



ビー・ビー・コミュニケーションズ株式会社

# 2025 Sustainability Report

サステナビリティレポート



## 私たちの使命

# 「企業ドクター」事業を通じて 全国の中小企業の利益に貢献します

私たちビー・ビー・コミュニケーションズは、従来の「機器販売業」から一歩進み、企業の経営課題を診断・支援する「企業ドクター」事業を推進しています。

全国の中小企業に寄り添い、経営の可視化と伴走型の支援を通じて、利益向上と持続的な成長を実現。

さらに、47都道府県のパートナーと共に「企業版 地域医療機関」のネットワークを構築し、地域経済の活性化と未来づくりに取り組んでいます。



## | 目次

**私たちの使命** ..... 01**グループについて**

フォーバルグループについて ..... 03

フォーバルグループのパーパス ..... 04

フォーバルグループの歩み ..... 05

ESG経営の推進 ..... 06

マテリアリティ ..... 07

ビー・ビー・コミュニケーションズの  
理念体系 ..... 08

トップメッセージ ..... 09

**価値創造ストーリー** ..... 11

価値創造プロセス ..... 12

## ビジネスモデル

企業ドクターとは? ..... 13

企業ドクター事業とは? ..... 14

可視化 ..... 15

伴走型支援 ..... 17

## 価値創造の源泉

人的資本 ..... 18

組織資本 ..... 19

知的資本 ..... 20

顧客資本 ..... 21

社会関係資本 ..... 22

**人的資本経営の推進** ..... 23共に学び、共に成長し、  
次の時代を創る ..... 24社員が安心して力を発揮できる  
環境づくり ..... 25

人時生産性の向上 ..... 26

社員インタビュー ..... 27

## | フォーバルグループについて

# フォーバルは「For Social Value」を語源とし、 新しい世界を創る社会価値創出企業を目指しています

フォーバルグループは「次世代経営コンサルティング」に取り組み、情報通信に加え海外展開や環境、人材、事業承継など幅広い分野で中小企業の経営を支援しています。独自のノウハウを活かし、利益向上と信頼されるコンサルティングファームを目指し、挑戦を続けています。

### フォーバルグループ

# 33社

フォーバルビジネスグループ

フォーバルテレコムビジネスグループ

総合環境コンサルティングビジネスグループ

人的資本経営

### ビー・ビー・コミュニケーションズ

**BB**  
COMMUNICATIONS

ビー・ビー・コミュニケーションズは「売上拡大に必要なことは、成功事例にもとづく経営手法」という理念を掲げています。フォーバルグループで確立した経営・営業手法を元に「次世代経営コンサルタント」集団として、実際に成功した最善策をご提案することで、パートナー企業様の経営を支援いたします。

## フォーバルグループのパーサス

# 「新しいあたりまえ」で、 新しい世界を創る

私たちが属するフォーバルグループは1980年の創業以来、情報通信業界における「新しいあたりまえ」創りに挑戦してまいりました。フォーバルの提案する「新しいあたりまえ」とは、商品・サービスを提供する大手メーカー やキャリアではなく、これらを実際に利用するユーザーの立場から情報通信業界が抱える矛盾、問題点を打破するために考えた新しいビジネスモデルのことです。

実際にわれわれの提案した多くのビジネスモデルは広く世の中に受け入れられ、独占的な日本の情報通信業界に競争原理をもたらし、サービスの向上とコストダウンを進めるための大きなきっかけをつくりました。

当時は斬新だった「新しいあたりまえ」も、時が経ち世の中に浸透すれば「ただのあたりまえ」になります。いつまでも「新しいあたりまえ」は存在しないからこそ、フォーバルにとって重要な使命は、「新しいあたりまえ」を創造し続けることであると考えています。

現在、われわれが挑戦している「新しいあたりまえ」が、「次世代経営コンサルティング」です。「情報通信」だけではなく、そのフィールドを「海外」「環境」「人材・教育」にまで広げ、今まで培ってきた独自のノウハウ・技術を生かし、中小・中堅企業の経営そのものを支援しようというものです。中小・中堅企業の利益に貢献するコンサルティングファームになること、挑戦はこれからも続きます。

FORVAL

「新しいあたりまえ」で、新しい世界を創る

# フォーバルグループの歩み

## History of FORVAL



## 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
- 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

## ESG経営の推進

# ESG経営リーダーとして 企業や社会に向けた持続可能な価値を創出

ESG経営リーダーとして、環境(Environment)・社会(Social)・企業統治(Governance)の領域において、持続可能な価値創造を推進しています。

環境面ではカーボンニュートラルやCO<sub>2</sub>削減、社会面では人的資本経営・健康経営・多様性推進、企業統治面では統合報告書の発行や体制強化といった取り組みを展開。これらを通じて、企業価値の向上と社会全体の豊かさに貢献しています。

## Environment

### 環境

- 2030年までのカーボンニュートラル達成を目指す  
※カーボンニュートラル目標：  
事業活動を通じて発生する温室効果ガス(Scopes1+2)  
● 政府より20年前倒し
- CDPスコアリング2024  
気候変動分野にて「B」評価獲得  
※8段階評価で上から3番目
- └ TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言への賛同を表明  
└ TCFD提言に沿った情報開示→2022年以降、毎年開示  
└ 2030年温室効果ガス排出量削減目標、SBT短期目標の認定を取得

## Social

### 社会

- 人的資本経営
- ISO 30414取得
- ISO 30414リードコンサルタント/アセッター
- └ 働き方改革
- └ 健康経営  
(健康経営優良法人2025認証取得、くるみん認定取得)
- └ ダイバーシティ・女性活躍推進
- └ 仕事と育児・介護の両立支援
- └ キャリア開発・社員支援制度
- └ 教育・研修制度
- └ 社会貢献・慈善活動

## Governance

### 企業統治

- 株主・投資家への情報開示
- └ 企業統治の強化  
└ コンプライアンス  
└ リスクマネジメント  
└ 情報セキュリティポリシー・プライバシーポリシー  
└ ステークホルダーに向けての情報開示  
└ 個人情報保護士 (703名)  
└ ESGアドバイザー資格の保有者 (872名) \*2025年3月末

