

サステナビリティの考え方

サステナビリティ 基本方針

JBSは、「優れたテクノロジーを、親しみやすく」をMissionとし、お客さまに寄り添い、お客さまにとって必要な技術を最適な形でお届けすることで、技術革新がもたらす社会・事業の持続的成長に貢献してまいります。

当社グループは、Mission「優れたテクノロジーを、親しみやすく」の実現に向けて、「社会の持続可能性」と「JBSの持続的成長」の両立を目指して、事業を通じた社会価値と企業価値の創出に取り組んでいます。

豊かな地球環境や持続可能な社会を次世代へと受け継いでいくために、社会の一員としての責任を果たしながら、環境や社会の課題解決に寄与する取り組みを事業活動に取り込んでいます。

2023年9月、こうしたサステナビリティを推進する指針として「サステナビリティ基本方針」を策定し、取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を特定しました。今後は、マテリアリティに基づく目標、計画を策定し、実行していくことで、持続可能な社会の実現と、事業の発展を図ります。

ガバナンスとリスク管理

当社グループでは、取締役会がサステナビリティ全般に関するリスク及び機会に対する監督権限を有しています。サステナビリティに関するリスクについては、全社的なリスク管理の一環として推進状況及び推進を阻害する要因の把握に努めているほか、毎月開催されるリスク管理委員会においてもリスク情報の収集と分析を行っています。また、重要と判断するリスクについては、その重要性に応じて代表取締役社長または取締役会に報告をしています。

そして今後に向けては、サステナビリティに関する取り組み状況をグループ全体で監督し、強化することを目的とした「サステナビリティ推進委員会」の設置を検討しています。

持続的成長のために、 マテリアリティの実践と、 企業価値向上を目指します

当社では、2023年9月期に、Mission「優れたテクノロジーを、親しみやすく」の実現に向けて、重点的に取り組むべき6つの課題をマテリアリティとして特定しました。今期は、事業とより強固に結びつき一体となったサステナビリティの取り組みを推進していくために、各マテリアリティが事業や財務に与える影響と、その顕在時期などを慎重に検討しました。今後は、各マテリアリティに紐づく目標、計画を策定し、実践していくことで、持続可能な社会の実現と、事業の発展を図っていきます。

加えて、今期よりESGデータ集についても開示を開始しました。今後も、定性、及び定量の両側面から、環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）各領域における情報開示の充実を進め、さまざまなステークホルダーとの建設的な対話を深めることを通じて、企業価値を向上していきます。これにより、社会とともに持続的成長が可能な企業を目指します。

執行役員
CSO (Chief Strategy Officer)、
コーポレート戦略本部 担当

前田 憲仁



社会に対する取り組み ▶ P27



環境に対する取り組み ▶ P36



ガバナンスに対する取り組み ▶ P38

社会に対する取り組み



当社は、「社会の持続可能性」と「JBSの持続的成長」の両立を目指して、事業を通じた社会価値と企業価値の創出に取り組んでいます。社会の一員としての責任を果たしながら、社内における人材育成をはじめ社会の課題解決に寄与する取り組みを事業活動に取り込んでいます。

S-1 人材戦略の強化

S-2 人材育成

S-3 人権の尊重

S-4 DE&I

S-5 働きやすい環境

S-6 品質向上、調達先への配慮

S-7 組織資産の保護

web ▶ <https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/social>

S-1 人材戦略の強化

01 公正公平でわかりやすい人事制度

頑張っている人、成果を出している人が必ず評価される！

社員の成長を支援する人事制度により、新たな挑戦が生まれ、持続的な成長を創出

01

02 リスキリング・テクノロジー教育の充実

加速する社会変化に対応できる人材となり、主体的にキャリアをデザイン！

未来を先取りしたテクノロジー教育の充実やリスキリングの促進

02

03 智慧と経験のD&Iシナジー

さまざまなバックグラウンドを持つ仲間との協働を通して、一人ひとりも、JBSも成長！

多様な人材のシナジーにより、非連続的なイノベーションを生み出し、企業価値向上へ

03

04 働きやすいから、働きがいのあるJBSに

組織のエンゲージメント向上を通し一人ひとりがいきいきと働ける環境を創ろう！

定期的なエンゲージメント調査と結果の全社開示により、全社一体となったエンゲージメント向上施策への取り組み

04

人材戦略の考え方

「徹底的に社員ファースト 全ては社員の幸せと成長のために」

当社が人的資本経営において大切にしていることです。これは、当社の人材戦略の核心であり、すべての人事施策の礎となっています。

人材戦略は経営戦略に紐づいており、多岐にわたる施策を実施しています。なかでも、重要な施策である新しい人事制度を2025年1月に導入しました。社員の声を反映したこの新制度は、社員が行動指針「挑戦と成長」を具現化するためのものであり、社員の成長促進のみならず、働きがいやエンゲージメント向上にも寄与すると考えています。

また、当社では社員の多様性を尊重し、社員一人ひとりの声に耳を傾け、個性や価値観を大切にしています。誰もがありのままにいられる場所で、社員一人ひとりがインクルーシブ・リーダーシップを発揮することが、当社を強くし、豊かにしていくことにつながると考えています。

これからも一人ひとりがいきいきと働ける環境をつくり、「働きやすい」から「働きがい」のあるJBSにシフトし、社員の幸せと成長、当社の成長を持続的に実現していきます。

S-2 人材育成

人材育成の考え方

当社は IT のプロフェッショナル集団として、お客さまの期待に応えられるよう、急速な社会的変化に適応し、先進技術の推進に努めています。さらに、企業理念である「優れたテクノロジーを、親しみやすく」の実現に向け、お客さまや社会の課題解決に貢献できるよう、社員が主体的に学んでいます。個の力を伸ばすことで、社員と当社がともに成長し続けていくことを大切にしています。

人材育成では、豊富なプロジェクトによる業務経験を通じたOJT (On the Job Training) を中心に、当社独自の研修プログラムやEラーニングなどを行っています。加えて、マイクロソフトをはじめとした各社のトレーニングプログラムなども有効活用しながら、継続的な育成支援を図っています。

キャリア開発においては、社員一人ひとりが自身のキャリアを主体的に考え、形成できるよう、制度運用や教育を通し、機会の提供や環境の醸成に努めています。

自身のキャリアについて未来志向で考えるキャリア申告制度をはじめ、思い描くキャリアの実現を支援するキャリア開発研修やキャリアカウンセリングなどを通じ、社員がやりがいを持っていきいきと働ける職場の実現を目指しています。

