単体	%	8.6	8.2	6.9	8.7	
⑨ 倫理・コンプライアンス								
1	提起された苦情の件数※9	単体	件数	6	6	2	5	※9 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等を通じて正式に提起された苦情の件数
2	懲戒処分の種類と件数	単体	件数	57	19	11	15	
	うち懲戒解雇			0	0	0	0	
3	倫理・コンプライアンス研修受講率							全社員対象
	コンプライアンス診断	単体	%	92.3	90.7	87.1	89.1	
	情報システム関連ルール理解度テスト	単体	%	80.3	93.9	90.2	84.0	
	ハラスメント行動チェック	単体	%	34.8	91.7	91.3	93.0	
⑩ 労働力								
1	総労働力※10	単体	人	689	732	817	852	※10 休職者、役員を含む直接雇用されている従業員の総数
2	フルタイム	単体	人	685	725	806	842	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。
3	パートタイム	単体	人	4	7	11	10	
4	FTE （フルタイム当量※11	単体		623.5	686.9	748.8	793.9	※11 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）

ISO 30414の適合性について

HCPro

ISO 30414

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、HCPro）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 HCPro が認証した株式会社フォーバル/単体（以下、フォーバル）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性について、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、HCPro は、2023 年 12 月 1 日に HCPro 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 12 月 1 日）

保坂 駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2024 年 11 月 29 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12月1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：
〒150-0001　東京都渋谷区神宮前五丁目52番2号　青山オーバルビル14階
電話番号：03-3498-1541（代表）
株式会社フォーバル　管理本部 ESG推進室
URL:https://www.forval.co.jp