## マテリアリティ

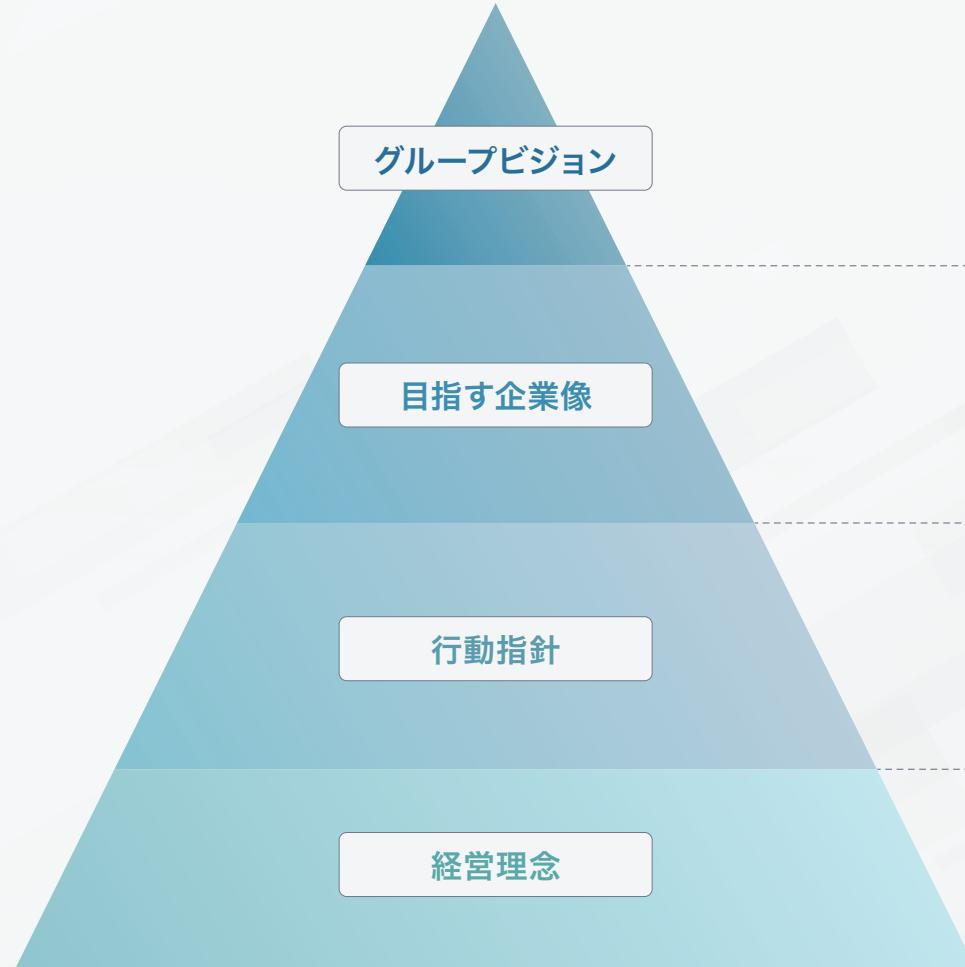
# フォーバルグループにおける 4つのマテリアリティ

フォーバルグループにおける4つの「マテリアリティ」は事業活動を通じて社会課題の解決を図っていく「ESG経営」、「地方創生」、「イノベーション」、「人的資本／ダイバーシティ&インクルージョン（DE&I）」により構成しています。これらのテーマを推進することを通じて社会課題の解決に取り組み、ステークホルダーの利益貢献につなげていきます。

マテリアリティ	活動指標	貢献する SDGs
<b>ESG経営</b> 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	    
<b>地方創生</b> 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	   
<b>イノベーション</b> 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	  
<b>人的資本・DE&amp;I</b> 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	   

## ビービーコミュニケーションズの理念体系

価値を創造し、共に歩みながら、  
未来に必要とされる存在を目指して



## 新しいあたりまえ

社会や業界の課題に対して、自ら改善・実践し、その成果を広げ、定着させていくことで、未来に必要とされる存在であり続けます。

## 業界を変革し、再構築する存在

中小企業の伴走支援を通じて、社会に信頼され、地域に必要とされる業界をつくります。既存の「モノ売り」にとどまらず、経営支援・人材育成・DX推進を実現し、持続可能な未来を共に築きます。

**挑戦と変革**：既存の枠組みにとらわれず、常に新しい仕組みを創り出す

協働と共創：社員・顧客・取引先・地域と共に価値を育む

成長と自律：学び続け、自立・自律した環境で力を発揮する

社会価値創出：地域・産業・社会全体の課題を解決する視点を持ち続ける

## 社会価値創出を通じた幸せの分配

社員、顧客、家族、取引先と共に歩み、社会価値創出を通じてそれぞれに幸せを分配する事を目指します。

## | トップメッセージ

# 「新しいあたりまえ」を創造する、 通信・OA機器販売業界の変革宣言



ビー・ビー・コミュニケーションズ株式会社  
代表取締役社長 満吉 順一

### 業界をより良くしたい

私たちは、通信機器およびOA機器販売の業界を、ただモノを売るのではなく、お客様の事業の成長に深くコミットすることで、マーケットから真に信頼され、無くてはならない存在へと変革していくことを目指しています。

そのために、フォーバルが約20年間にわたり実践してきた「アイコン事業」のノウハウを、変革に賛同いただいている同業パートナー様へご提供をしています。

単に「モノ」や「ツール」「ノウハウ」を提供するだけでなく、経営資源のシェアリングを含む協業エコシステムを構築し、パートナーの皆さんと共に、47都道府県全域での「企業版 地域医療構想」の実現を目指しています。これは、単なるビジネスの枠を超えた、共存共栄の輪を創り、共に未来を創るという強い意志の表れです。



## トップメッセージ

### 業界のこれまでと、変化する社会環境

この業界は、古くはNTT独占だったビジネスホン市場の自由化や、NCCボックスによる電話料金の削減、コピー用紙やトナーの無料化によるカウンター料金の低減、OABJ番号によるIP電話の普及、最近では中小・小規模マーケットにおける情報セキュリティの啓蒙など、長きに渡り社会価値の提供をしてきました。

しかし時代の変化とともに、業界としての価値が提供しにくい社会環境となり、業界の魅力が薄れることで人材確保が難しくなったり、若手の離職などの課題も生じてきています。

一方で、私たちのマーケットである中小・小規模企業を取り巻く経営環境は厳しさを増し、DXやGX、更にはESG経営への取り組みが待ったなしの状況となっているものの、それに対する支援ができる事業者は、残念ながらそれほど多くはありません。

### ビジネスモデル変革による新しい価値の創出

そこで私たちは、マーケット(中小・小規模企業)と旧来業界における商習慣のアンマッチを解消するため、従来の「モノ売り」主体から「コト売り(アイコン事業)」への転換を進めています。

これは、単なる機器の販売にとどまらず、その後の運用支援のみならず企業経営の支援までを包括的に実施するものです。この変革により、ステークホルダーから再び魅

力ある業界として認知されることを目指し、結果として業界全体におけるエンゲージメント向上に寄与すると信じています。

フォーバルグループにおける企業経営の軸(在り方)の順番は、「社会性」「独自性」「経済性」です。社会の課題解決こそが私たちの存在意義であり、そこから生まれる独自性が、結果として経済的価値を創出するという信念に基づいています。この考え方をもとに弊社が実践してきた変革が、業界の「新しいあたりまえ」として、そして業界全体の文化となるよう尽力してまいります。