キャリア開発の支援

キャリアカウンセリングルーム「トーク・ルーム」を設置し、専門のカウンセラーによる個別相談を通して、社員一人ひとりの自律的なキャリア開発を支援しています。キャリアコンサルタントの国家資格を有したカウンセラーが、将来のキャリアに限らず、育児や介護との両立、職場でのコミュニケーションなど、さまざまな相談を受け付けています。また、社員のキャリアビジョン実現に向けて、キャリア申告制度を導入しています。制度では、社員自身のキャリアビジョンを受け、それらの実現に向けた支援・助言・フィードバックを上司が行います。社員に寄り添った対話の機会を増やし、社内制度の充実を図ることで、一人ひとりが希望するキャリアを実現できるようサポートしています。

加えて、一人ひとりが意欲的にキャリア開発を考えられるように、キャリアデザインワークショップを導入しています。研修プログラムを通じて、今後の環境変化にも備えた、幅広いキャリアの実現につなげています。

Phase 1

自身のキャリアを振り返り整理する

Phase 2

キャリアを主体的に考えてみる

Phase 3

思い描いたキャリアを実現させていく

タレントマネジメントの推進

エンジニアのリスキルやアップスキルプログラム、営業職向けアップスキル研修などを通じて、社員がスキルの幅を広げることで、より多面的な挑戦を可能にする土壌づくりに注力しています。

特に顧客ニーズの高いセキュリティ、上流設計、アプリケーション開発などの領域で、ケイパビリティの強化を継続しています。セキュリティやAIなどの技術者の獲得競争が激しい領域では、パートナー連携を積極的に推進し、技術連携を担うブリッジエンジニアの育成につなげていきます。また、クラウド時代に合わせたリスキル、アップスキルを進め、エンジニアのスキルポートフォリオを可視化・分析し、分析に基づいた戦略的な育成を実施しています。上流設計やData & AIの領域では、パートナー企業との積極的なアライアンスを通じてエンジニアの確保を図り、優れた技術や仕組みを取り入れることで、お客さまへの提供価値の向上に取り組んでいます。

研修環境の提供

社員専用の研修施設として、最大200名が収容可能なセミナールーム「JBSトレーニングセンター」を備えています。新入社員研修のほか、技術スキル、営業スキル、ビジネススキルなど幅広いコースを提供し、社員のスキルアップを支援する環境を整備しています。受講者向けの研修用PCやハンズオン用の機器を備え、実際に手を動かして習熟するプログラムにも対応しています。本社から数分ほどの場所に位置しているため、業務の合間でも利用しやすい点が特長です。また、研修はJBSトレーニングセンター及びオンラインによる開催を併用することで、地域事業所の勤務者も参加できる環境を整えています。



資格取得支援による成長の推進

当社が強みを持つマイクロソフトに関する認定資格者は、2024年9月末現在で延べ4,809名、マイクロソフト MVPは3名であり、国内トップクラスの資格保有者が在籍しています。マイクロソフト以外の資格に関しても、IT最適化に必要なさまざまな資格者を有しています。

社員一人ひとりの成長を支援・推進するため、資格取得支援制度を設けています。この制度では、指定する資格の受験料を会社が負担するほか、資格取得時に一時金として、資格のレベルに応じた報奨金を支給しています。

次世代リーダー、経営層の育成

主体的にリーダーシップを発揮し、人材や組織のマネジメントを行うことで、持続的な成長の創出を目指した選抜型育成プログラムを導入しています。実践型の研修を通じて、リーダーシップ及びマネジメント力を強化しながら、経営候補人材を育成しています。

オンボーディングの取り組み

入社した社員がいち早く環境に慣れて力を発揮できるよう、オンボーディングに力を入れています。既存社員がフォローするアドバイザー制度／ブラザー・シスター制度を導入しているほか、会社理解の促進と同期のつながりを深めるために、キャリア入社者向けフォローアップ研修や懇親会を四半期ごとに実施しています。

● ブラザー・シスター制度

新卒新入社員の一人名に指導役（OJT担当）がつき、約1年間業務内容を現場で丁寧に指導する仕組みです。新入社員の業務遂行力、社会人基礎力向上を担当の先輩社員（ブラザー・シスター）が支援しています。

● アドバイザー制度

キャリア採用の入社者を対象とし、部門の社員をアドバイザーとして半年間アサインしています。アドバイザーは、社内の人間関係構築や業務のキャッチアップをサポートします。キャリア採用の社員が、1日も早く新しい環境に慣れ、これまでの経験を活かして活躍できるよう支援しています。

理念体系浸透プログラムの実施

社員一人ひとりがJBSブランドの体現者となるための活動である「MVV浸透プログラム」を全社で継続的に実施しています。MVV（理念体系）の理解を深め、JBSの未来を考えるためのEラーニングやワークショップを行っています。

アワードプログラム

全社を対象に、当社の成長や新しい価値につながるプロジェクト及び活動において、活躍したチームや社員を表彰するアワードプログラム「Excellent Performance Award」を実施しています。本プログラムは半期ごとに開催し、全社ミーティングで発表、表彰を行っています。



S-3 人権の尊重

人権の考え方

当社グループは、事業活動のあらゆる局面において「人」が最も重要な財産だと認識し、以前から事業活動における基本的人権の尊重を徹底してきました。そのなかにあつて、事業活動における基本的人権の尊重をあらためて明確に表明すべく、遵守すべき人権基本方針を制定しています。

当社グループは、グローバル社会の一員として、事業活動を行うにあたり、お客さま、従業員、パートナー企業を含め当社グループに関与するすべての方々の人権を尊重し、デジタルトランスフォーメーション（DX）などのビジネスを通じて、社会におけるあらゆる人のディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現していきます。

JBS 人権基本方針

<https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/humanrights>

相談窓口の設置

育休相談、障がい者雇用相談、保健師・産業医への相談、ハラスメント相談、DE&I相談、キャリア相談などの社内窓口、外部健康相談窓口を設置して、社員からの相談に迅速かつ適切に対応できるよう努めています。人権に関する相談を受け付けるホットライン（社内・社外）も設置しています。

ハラスメント教育の徹底

当社では、ハラスメントを起こさない職場風土、働きやすい環境をつくることを目指しており、当期は当社グループ全社員を対象としたハラスメント研修を実施しました。

また、トップメッセージの発信、ハラスメント相談窓口の刷新、ポータルサイトの開設などを行い、社員がわかりやすく、相談しやすい環境を整え、真摯に対応することに注力しています。