### 人的資本経営の取り組み

どれだけ優れた仕組みが整っていても、その仕組みを血の通ったものにするのは、「人」の情熱と能力です。

人材育成において、「やり方」だけをいくら教えても駄目であり、大切なのはまず「在り方」です。私たちは、単にスキルや知識(やり方)だけでなく、お客様に心から寄り添う姿勢や、社会をより良くしたいという強い意志(在り方)を育むことに注力しています。

人材育成無くして事業変革はありません。

私自身も常に心を高める努力をし、これからのAI時代到来に向けて、マネジメント、ホスピタリティ、クリエイティビティ、コミュニケーションという、人間ならではの、AIには代替できないコア能力を兼ね備えた人材を、自社はもとより、ご賛同パートナー様においても創出していきたいと考えております。

# 価値創造ストーリー

## 価値創造プロセス

### ビジネスモデル

- 企業ドクターとは？
- 企業ドクター事業とは？
- 可視化
- 伴走型支援

### 価値創造の源泉

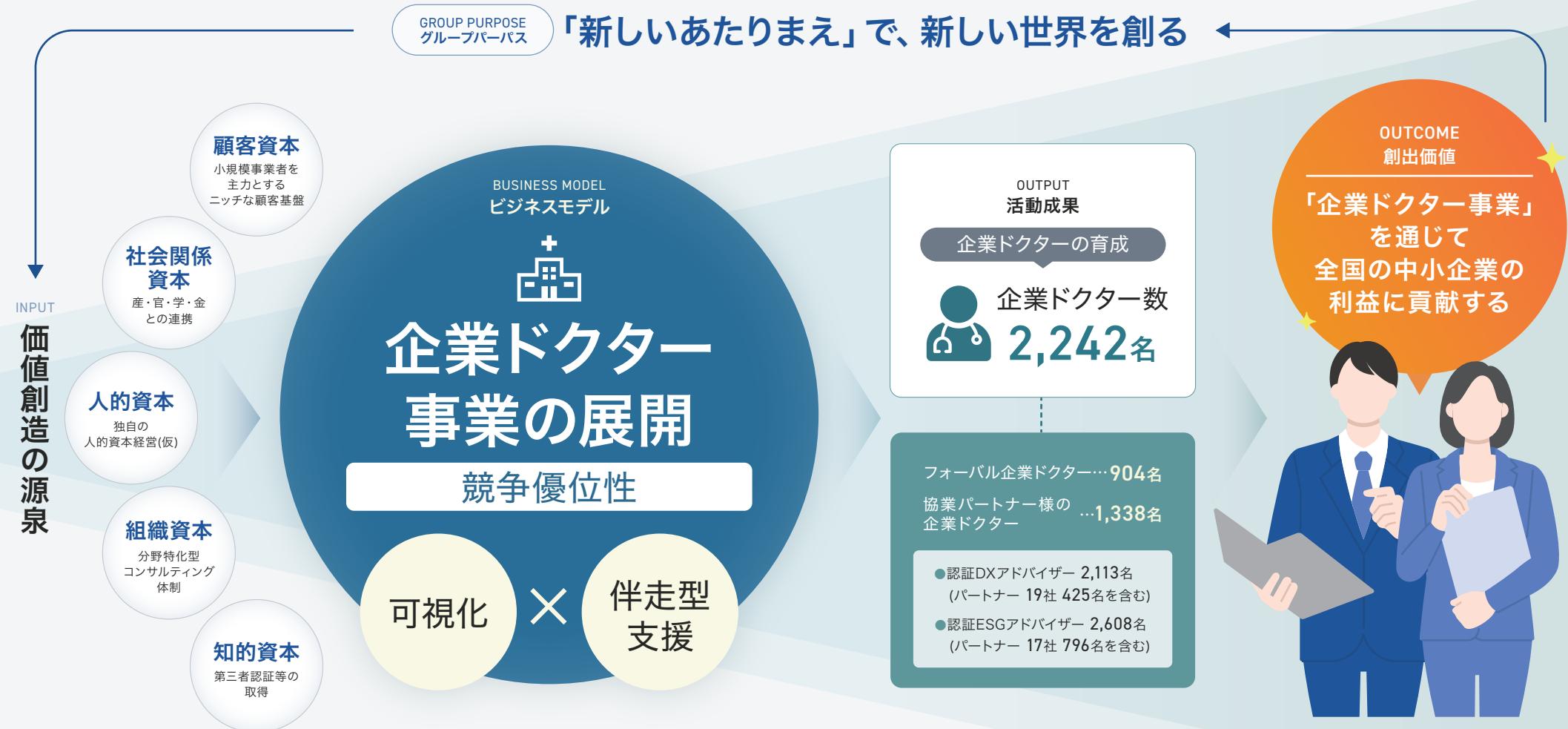
- 人的資本
- 組織資本
- 知的資本
- 顧客資本
- 社会関係資本



## 価値創造プロセス

私たちビー・ビー・コミュニケーションズが属するフォーバルグループは、社会に「新しいあたりまえ」を創出し、新しい世界を創造することを目指しています。

この理念に基づき、独自の「価値創造プロセス」を通じて、全国の中小企業の利益に貢献し、業界全体の変革を推進しています。



## 企業ドクターとは? — ビジネスマodel

# 企業の経営課題に向き合い、解決へ導く「企業ドクター」

行政や企業の経営課題に向き合い、解決へ導く人材を「企業ドクター」と称しています。

「GDX」「ESG」人材を地域内で育成し、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。



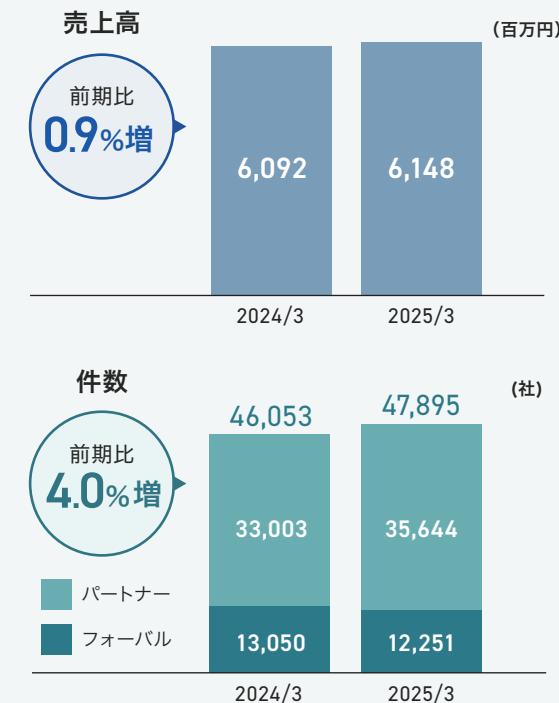
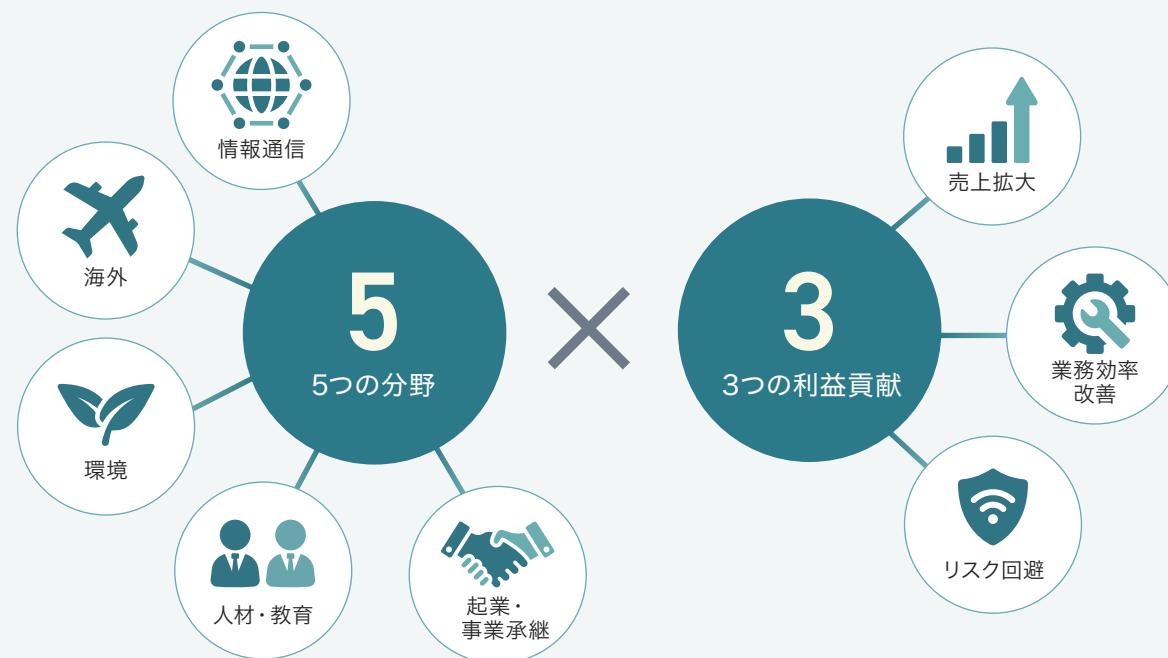
## 企業ドクター事業とは？— ビジネスモデル

# 可視化×伴走型で企業を支援する 「企業ドクター」事業

企業ドクター事業は、「可視化」と「伴走型支援」の2軸で展開する中小・小規模企業向けの経営支援モデルです。経営者が気づきにくい潜在的な経営課題を可視化し、るべき姿とのギャップを抽出したうえで、その課題解決の伴走支援を行います。情報通信・海外・環境・人材・教育・起業・事業承継の5分野で、売上拡大・効率改善・リスク回避の3つの利益貢献を目指します。

「企業ドクター」による「可視化伴走型経営支援サービス」の2024年度フォーバル単体売上高は6,148百万円となり前期比0.9%増、件数は47,895件で増加しています。

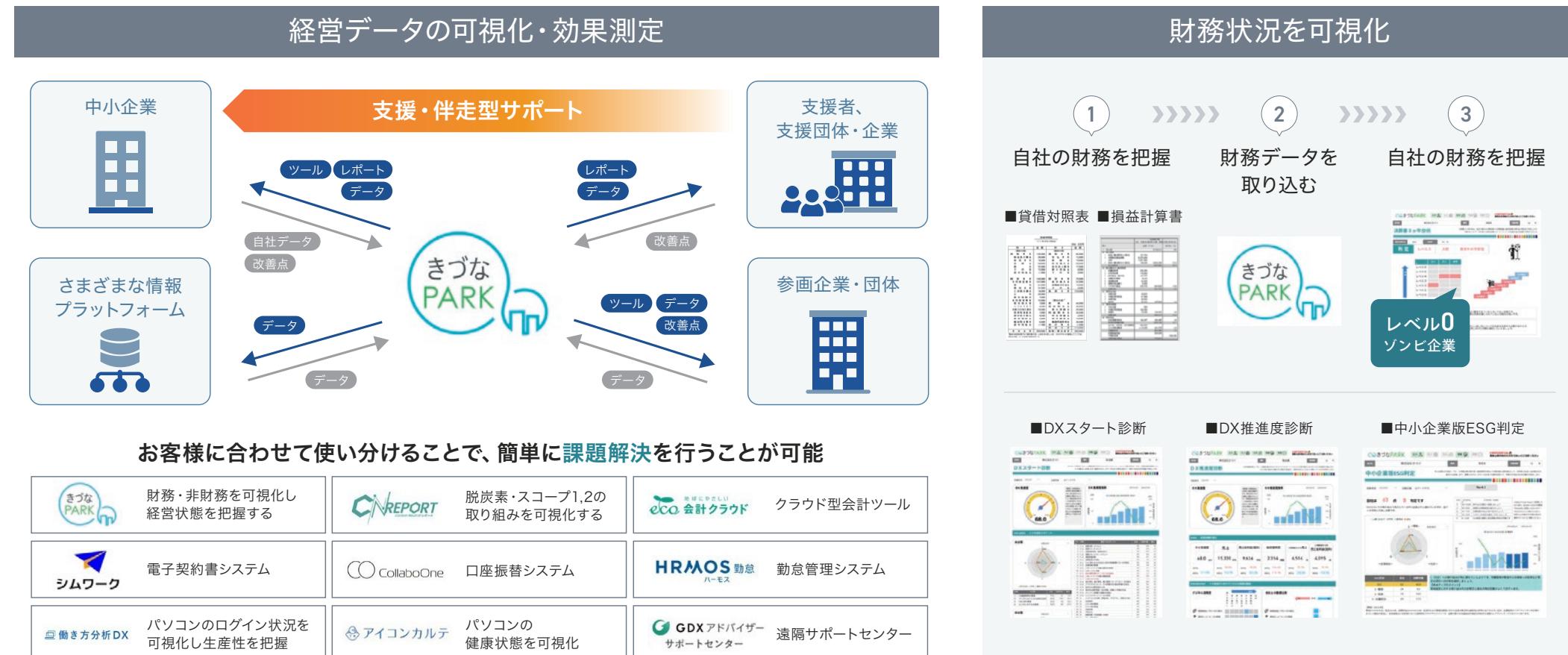
### 5つの分野と3つの利益貢献によりグループ全体で企業経営を支援



## 可視化 — ビジネスモデル

# 経営課題を「可視化」する 診断・分析プラットフォーム「きづなPARK」

「可視化」は、財務・非財務情報を活用し、企業の現状と課題を診断レポートとして示すプロセスです。主要ツール「きづなPARK」では、DX診断・ESG判定・人的資本判定などを提供。eco会計・アイコンカルテ・CNレポートなど複数ツールも組み合わせ、GX・DX・ESG経営の課題と理想像のギャップを明確化します。