特集 人材育成

信頼されるクラウドプロフェッショナル人材の育成

社員一人ひとりの成長を通じて、事業成長を目指す

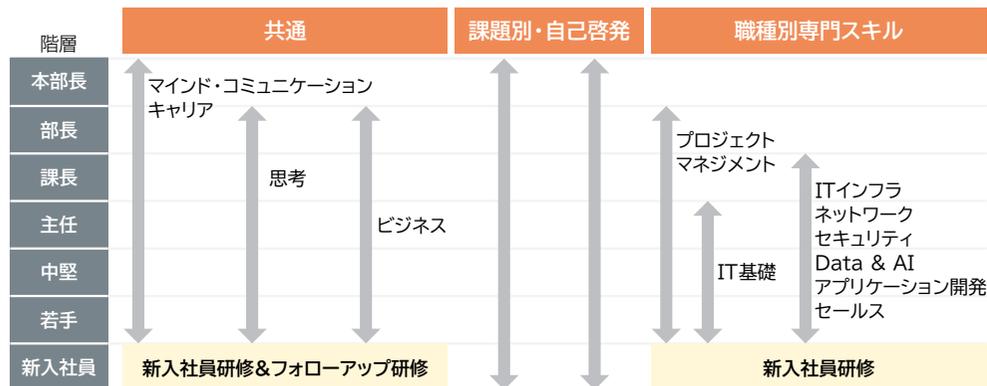
IT基盤の強化からDX実現まで、お客さまから寄せられている期待はさまざまです。当社は、クラウドのプロフェッショナルとしてお客さまの期待に応えるため、急速な社会的変化や先進技術に適応し、知識と技術を日々磨いていく必要があると考えています。さらに、お客さまや社会の課題解決を支援するためには、思考力や課題設定力など、ビジネスパーソンとして要求されるスキルの向上も必須です。これら両輪を強化し、社員一人ひとりの成長を通じて、事業成長し続けられる文化の醸成を目指しています。

職種別・技術領域別にスキルポートフォリオを可視化、戦略的に育成

当社は、社員の成長とキャリア開発に向けて多様な研修プログラムを提供しています。実際のプロジェクトで業務経験を積むOJT(On the Job Training)を中心に、独自の研修プログラムのみならず、マイクロソフトのトレーニングプログラムや外部のEラーニングなども活用しています。

新入社員から管理職まで各キャリアステージに応じて研修を体系立てており、職種別、技術領域別(エンジニア向け)に、スキルポートフォリオを可視化・分析し、戦略的な育成に取り組んでいます。特に、Data & AI、セキュリティ、アプリケーション開発などの需要の高い分野の能力を強化し、市場変化に対応したスキルやスキル向上を推進しています。

JBSの研修体系



やりがいと人材価値最大化を両立させるキャリア開発

当社の行動指針の1つである「挑戦と成長」を実現するためには、経営戦略に紐づいた人材戦略と社員の成長意欲の連動が重要です。社員一人ひとりが自身のキャリアを主体的に考え、能力を発揮し、キャリア形成できる環境の醸成に努めています。その取り組み例として、国家資格を持つキャリアコンサルタントがカウンセリングを通じ、社員のキャリア形成や働き方改善を支援する「トーク・ルーム」を設置しています。2023年9月期に開設以降、利用者数が増加し続け、多くの社員が自身のキャリアをより明確にし、成長を続けるための具体的なステップを踏むことができるようになっています。

事業戦略の実現をリードする人材の確保

不足しているプロジェクトマネジメントができる高度なエンジニア人材の育成のために、実践でも活用できる研修を実施しています。また、稼ぐ力の向上を意図した営業職対象のアセスメントを行い、セールスイネーブルメントをフレームワークとして導入しながら教育の体系化、仕組み化にも注力しています。さらに、スキルアセスメントを通じて営業チームが抱える課題を特定したうえで、それに基づいた効果的な営業活動を可能にするための研修プログラムを構築し、営業力の向上を図っています。

今後に向けて

キャリアの模索と戦略推進へのチャレンジ

私は、新卒採用で当社に入社し、エンジニアとしてキャリアをスタートしました。出産による休業を経た後、仕事と育児を両立しながら経験を積み、現在は、お客さまの業務支援と当社事業部内の戦略推進を担当しています。この職務は当社内で前例が少なく、キャリアについて悩むこともありましたが、上司や同僚に相談しながら試行錯誤を重ねましたが、納得のいく答えを見出せない状況が続いていました。そこで、当社の人事制度の1つであるキャリア相談を利用し、キャリアの棚卸や今後の選択肢案の壁打ちを行いました。それにより、自分が大切にしたい価値観や方向性が明確になりました。さらに、社内の相談先を紹介してもらい、今では納得感のある中長期的な展望を持つことができました。今後は戦略推進の業務を通して、戦略人材の育成や戦略実行を可能とする組織的な仕組みづくりに貢献することを目指して、前向きに業務に取り組んでいきます。また、同じようにキャリアに悩む社員の支援にも取り組んでいきたいです。

金融事業本部
シニアスペシャリスト
佐生 千尋



S-4 DE&I

DE&Iの考え方

「Diversity (ダイバーシティ、多様性)」

「Equity (エクイティ、公平性)」

「Inclusion (インクルージョン、包括性)」

Diversity & Inclusion「一人ひとりの個性を大切に」を行動指針の1つとして掲げ、2024年にDE&Iポリシーを策定しました。「自分らしく、ありのままにいられる」環境をつくることで、誰もが活躍でき、持続的な成長とイノベーションを生み出しつづける企業を目指しています。多様な人材が公平に活躍でき、最大限にパフォーマンスを発揮できる制度を構築することで、組織と人材の力を最大限に活かす企業風土を醸成し、価値創出につなげていきます。

また、DE&I推進施策に注力して取り組んできた結果として、2024年に「D&I AWARD」でアドバンス認定を取得することができました。



多様性確保に向けた取り組み

人材の多様性確保は、企業価値向上に向けた経営戦略の重要な課題です。多様な人材が自分らしく活躍できる環境整備を推進するために、以下のような取り組みを実施しています。

- ・アンコンシャスバイアス研修
- ・組織長に対する多様性推進教育
- ・DE&I相談窓口設置
- ・男性育休取得促進、取得事例の社内公開
- ・パパママ交流会、育休復職者交流会開催
- ・病児保育の法人契約プラン利用
- ・介護ガイドブック公開、介護セミナー開催
- ・積立有給休暇制度（育児、介護、不妊治療、孫の育児等）
- ・ミドルシニア向けライフプランセミナー、キャリア研修
- ・農園型障がい者雇用
- ・障がい者雇用相談窓口設置
- ・障がいを持つ社員の交流会開催
- ・パートナーシップ規程の策定