## 可視化 — ビジネスモデル

# 情報管理体制や働き方を可視化する 診断・分析プラットフォーム「アイコンカルテ」

「アイコンカルテ」は、オフィス内のIT機器の健康状態を診断・可視化し、トラブルを未然に防ぐソリューションです。エージェントアプリをPCにインストールするだけで、サーバー・プリンターなどネットワークに接続された機器情報を自動収集し、診断結果をもとにアラートや改善策を提示します。

### アイコンカルテでオフィス内のIT環境を管理・診断

#### オフィスIT機器管理

ネットワークに接続された機器の名称やIPアドレスを自動で収集・可視化します。PCの詳細情報やネットワーク情報等も取得でき、オフィス内のIT資産を一元管理できます。



#### オフィス機器健康診断

PCや周辺機器の状態を診断し、課題やリスクの兆候を早期に把握できます。状態に応じた対応策の検討や、セキュリティ診断・データリスク評価にも対応しています。



#### アラートによるリスク回避

機器の状態や診断結果に基づき、自動でアラートを発信します。OSの更新期限やPC温度の異常、ウイルス対策ソフト期限などを事前に通知し、リスクを未然に回避します。



### アイコンカルテの使い方

#### ITに不慣れな方でも簡単に利用できる



#### 01

インストールだけで  
簡単に利用開始できる



#### 02

自動的にIT機器の  
情報を収集します  
システムによる客観的な評価

#### 03

情報から自動診断  
システムによる客観的な評価

#### IT機器のお困りごとを解決できる

##### 担当者の工数削減



##### IT機器のトラブル回避



##### IT戦略を立てやすい



IT機器の管理を自動化  
IT機器管理の工数削減

PCや機器のトラブルを  
未然に回避

ABCや点数評価で  
社内の状態を把握しやすい

## 伴走型支援 — ビジネスモデル

# 課題解決ロードマップに沿った 継続的な経営サポート

伴走型支援は、企業が抱える課題を「可視化」し、優先度を整理したうえで、ロードマップに沿って中長期で解決へ導く支援手法です。経営者と共に課題解決を進めることで、安定した経営基盤づくりと持続的な成長を実現します。

### 企業に伴走しながら利益につながる課題解決を支援



#### ■もし人が病気になったら



#### ■企業の病気＝経営の不安



### 経営の理想像との差を埋める

企業が目指す理想像と現状のギャップを明確にし、その解消に向けた行動を計画・実行することで、理想の経営状態へ導きます。

理想の  
経営状態



3

理想の経営状態へ

現在の  
経営状態



2

伴走型経営支援

1  
自社の財務・  
非財務状況を可視化

## 人的資本 — 価値創造の源泉

# 独自の人的資本経営で 社員と共に未来を創造する

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。この理念の実現に向け、「人」を最も重要な資本と捉える独自の人的資本経営を推進しています。これは、社会に「真の価値」を追求し、持続的な成長を実現するためには、社員一人ひとりの成長と幸福が不可欠であるという考えに基づいています。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。

### 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 ●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



## 組織資本 — 價値創造の源泉

# 分野特化型コンサルティング体制で 全国の中小企業の経営課題を解決します

フォーバルグループは、中小企業が抱える多様な経営課題に対応するため、分野特化型のコンサルティング体制を構築しています。

情報通信・海外・環境・人材・教育・起業・事業承継といった5つの重点分野に特化した33社(国内26社、海外7社)のグループ会社で構成され、お客様の「企業ドクター」として活動しています。

「売上拡大」「業務効率改善」「リスク回避」の3つの軸で、経営の可視化と伴走型支援を通じて利益向上に貢献しています。

### 情報通信分野

フォーバル / フォーバルクロスギア / フォーバルテレコム / 第一工芸社 /  
ビー・ビー・コミュニケーションズ / エイエフシー /  
フォーバルテクノロジー / ビジカ / フォーキャスト / エム・アイ /  
フォーバル・リアルストレート / 三好商会 / テレクト / えすみ /  
プロセス・マネジメント / テック販売山陰 / ネットリソースマネジメント /  
カエルネットワークス / FISソリューションズ / エルコム

### 環境分野

アップルツリー / フォーバルエコシステム

### 人材・教育分野

アイテック

### 起業・事業承継分野

フォーバル

### 海外分野

フォーバルカンボジア / フォーバルベトナム / フォーバルインドネシア /  
フォーバルミャンマー / イーセキュリティーサービス ハネルソフトウェア /  
JAPANESE SMEs DEVELOPMENT JOINT STOCK COMPANY

### 派生領域・総合経営コンサル分野

トライ・エックス / タクトシステム / 保険ステーション

## 知的資本 — 価値創造の源泉

# 専門性と信頼性の第三者資格で支える、 企業ドクターの価値創造

社会に「新しいあたりまえ」を創り出すため、専門性の高い知識と外部からの信頼を重要な「知的資本」と位置づけています。この知的資本を強化するため、DX・経営支援・人的資本・健康経営など多様な分野で第三者資格を取得し、専門性と信頼性を証明しています。これらの資格は、「企業ドクター」として中小企業のESG経営やGDX(グリーン・デジタルトランスフォーメーション)を可視化・伴走支援するための基盤となり、企業価値向上と社会全体の利益に貢献しています。

### DX認定制度 認定事業者

- ・DX推進の準備が整っている事業者を経済産業省が認定
- ・認定事業者数:1448社 (2025年5月時点)



### DXマーク認証制度 認証支援事業者

### DXアドバイザー資格

### ESGマーク認証制度 認証支援事業者

### ESGアドバイザー資格

- ・一般社団法人中小企業個人情報セキュリティ推進協会(略称:SP2)
- ・国が策定した情報処理促進法及び個人情報保護法、不正競争防止法に則り、中小企業のDX化を推し進めるべく、必要な対応項目を網羅し認証する制度
- ・中小企業のDX化の推進と「DXマーク認証取得」の支援をする資格(=DXアドバイザー資格)
- ・「ESGマーク認証取得」の支援を行う資格(=ESGアドバイザー資格)



### 経営革新等支援機関

- ・中小企業に対して専門性の高い支援を行っている企業として国が認定



### 健康経営優良法人2025

### (大規模法人部門)

- ・優良な健康経営を戦略的に実践する企業として経済産業省が認定



### 健康優良企業(金)

- ・健康優良企業を目指し、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言(現時点:77点)