女性活躍の推進

女性社員がキャリアを考える際の参考になるように、働き方やワークライフバランスに関して、当社で活躍している女性の管理職やエンジニアにインタビューを実施し、情報を公開しています。また、ワーキングマザー、女性管理職、男性育休経験者などから幅広く要望を吸い上げる機会を設け、仕事と家庭の両立を支援するための制度見直し検討を継続的に実施しています。当社は、女性活躍支援における取り組み成果として、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の最高位（3つ星）の認定を受けています。

また、課長級の女性の割合を2026年3月までに20%以上とすることを目標に定めていましたが、2024年9月期に20.2%を達成しました。現状を踏まえ新たな目標を設定し、管理職における女性社員比率のさらなる向上を目指します。



課長級の女性割合の推移 (単体)



※「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）及び「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）の規定による公表義務の対象ではないため連結子会社の記載を省略しています。

障がい者雇用の促進

2022年11月より、JSHが提供する農園型の障がい者支援サービス「コルディアール農園」の当社利用区画での社員雇用を開始しました。当社社員が福岡県の「コルディアール北九州農園」に勤務し、野菜の栽培、収穫などを中心とした農作業を行っています。本支援サービスへの参画以降、順調に雇用受入が進み、収穫した新鮮な野菜が定期的に本社に届き、当社の社員食堂でも提供しています。

今後、当社の九州事業所との交流など、全社一体となって農園型雇用を推進します。また北九州で登用を行うことで、地方での雇用創出にもつなげたいと考えています。



ワークライフバランスの推進

社員の仕事と家庭の両立を支援し、誰もが働きがいを感じられる職場環境をつくるために、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を実施しています。育児目的に使用可能なストック休暇制度、男性育児推進活動、男性育児ガイドブックの作成、ガイドブックに沿ったFAQの公開、説明動画の作成・公開、育児休業取得に関する相談窓口設置などに取り組んでいます。

男性の育児休業取得も積極的に推進しており、当期は43.1%※の男性社員が育児休業を取得しています。こうした取り組みの結果、2023年12月には「くるみん」の認定を受けています。

※ 「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号に定める方法により算出。

※ 配偶者の産後1年以内に育児休業または育児を目的とした特別休暇を取得した男性従業員の割合は93.5%

男性育児休業取得率(単体)



アルムナイ・ネットワークの構築

当社を退職した元社員(アルムナイ)との継続的な関係を維持するオンライン・コミュニティ「JBS アルムナイ・ネットワーク」を導入しています。社員と退職者、退職者同士のつながりを大切にすることで、さらなる人的資本経営の強化を目指します。また、社員食堂「Lucy's」では定期的に交流会を開催しています。社員とのリアルなコミュニケーションを通して、当社の最大の魅力である「人」をつなぎ、アットホームな風土を肌で感じてもらうことで、再入社へのモチベーションを高める機会を提供しています。

今後に向けて

「自分らしく、ありのまま」で活躍できる職場環境を構築する

当社のDE&I推進の取り組みは、社員一人ひとりが「自分らしく、ありのまま」で活躍できる職場環境の構築に重点を置いています。その実現には、社員の声を尊重し、社員の意見を積極的に取り入れるプロセスが不可欠であると考えています。

具体的には、面談やアンケートへのフィードバックや、人事労務、人材開発、採用などを担当する推進チームメンバーが業務上のコミュニケーションから得た情報も、取り組みに反映させています。社員食堂などでのカジュアルな会話を通じてDE&Iへの関心を示されることは、当社の風通しの良い文化がDE&I推進に寄与していることを実感させるもので、嬉しく感じています。

さらに、社員からは「一緒に活動したい」や「もっと参加したい」などの要望も寄せられており、今後は社員が主体的に参加できる活動を増やす準備を進めています。

私たちとともに活動する社員が増え、DE&Iの価値を体現することにより、情報や意識が相互に伝播し、全社的な浸透を促進する一助となると考えています。全社的なDE&Iの定着を目指し、引き続き推進してまいります。

DE&I推進チーム



(写真左から)

森下 忍
HR戦略本部長

須佐 幸司
HR戦略本部 人材開発部
組織開発課長

横山 隼人
HR戦略本部 人材開発部
組織開発課 担当課長

リーダー
本多 葵
HR戦略本部 人事部
人事課 担当課長

特集 DE&I

すべての社員が個性を最大限に活かせる企業文化の醸成

JBSのDE&Iポリシー

当社では、Diversity & Inclusion「一人ひとりの個性を大切に」を行動指針の1つとして掲げ、ビジネスパートナー、社員・家族など、関わるすべての人々の個性を尊重し、持続的な成長とイノベーションを生み出しつづけられる企業になることを目指しています。また、Diversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (包括性)の観点から、DE&Iポリシーを策定しています。

JBS DE&Iポリシー <https://www.jbs.co.jp/corp/hrstrategy/dei>

3か年計画の実施

	2023/9期	2024/9期	2025/9期
一人ひとりの違いを理解し尊重する	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員向け「2,500ブクノイチ」連載 ● ハラスメント研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● アンコンシャスバイアス研修 ● DE&I管理職教育 ● 障がい者雇用研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● LGBTQs理解の啓蒙
誰もが活躍できる機会と環境を提供する	<ul style="list-style-type: none"> ● 農園型障がい者雇用 ● 休暇の新設・拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女賃金格差の原因分析 ● ミドルシニア研修 ● パートナーシップ規程 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児両立支援の総合的な見直し ● 女性研修 ● 定年制度の見直し
一人ひとりの存在意義が共創を生み出す	<ul style="list-style-type: none"> ● エンゲージメントサーベイ ● 全社員面談 ● 育休復帰者・パパママ交流会 	<ul style="list-style-type: none"> ● DE&I相談窓口 ● ライン長向け 1 on 1 研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員間コミュニケーション ● 全社横断での活動

これまでの取り組みと進捗

● 育児や介護と仕事が両立できる

各種休業・休暇制度や社外サービスの導入により、社員が仕事と家庭を両立できるよう支援しています。男性の育児休業取得も継続推進し、今期の取得率は法定育児休業43.1% (平均93日間)、育児目的の特別休暇等も含めると93.5%となりました。また介護については、法定の休業、休暇制度に加え、専門相談窓口の設置やセミナーなどでの情報提供も実施しています。



● 男性だから、女性だから、という決めつけをしない

社員の女性比率は約30%ですが、新卒採用では、ほぼ50%まで増加しました。しかし、今期の女性管理職比率は15.5%にとどまっており、課題として認識しています。2026年3月までに課長級の女性割合20%を目標としていましたが、今期20.2%を達成したため、新たな目標を設定し女性管理職比率のさらなる向上を目指します。



● 障がいのある社員も自分らしく活躍できる

専用相談窓口の設置、Eラーニングによる全社員の理解向上、健康状態や職場状況確認のための定期面談、配属部門向けの特性理解のための研修などを実施しています。また、2022年から九州で農園型の障がい者雇用を開始し、地域での雇用も創出していきます。



● 国籍が違う社員の文化が尊重されている

大韓民国、中国、ミャンマー、アメリカ合衆国、ウクライナ、バングラデシュ、メキシコといった各国の出身者が在籍しています (2024年4月現在、在籍数が多い順)。また、海外留学生採用イベントに出展し、ITに興味のある外国籍の学生の採用も進めています。



● 若手社員もシニア社員もいきいきと働ける

自律的なキャリア形成を目的とした支援として、カウンセリングや環境整備を行っています。豊富な経験を有するシニア社員がさらなる活躍ができるよう、ミドルシニアを対象としたキャリア研修も実施しています。



● パートナーシップ制度が異性結婚と同様に扱われている

すべてのセクシュアリティを尊重するため、当社では「LGBTQs」と表現しています。社員が自治体のパートナーシップ制度に登録している場合、社内で同性パートナーを配偶者と同等に扱う規程があります。また、啓蒙活動も行っています。



S-5 働きやすい環境

社内環境整備の考え方

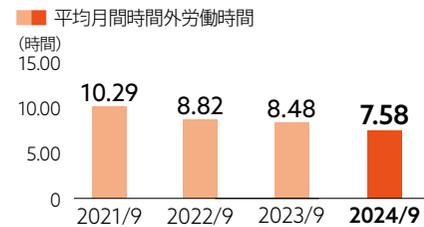
働きやすい環境を提供し、社員のエンゲージメントを高めることで、お客さまに対してより良いサービスを提供できるものと考え、社内環境整備の向上に力を入れています。

このような考え方のもと、各社員のワークスタイルに合わせた多様かつ柔軟な労働環境をはじめ、社員一人ひとりに最先端のIT環境を提供しています。加えて、1人暮らしをする社員には利便性の高い都心部に社宅を用意するなど、最大限に力を発揮できる環境を整えています。

働きやすさの追求と生産性向上の実現

オフィス内はフリーアドレス、またフルクラウドによりインターネットさえあればどこでも業務が行える、多様で柔軟な働き方を実現する環境を整えました。さらに全社員に持ち運びしやすいPCとiPhoneに加え、マイクロソフトの生成AIサービス「Copilot」を提供しています。最新のシステム環境を整えることで、社員の働きやすさの追求と生産性の向上を実現しています。

正社員平均月間時間外労働時間(単体)



コミュニケーションの活性化

対面で生まれる交流には何にも代えがたい価値があると考えています。Lucy'sは、社員同士やお客さまとのコミュニケーション活性化を目的とした、従来の社員食堂のイメージを一新した洗練されたレストランです。「食」を通じた社内外とのつながりを創出するコミュニケーションプレイスとして、カフェ、ランチ、ディナーと終日利用することができます。

イノベーションの創出

当社の本社屋は、「最新のクラウドソリューション×人のつながり」によってイノベーションが生まれる場＝“Cloud Park”をコンセプトにしています。大人数を収容できるセミナールームをはじめ、最先端のクラウドソリューション体験ができるLEDパネルエリアや社員食堂Lucy'sに人々が実際に集い、行き交うことで、コミュニケーション・コラボレーションが生まれる場となっています。

健康経営の推進

企業や社会が持続的に発展するためには、先進技術の適切な利用と、それを支える社員の心身における健康が重要です。当社では、社員が心身ともに健康で充実した生活を送れる環境や健康推進施策を通じ、健康経営に注力しています。ワークプレイスの充実だけでなく、医療従事者によるサポートやケア、食生活、住環境など一貫した福利厚生の実施により、社員の健康促進をトータルサポートし、健康や働くことを通じて社員が幸せを実感できる環境づくりに努めています。その一環として、社員食堂「Lucy's」を設け、社員に新鮮で栄養バランスのとれた食事を提供し、健康的なライフスタイルをサポートしています。

また、快適な住環境が社員の生活の質を向上させ、生産性の高い仕事やお客さまへの高品質なサービスにつながると考えており、社員が通勤しやすい立地や環境が優れた安全な社宅を用意しています。

さらに社員の健康課題の解決に有用な健康管理システム「Carely」を導入しています。産業医や保健師の常駐をはじめ、年1回の健康診断、ストレスチェック、メンタルヘルス研修(ラインケア研修)などを実施して、各社員の健康情報を一元的に管理するとともに、社員の健康増進に有益な施策などを行っています。

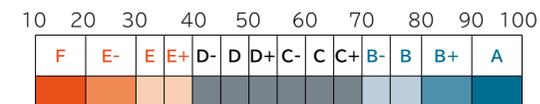
● エンゲージメント向上への取り組み

エンゲージメント調査の結果を活かした組織づくりを実施しています。四半期ごとのエンゲージメント調査で全組織の状態を可視化し、その結果をもってマネジメント層でのディスカッションや各組織での振り返りを行っています。定期的な調査と課題解決アクションを継続し、社員一人ひとりのやりがいを醸成し、働きがいのある環境整備を推進します。

エンゲージメントの向上に向けて、多様な労働環境の提供、オンボーディング施策の拡充、及びキャリアカウンセリングルームの新設など、さまざまな施策を行ってきました。その結果、当期のエンゲージメントスコアは71となり※、2年連続で上昇しました。今後も、社員が最大限に力を発揮でき、働きがいを感じられる環境の整備・強化に向けて継続的に尽力します。

エンゲージメントスコアのランク

エンゲージメントスコアは、下記の指標でランク付けしています。



※ 調査にはアトラエ提供のエンゲージメント測定ツール「Wevox」を利用し、当社の全社員(正社員・契約社員)を対象に実施しています。

S-6 品質向上、調達先への配慮

品質に対する考え方

お客さまにとって「最良のシステム・最善のサービス」を提供するベストパートナーとして、常に戦略的で実践的な情報システムをお客さまに提供し続けるために、高い技術力、豊富な実績に基づいて高レベルのITサービスを実現することを心がけると同時に、あらゆる面から品質向上に取り組み続けます。

JBS 品質方針

<https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/policy>

当社グループでは、お客さまに提供する IT ソリューションサービスにおいて、安全で確実な情報管理を実現するため、以下のマネジメントシステムを導入し運用しています。