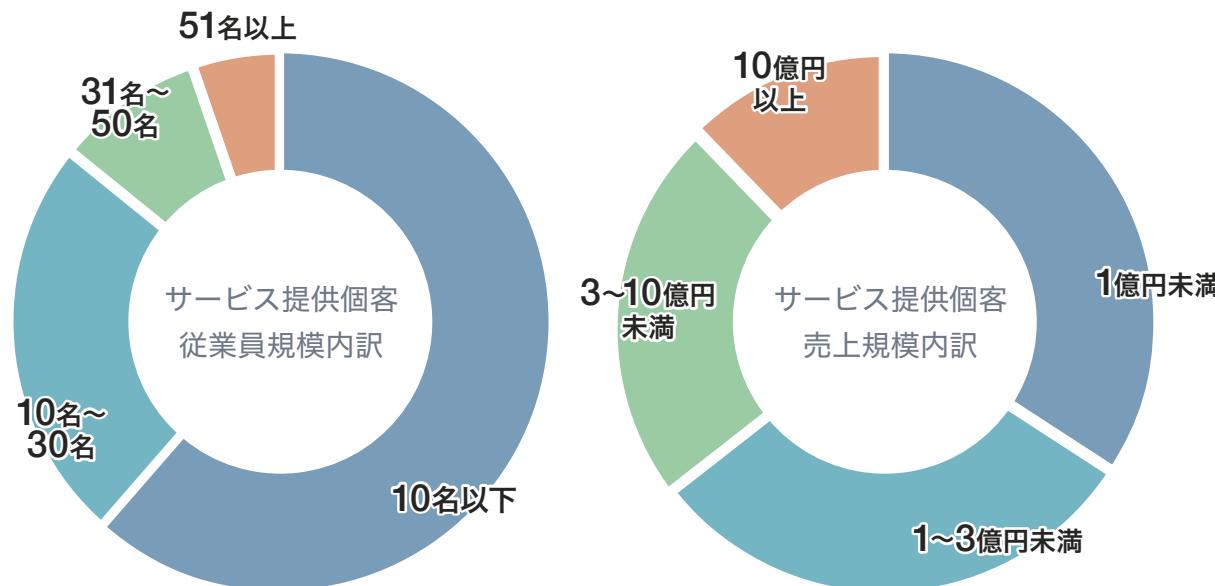


## 顧客資本 — 価値創造の源泉

# 小規模事業者を主力とする ニッチな顧客基盤

顧客の約8割は、従業員10名前後的小規模事業者です。このニッチな顧客基盤を対象に、裾野を広げる実践型のコンサルティング活動に特化し、経営課題の可視化と伴走型支援を展開しています。また、この支援を担うDX人材の多くは、20～30代前半の若手メンバーが中心となり、現場に密着した支援を行っています。

フォーバル社のコンサル顧客の従業員別、年商別データ



従業員10名前後的小規模事業者が  
約80%を占める

裾野を広げる、  
実践型コンサルティング活動に特化

支援を担うDX人材は、  
20～30代前半の若手が中心に活躍

## 社会関係資本 — 価値創造の源泉

# 地域を豊かにする共創を目指して 産(民間企業)・官(自治体)・学(教育機関)・金(金融機関)との連携

社会に「新しいあたりまえ」を生み出すため、民間企業・自治体・教育機関・金融機関との強固な連携を、価値創造の柱である「社会関係資本」として重視しています。

この連携は「F-Japan構想」として具体化され、グリーン社会の実現・デジタル化の加速・少子化対策・地方創生といった国の重点課題に沿って推進。

「誰ひとり取り残さない社会」と「DXの地産地消」の実現を目指しています。



# 人的資本経営の推進

- | 共に学び、共に成長し、次の時代を創る
- | 社員が安心して力を発揮できる環境づくり
- | 人時生産性の向上
- | 社員インタビュー

## 共に学び、共に成長し、次の時代を創る

# 社員・パートナー企業と共に挑み、 共に成長する関係を築く

ビー・ビー・コミュニケーションズは、「共に学び、共に成長し、次の時代を創る ～全員の成長が次の時代を切り開く原動力～」を2025年度のスローガンとして掲げています。

この言葉には、社員一人ひとりの成長が企業全体の力となり、次世代の「あたりまえ」を形づくる原動力になるという強い想いが込められています。この想いを具現化するのが、社員の成長支援とパートナー企業との共創です。

### 社員の幸福と成長を基盤とした価値創造



社員一人ひとりが持つ力を最大限に引き出し、その幸福と成長を企業の原動力と位置づけています。働きやすさと挑戦しやすさを兼ね備えた環境を整えることで、社員が自ら成長し、その成果を社会へ還元できる好循環を生み出しています。

私たちは「社員の幸福こそが持続的な発展と真の価値創造につながる」という信念のもと、独自の人的資本経営を実践しています。

### パートナー企業との共創



パートナー企業とも積極的に情報を共有し、共に歩む姿勢を大切にしています。ノウハウや資格制度を開示し、パートナー自身が「企業ドクター」として地域企業を支援できる体制を整備。信頼と透明性を基盤にした共創のネットワークは、業界全体の価値向上と地域社会の発展に直結しています。

## 社員が安心して力を発揮できる環境づくり

# 社員の成長と挑戦を支援し、 働きやすさと専門性を両立する仕組み

社員が安心して力を発揮できる環境づくりと、専門性の向上を両輪で推進しています。

福利厚生制度によって仕事と生活の両立を支援し、挑戦と成長を後押しする仕組みを整備。あわせて推奨資格制度を通じて社員の専門性を磨き、企業ドクターとして顧客企業の課題解決に貢献しています。こうした取り組みにより、社員の成長と働きやすさを実現すると同時に、顧客からの信頼を獲得し、組織全体の「知的資本」を高めています。

## 福利厚生



### 仕事と育児・介護の両立

育児時短勤務(子ども18歳まで)、最長2年の育児休業、子の看護休暇(年間最大12日)、介護時短勤務・休業・休暇、長期障害所得補償など、家庭と仕事を両立できる仕組みを整備。



### 仕事・余暇支援

時間単位有給休暇、フリーワーク制度、慶弔見舞金と休暇、誕生日ギフト、保養所やスポーツジムなど契約施設の優待利用、臨床心理士によるメンタルヘルスケアを提供。



### 社員支援制度

新人育成プログラム、年2回の社内表彰、実力主義の評価制度、永年勤続表彰、ジョブローテーション制度、部活動・サークル支援(補助あり)、健康経営優良法人認定など、成長と健康を支援。

## 推奨資格制度

- 経営学修士(MBA取得):1名
- 個人情報保護士認定試験:20名
- ビジネス統計スペシャリスト(ベーシック):21名
- ITパスポート試験:18名
- ドットコムマスター(アドバンス):18名
- 炭素会計アドバイザー資格(3級):10名
- マーケティングビジネス実務検定(C級):21名
- ビジネス実務法務検定(3級):15名
- ビジネス会計検定(3級):15名
- Webリテラシー検定:20名
- メンタルヘルスマネジメント検定(II種ラインケア):7名
- マイナンバー実務検定:21名
- 働き方マスター試験:11名
- ビジネスコンプライアンス(初級):15名
- DX検定:8名
- DXビジネス検定:6名
- 中小企業BANTO認定試験:6名
- G検定(ジェネラリスト検定):1名
- Generative AI Test(GAIT):1名
- FP技能検定(3級):21名
- ビジネスマネジャー検定:13名
- eco検定:19名