認定制度取得

プライバシーマーク (JIS Q 15001) 取得 ISO/IEC 27001:2022 / JIS Q 27001:2023取得



品質向上に向けた取り組み

当社では、ESG視点での当社とサプライヤー※との双方向評価アンケートを毎年実施し、その結果を双方向にフィードバックすることで品質向上に努めています。

※ ハードウェア、ソフトウェアの仕入先にあたる流通会社 (ディストリビューター) を対象に実施。業務委託先は対象外。

S-7 組織資産の保護

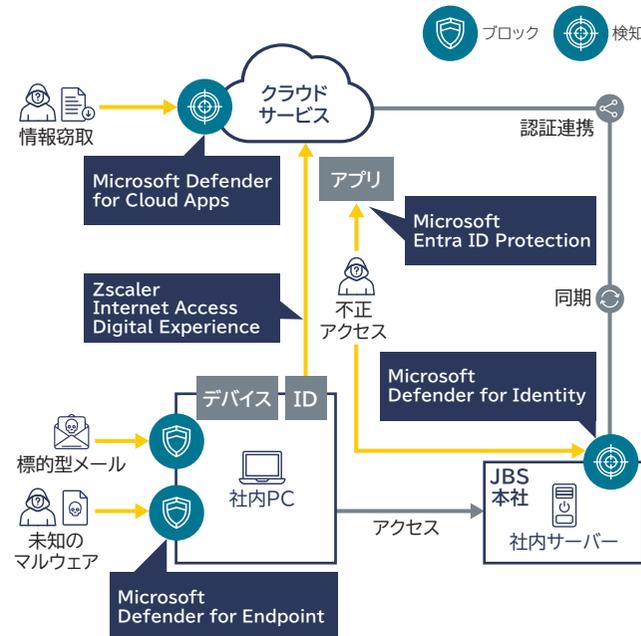
情報セキュリティへの取り組み

日々変わりつつある情報セキュリティ脅威への理解促進のために、定期的な情報セキュリティ教育を社員に実施しつつ、社内ITインフラのセキュリティ強化に継続的に取り組んでいます。

また、ゼロトラストセキュリティの実現に向け、マイクロソフトをはじめとした主要パートナーのクラウドサービスを活用した多層防御を実現したITインフラを構築・運用しています。

加えて、多層防御にとどまらず、通信機器やクラウドサービスのログデータを用いた分析を行い、単一的なセキュリティインシデントの発見及び対応を行いつつ、単一的な視点では発見が難しいサイバー攻撃やマルウェアへの対応を行っています。

社内でのセキュリティの取り組みイメージ



お客さま向けの取り組みは、▶ P24 セキュリティ

環境に対する取り組み



当社グループは、グローバルな広がりを持つ環境問題が将来世代にまで及び長期的な問題であるという認識に立ち、限りある資源を有効利用し、自然との触れ合いを大切に、社員やその家族、地域社会、お客さまとともに、身近なところから環境保全に取り組みます。

環境方針

当社グループは、国内外でさまざまな事業活動を行うにあたり、基本方針に従い、環境の基本理念の実現に努めます。

JBS 環境方針

<https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/policy>

E-1 気候変動への取り組み

気候変動に対する考え方

当社グループは、マテリアリティの1つに「パートナーとの協創によるカーボンネガティブへの貢献」を掲げており、環境保全への対応を重要かつ優先的に取り組む課題として位置付けています。世界を代表するテックカンパニーの環境に対する取り組みと連携し、クラウド利活用促進による顧客のCO₂削減を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

また、当社グループによる気候変動への影響を把握するため、温室効果ガス排出量の算定を進めています。なお、当社は工場などの生産設備を持たないため、事業活動による環境負荷は小さいと考えています。

今後、さらに情報開示の充実を進め、さまざまなステークホルダーとの建設的な対話を通じて、企業価値の向上を目指していきます。

マイクロソフトとの取り組み

当社では、企業のオンプレミスからクラウドへの事業転換を加速させることで、顧客企業のエネルギー消費量の削減に貢献しています。

Microsoft AzureやMicrosoft 365を提供するマイクロソフトは、すでにカーボンニュートラルを実現し、2030年までにCO₂吸収量がCO₂排出量を上回る計画を発表しています。当社は、Advanced Specializationなどの認証や数多くの受賞歴を持つサプライヤーとして、強固なパートナーシップのもと、マイクロソフトが行っている環境への取り組みにも貢献していきます。

ハードウェアメーカーとの取り組み

ハードウェアメーカー、データセンター事業者、クラウドサービス事業者のグローバルを代表するパートナー各社は、環境に配慮した製品やソリューションの提供を通じて、温室効果ガスの削減、エネルギー効率の改善、再生可能エネルギーの利用、廃棄物削減などの取り組みを行っています。

当社は、これらパートナー企業の環境に対する取り組みを支持し、連携することによって、ITシステムにおけるハードウェア製品の導入を通じて、顧客企業の温室効果ガスの削減やエネルギー消費量の削減に貢献しています。

web ▶ <https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/environment>

社内での取り組み

● 環境に配慮したデバイスの調達

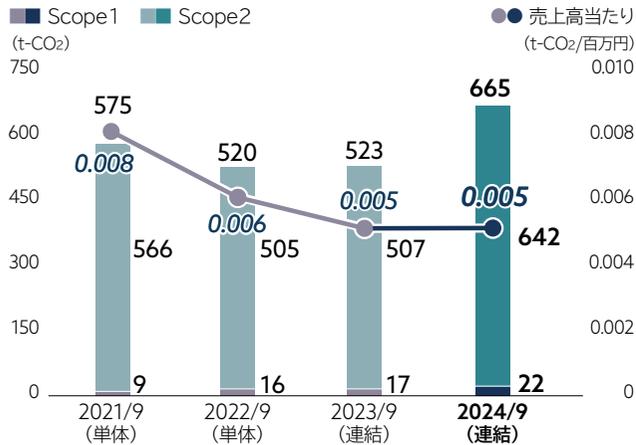
当社内で使用するPCなどのデバイスの調達は、カーボン・オフセットをはじめとする環境施策で協働できるメーカーとの取引を優先しています。そして、調達したPCメーカーを通じて、2024年9月期に470トン、2025年9月期には、およそ295トンの温室効果ガスの削減活動に投資しています。

サーバーレスの観点からは、当社内でもクラウドサービスの利用拡大により、自社サーバーをサーバーレスにシフトすることで、ゼロエミッションを進めるマイクロソフトのエネルギー排出削減効果を楽しんでいます。

● 温室効果ガス (GHG) 排出量の管理

当社グループによる気候変動への影響を把握するため、温室効果ガス排出量の算定を進めています。今後に向けては、脱炭素化を進めていくことを視野に削減計画の策定を検討しています。

GHG排出量 Scope1+2



● 環境に配慮したオフィスビル

各拠点の事業所は環境に配慮した最新ビルに入居しています。特に当社が入居する虎ノ門ヒルズは、大規模な自然発電を可能にするなど最先端のオフィスビル機能を有しています。