※人数は現在ビー・ビー・コミュニケーションズで取得している社員数

## 人時生産性の向上

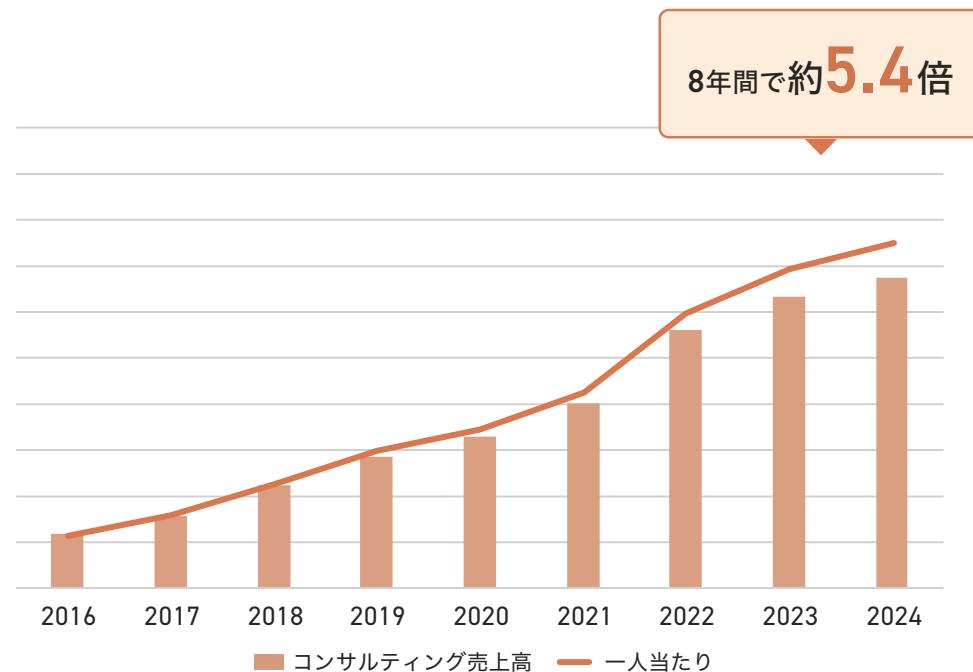
# 多様な働き方で 一人ひとりの力を最大化

柔軟な働き方を通じて、一人当たりの生産性を着実に高めています。2016年度から2024年度の8年間で、製品売上は一人当たりで約1.7倍に、コンサルティング売上高は約5.4倍に拡大しました。フリーワーク制度や在宅勤務、サテライトオフィスの活用、ワーク・ライフ・バランスの向上などの施策に加え、営業支援や組織力強化を推進することで、事業全体の生産性を大きく引き上げています。

### 製品売上高



### コンサルティング売上高



## 社員インタビュー① — 仕組みづくりの成果を実感

# 課題は経験に頼った営業や業務の属人化 実務に活かせる研修で解決したい



管理本部  
事業管理部 アソシエイト N.Sさん

2020年4月：大学卒業後、信用金庫に入庫  
金融商品の個人向け営業担当として従事  
営業スタイルなどに体力的な限界を感じ、  
自身のスキルアップも兼ねて転職を決意

2022年9月：フォーバル入社 BBC管理本部  
バックヤード業務・パートナー様支援・  
webマーケティングなど様々な業務を経験  
在宅ワークを中心とした柔軟な働き方により、  
充実したワークライフバランスを送っています

### 業務内容を教えてください。

私は、営業からの依頼で集計や資料作成をしたり、お客様からの問い合わせ対応をしたりするバックヤード業務を担当しています。

### 研修実施前に課題としていたことを教えてください。

かねてから、特定の人でないとわからない仕事や、業務でマニュアル化されていない部分があると感じることがありました。そのような状況を改善しようとチーム内で何回も取り組んできましたが、なかなかうまくいきませんでした。

### 研修を実施するにあたって期待していたことを教えてください。

属人化といった課題に直接活かせるような、実際の業務にどう落とし込むかのイメージがつきやすい研修を希望していました。座学に加えてワークも多めのカリキュラムで、学んだことをアウトプットできる研修です。

### インターネット・アカデミーを研修先にお選びいただいた理由をお聞かせください。

インターネット・アカデミーは研修を実施するにあたって出てきた疑問や要望にもすぐに対応していただけました。スピードが早く、説明も非常に分かりやすかったので、安心感を持って研修を受けられました。

### 研修の感想をお聞かせください。

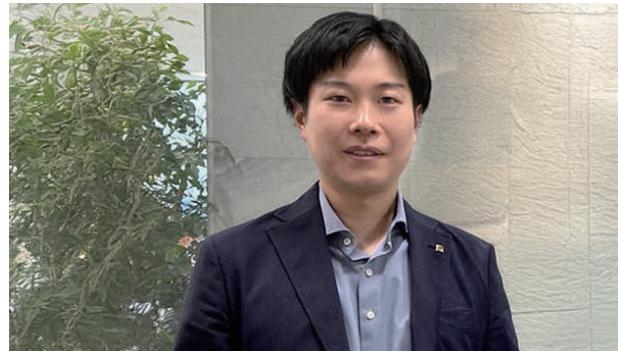
業務マニュアルの作成を進めるためには、いろいろな階層の方から意見をいただくことが重要だと今回の研修で学びました。今までではマニュアルを作成してそのまま展開していましたが、事前に現場の方の意見を必ず貰うようフローを変更しました。そうすることで、多角的な視点を取り入れたマニュアルが作れるようになったと感じています。

### 今後、学びたいこと、受けたい研修について教えてください。

コールセンター業務を担当されている方には、パソコン関連の問い合わせで遠隔操作をすることもあるため、マイクロソフト系の資格などを取得されている方も多いです。バックヤード業務は営業の方から依頼された仕事の先にいるパートナー様と間接的に関わることができる仕事です。私たちの業務が中小企業のパートナー様やその先にいらっしゃるエンドユーザー様に貢献できる仕事になるように学習し、仕事に携わっていきます。

## 社員インタビュー② — 実務に生かせるスキルアップ

# 業務で早速学んだ内容を実践 これからも学び続け成長したい



BRMC事業本部  
西日本統括部 リーダー D.Sさん

2019年4月：株式会社フォーバル入社  
2021年4月：役務が評価されチーフへ昇格  
2021年10月：中小企業50社への利益貢献、リーダーへ昇格  
2022年4月：自身の成功体験をもとに、アイコン事業を同業他社に促進するため、社内公募制度を利用し、ビー・ビー・コミュニケーションズ株式会社へ異動