E-2 生物多様性への取り組み

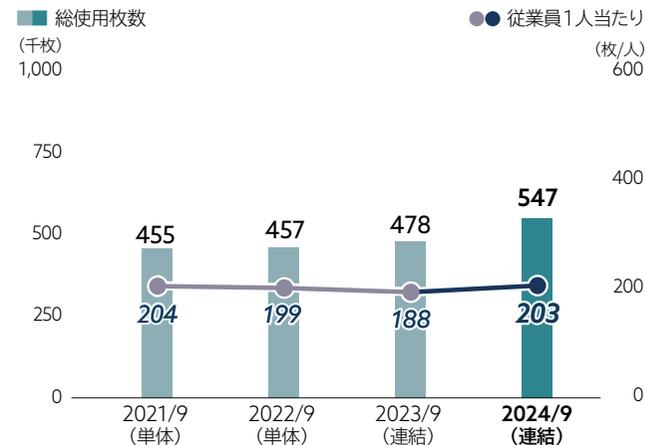
生物多様性に対する考え方

当社グループでは、国内外でさまざまな事業活動を行うにあたり、生物多様性の保護を含む環境保全について環境方針に盛り込み、取り組んでいます。社員とその家族、ビジネスパートナーが環境保全に十分配慮することを基本姿勢とし、国内外の環境関連法規を遵守し、資源とエネルギーの有効利用に努めています。また、廃棄物の発生抑制、再利用、リサイクルを推進し、循環型社会の構築に向けて努力しています。

ペーパーレス (電子化) 推進

リモートワーク体制の構築などに伴って、ペーパーレス化を推進しています。各種申請や会議資料、取引先との契約書など、Microsoft 365をはじめとするクラウド環境をフルに活用し、紙資源の利用を最小化しています。2023年9月期より、電子帳簿保存法への対応と併せて、取引先からの請求書や稼働報告書などは、クラウドサービス (SanSanのBill One) を通じて受領する取り組みを導入しました。また、受注及び発注に関する証憑類 (顧客の注文書、仕入の見積書、納品書など) は基幹システム (SAP) に電子データとして添付する仕組みと運用に変更しました。これらの取り組みにより、従業員1人当たりの年間紙使用量は200枚程度に抑えられており、今後も引き続きペーパーレス化の推進に努めてまいります。

紙使用量推移



ガバナンスに対する取り組み



当社は、株主やその他のステークホルダーと良好な関係を築き、社会のニーズに合った事業活動を行うことで長期的な成長の実現を目指しています。継続的な企業価値の向上にはコーポレート・ガバナンスが有効に機能することが不可欠であると考えており、コーポレート・ガバナンスの強化及び充実に注力しています。

G-1 内部統制

G-2 リスク管理

G-3 コーポレート・ガバナンス

web ▶ <https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/governance>

G-1 内部統制

内部統制システムについて

当社は、内部統制システム構築基本方針を策定し、業務を適正かつ効率的に執行するために、社内諸規程により職務権限及び業務分掌を明確に定め、適切な内部統制が機能する体制を整備しています。

内部監査体制

当社は、当社及び子会社のコンプライアンス体制の有効性を監査するため代表取締役社長直轄の内部監査室を設置しています。

内部監査室は、「内部監査規則」を定め、その定めに従い内部監査を行います。また、内部監査室は、必要に応じ、監査役及び会計監査人との間で協力関係を構築し、効率的な内部監査を実施するように努めます。

各主管部及び受査部署は、内部監査室から是正又は改善指摘がなされた場合及び必要があると認められた場合には、速やかにその対策を講じます。

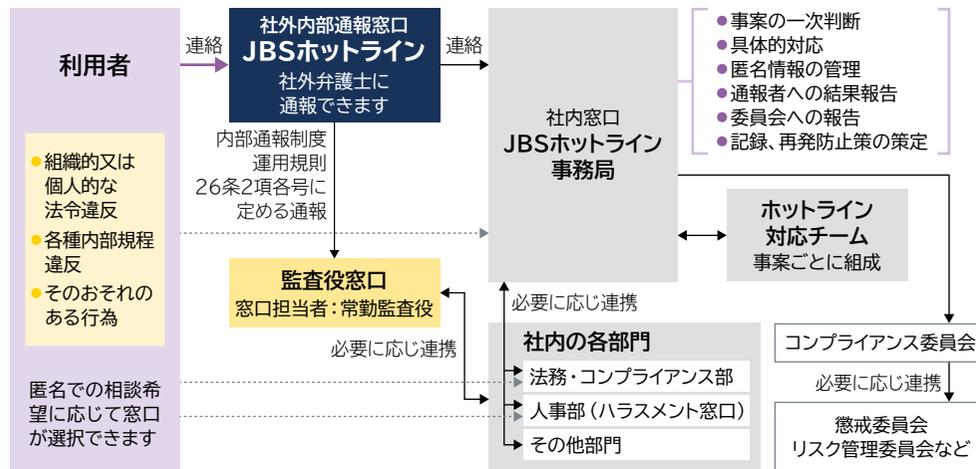
また、代表取締役社長、監査役及び内部監査室は、定期的に意見交換を行います。

当社の内部監査室は、8名の室員から構成され、内部監査規則に基づき、当社グループの業務活動全般に対して、経営方針、社内規則及びコンプライアンスの遵守状況等、業務活動が適正に行われているかについて監査を実施しています。

内部監査室は、リスク管理委員会、情報セキュリティ委員会及びコンプライアンス委員会等の活動に関与することで、当社のリスク情報を反映した監査計画を策定し、また、代表取締役社長、取締役会及び監査役会に監査結果を報告することにより、内部監査の実効性を確保しています。

内部通報窓口の設置

当社は、コンプライアンスの徹底を図るため、当社グループの役員・従業員、退職者やそのご家族等からの通報・相談を受け付ける内部通報制度として「JBSホットライン」を整備しています。受付には社内窓口のほか、監査役窓口や顧問弁護士ではない独立した弁護士による社外窓口を設置して経営陣からの独立性を確保しています。対象も法令違反や社内規則類違反だけでなくハラスメント等職場環境を害する行為も含めて広範に受け付けています。この制度による2024年度の通報実績は19件でした。



BCP対応

当社では、災害などの脅威により事業活動の中断を余儀なくされても、お客さまの事業やその他のステークホルダーへの影響を極小化することによって、社会的責任を果たすため事業継続計画（BCP）を整備し、全従業員の安全確保とお客さまへのサービス提供を含む当社の事業を継続できる体制を構築しています。