### 業務内容を教えてください。

OA機器販売企業様の事業コンサルティングを担当しております。パートナー企業の方と渉外活動に同行し、エンドユーザーの方々に向けてDX支援を行っています。

### 研修実施前に課題としていたことを教えてください。

エンドユーザー様のDX推進や業務効率化の支援にあたり、今までには現場で培ってきた経験をもとに行っていました。一方で、自分自身の経験だけでなく、新たに他社事例などのノウハウを学び知識を整理して、パートナー企業様、エンドユーザー様に貢献したいという思いがありました。

### 研修を実施するにあたって期待していたことを教えてください。

当社は業務に直接活かせるような資格取得の奨励や、社内テストを実施するなど、インプット系の学習をする機会は多くあります。ところがインプットしたものをアウトプットする場があまりなく、学んだ知識をいきなりお客様先で実践ということもありました。そのため経験を積めるワークのある研修を受けたいと考えていました。

### インターネット・アカデミーを研修先にお選びいただいた理由をお聞かせください。

インターネット・アカデミーの研修は、単に説明を受けるだけではなく、参加者全員が課題に対してディスカッションするワークもあ

るカリキュラムでした。研修では学んだ知識を実際の業務でどのように活かすかまでを考えることができて非常に良いと思いました。

### 研修の感想をお聞かせください。

今回の研修を受けて、業務を見つめなおして問題点を抽出し、優先順位をつけるといった進め方、その影響度や難易度といった内容には大変多くの学びがありました。また、DX推進にあたり、ご担当者や決裁者の方が、現場へどう伝えれば協力を得られやすいのかといったコミュニケーション方法なども勉強になりました。研修後、商談の機会がすでに何回かありましたが、お客様も私の説明に以前よりも深く納得されていると感じます。研修を受けてよかったです。

### 今後、学びたいこと、受けたい研修について教えてください。

当社では人材育成において、「自走式活動」と銘打ち、成長のための学習機会を多く提供しています。たとえば、およそ20種ある資格取得の奨励のほか、コンプライアンス研修やパワーハラスメント研修といった研修も提供しています。さらに決算発表資料をもとにした確認テストなどもあります。

私は新卒で入社したので、今回のような外部の方による研修は、参考になる考え方が多くありました。今後もこのような外部研修の機会をいただきながら、もちろん自分でも学びの機会を探しながら、積極的に学習して成長していきたいです。

## 社員インタビュー③ — 両立を支える制度

# 在宅勤務や時短勤務・フリーワーク制度が両立の支えになっています



### 管理本部 事業管理部 シニアアソシエイト C.Tさん

2017年5月：株式会社フォーバル入社  
2022年1月～  
2023年4月：第一子産休・育休（休職期間：約1年4ヶ月）  
2023年10月：復職  
2023年11月～  
2025年4月：第二子産休・育休（休職期間：約1年6ヶ月）  
2025年5月：復職

#### 業務内容を教えてください。

私はBBCの管理本部で、バックヤード業務を担当しています。具体的には、営業部から依頼を受けて集計や資料作成を行うほか、売上管理などの経理業務や契約書対応といった法務関連業務にも関わらせていただいているです。

#### 会社の福利厚生の中で、子育て支援に関して特に役立っている制度は何ですか？

在宅勤務や時短勤務、そして自分で働く時間を決めることができるフリーワーク制度が特に役立っています。家庭の状況に合わせて柔軟に働ける点が、仕事と子育ての両立にとても助けになっています。

#### 福利厚生を活用することで、仕事と子育ての両立にどのような効果がありましたか？

通勤にかかっていた時間を仕事や家事に充てられるようになり、1日の時間をより有効に活用できるようになりました。また、子どもの送り迎えや体調不良のときにも対応しやすくなり、安心して仕事を続けられています。

#### 実際に制度を利用して感じたメリットや改善してほしい点があれば教えてください。

一番のメリットは、状況に合わせて働き方を調整できることです。子どもの行事や急な体調不良にも柔軟に対応でき、家族の時間を大切にしながら働けています。改善点というより希望になりますが、もっと子育て中の社員同士で情報交換できる場があると、お互いに励みになり、さらに働きやすい環境になると感じています。

#### 会社のサポートがあることで、ご自身やご家族の生活にどのような変化がありましたか？

子どもと過ごす時間が増え、家族とのコミュニケーションがより充実しました。私自身が無理なく仕事を続けられていることで、家族も安心して日常を送っていると感じています。

#### 子育てをしながら働く上で、職場の理解や環境について感じていることはありますか？

職場の皆さんの理解やサポートがとても大きいと感じています。子育てに理解のある環境なので安心して相談できますし、同じように子育て中の社員も多いため心強いです。全体として「支え合う」雰囲気があり、安心して働けています。

## 社員インタビュー④ — 意識改革の実感

# 意識の変化から、日々の仕事への充実感が各段に高まりました



### 東日本統括部 マネージャー K.Tさん

1999年4月：(前職)飲食関係入社

2001年6月：フォーバルコミュニケーションズ入社営業部

2002年4月：フォーバルテレコムに転籍し、同時にフォーバルに出向、ソリューション事業部

2015年4月：フォーバルに転籍、首都圏支社営業部

2022年4月：社内公募制度を利用し、ビー・ビー・コミュニケーションズ株式会社へ異動

#### 業務内容を教えてください。

パートナー様の企業ドクター事業のあるべき姿に向けて、同行OJT支援、各種研修や勉強会、KPI管理、定例会のファシリテーターを行っております。

#### 異動後の仕事内容や役割に変化はありましたか？

仕事内容は大きな変化がありました。

#### 異動を経験して、ご自身のスキルや視野はどのように変化しましたか？

分析や改善策の作成スキルは異動前と比べて大きく成長できたと感じています。

#### 異動を通じて特に印象に残っているエピソードや学びはありますか？

パートナー店様を通じての業務が中心となる為、全ての業務は基本的にパートナー店様を第一に考えて進めていくこと。あたりまえではありますが、今まで自分中心だったことが多かったので非常に意識変化と学びがあり、そこから日々仕事への充実感が各段に高まりました。

#### 異動制度やサポート体制について、会社に期待していることや良いと思った点はありますか？

異動制度は大変素晴らしい取組みです。グループ会社間でももっと異動がしやすい環境によって、スキルアップや様々なチャレンジができる機会が増えると良いかと思います。その為のグループ会社同士でもっと交流が持てるような取組みがあると良いなと感じています。

#### 異動後の家族の反応は？

異動前より在宅が増えたことで、家族からはあまり仕事をもらえていないのでは？と心配されています(笑)

#### 今後のキャリア目標や、異動を活かしたいと思っていることがあれば教えてください。

BBCへ異動させて頂いてから3年半が経過しました。ようやく全体が見えてきたところでして、まだまだ勉強が必要なことが非常に多いです。まずは一人前として見て頂けるように目の前の業務を責任持って進めながら、次のステージや一歩先も見据えて日々業務に励んでいきたいと思います。



お問い合わせ先

ビー・ビー・コミュニケーションズ株式会社

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-52-2 青山オーバルビル 15F

TEL: 03-6825-1000(代)