また定期的に「安否確認」や「緊急対策本部設置」等の訓練を実施し、事業継続計画の実効性を検証しています。

コンプライアンス行動指針

当社グループは、全役職員が遵守すべき行動規範として「コンプライアンス行動指針」を制定し、コンプライアンス推進体制を構築することで、全役職員の法令、社会規範及び社内規則類の遵守並びに企業人としての倫理的な活動の確保に努めています。当社グループ各社で「企業理念」「コンプライアンス行動指針」の趣旨の共有を図り、徹底することにより、グループとしての企業価値の向上を確保しています。

JBS-CIRTの取り組み

当社では、情報システム部から独立したCIRT (Cyber Incident Response Team) を設置し、リアルタイムの脅威監視とログ分析を行うSOC (Security Operation Center) と連携して、情報セキュリティインシデントが発生した場合に適切な対応を実施できるよう備えています。

また、平時にはインシデントの発生を予防するため、日本シーサート協議会（一般社団法人 日本コンピュータセキュリティインシデント対応チーム協議会）の会員となって情報収集を行い、自社の情報セキュリティリスク評価、対策の実施、対応マニュアルの作成を行っています。

G-2 リスク管理

リスク管理体制

当社は、企業活動の障害を未然に防止するとともに、リスクが顕在化した危機発生時においては、危機管理により事態の影響を極小化することとし、この全体をもって、当社グループの企業価値を持続的に向上させることを目的として「リスク管理規則」を制定しています。

また、代表取締役社長が任命したリスク管理担当役員を責任者として、「リスク管理委員会」を毎月開催し、リスクの把握、対応策の検討、対応策の実行及びそのモニタリングに努めています。

なお、不測の事態が生じた場合には、代表取締役社長指揮下の対策本部を設置し、損失の最小化を図るため、適切な方法を検討し、迅速な対応を行います。

リスク一覧

No	分野	種類	リスク概要	主な対策
1	財務経理・業務リスク	不正・不適切な会計処理	会社存続に影響を及ぼすような不正・不適切な会計処理が想定される場合等	内部統制評価 (J-SOX)
		資金調達の不備	キャッシュフローの不足が想定される、または顕在化した場合等	コミットメント枠及びシンジケートローン枠の確保
		事務手続における不正	会社存続に影響を及ぼすような事務手続きの不正・不適切な処理が認知又は想定される場合等	社員教育の徹底、内部監査の実施
2	営業リスク	顧客満足の著しい低下	継続的かつ重要な取引先から取引停止が想定される場合等	お客さまとの継続的な会話、リスク管理委員会の設置
		製品・サービスの瑕疵発生	保守義務のある製品について重大な瑕疵の傾向が見られる場合等	メーカー等製品提供者との連携強化、リスク管理委員会の設置
		債権の回収不能又は遅延	債権の回収不能又は長期遅延が想定される場合等	与信管理、債権管理
3	サービス提供リスク	プロジェクトの大幅な赤字や遅延	プロジェクトの採算割れ (赤字) や大幅な遅延の事態が想定される場合等	受注判定会議の実施、プロジェクト健康診断の実施
		外注管理	外注先の不適切な行為により重要な取引先への損害の発生、取引停止、提訴等が想定される場合等	各種関連規程類の整備
		品質の問題	品質上の瑕疵等により、重大なクレーム、取引停止、提訴等が想定される場合等	品質管理プロセスの遵守、品質管理委員会の設置
		損害賠償	品質の問題やプロジェクトの遅延等により顧客に重大な影響を及ぼし損害賠償の請求が想定される場合等	契約書の賠償上限条項
4	セキュリティリスク	機密性・完全性・可用性リスク	サイバー攻撃やマルウェアによる不正アクセス、従業員による意図的または無意識の情報持ち出し、サイバー攻撃によるデータの改ざんや破壊、暗号化、ネットワーク攻撃やヒューマンエラーによるサービス停止	脅威監視とログ解析の実施、サイバーセキュリティ評価 (ペネトレーションテスト・脆弱性診断・リスクアセスメント等) の実施と継続的改善活動、ISMS・PMS体制の整備、情報セキュリティ委員会の設置、情報セキュリティ教育、全社訓練 (標的型攻撃メール訓練等) の実施
5	社内システムリスク	社内システムの障害と運用の問題	社内システムの障害や運用における問題により長時間の業務停止等の重大な障害が想定される場合等	システム運用・復旧マニュアルの整備と定期点検
6	人材リスク	従業員の労働環境	過剰な長時間労働、ハラスメント、雇用差別、職場の安全面等、従業員の労働環境において、健全性が確保できず重大な影響が想定される場合等	柔軟な労働環境の整備、テレワーク勤務規程等関連規程類の整備、ハラスメント相談窓口の設置
		健康・衛生問題	感染症の流行や、集団食中毒、集団病欠などにより従業員の健康・衛生に重大な影響が及び業務活動に大きな支障が生じることが想定される場合等	健康増進プログラムの実施、安全衛生委員会の設置、産業医の設置、ストレスチェックの実施
		労働争議	事業継続に大きな影響を及ぼすような労働争議の発生が想定される場合等	定期的な労働協議
		人材流出	多数の人材流出により事業活動への重大な影響が想定される場合等	社宅の提供、人事制度の継続的改善、アドバイザー制度、ブラザー・シスター制度
7	広報リスク	SNSやマスコミの対象となるような事態	ブランドイメージを損ない事業継続に大きな影響を及ぼすようなSNSへの投稿や報道が想定される場合等	IR部門の設置
		風評被害	ブランドイメージを損ない事業継続に大きな影響を及ぼすような風評が想定される場合等	危機管理広報体制の整備、広報関連規程類の整備
8	災害リスク	地震による災害	本社及び事業所所在地で震度5強の地震が発生しBCPにおいて想定した被害が発生した場合等	事業継続計画の策定、災害事前対策活動の強化
		風水害による災害	会社所在地及び社員居住地域で危険レベル4 (避難指示) 以上が発令された場合等	事業継続計画の策定、地域毎の災害対応コミュニケーション活動の強化
		事故・事件による災害	本社及び事業所所在地で大規模な火災や停電等が発生した場合等	事業継続計画の策定、災害事前対策活動の強化
9	法令違反リスク	法令違反の問題	知的所有権侵害、インサイダー取引、不正競争、従業員犯罪等の法令違反、及び法改正等への対応の遅れにより事業継続に重大な影響が想定される場合等	コンプライアンス教育と委員会の設置、インサイダー取引防止研修の実施
		反社会的組織との関係リスク	反社会的組織との関係が明らかになり会社に重大な影響が想定される場合等	反社マニュアルの整備、定期的な全件確認の実施
		従業員の不祥事	従業員の不祥事によって会社経営に重大な影響が想定される場合等	行動規範の周知徹底、内部監査の実施、全社的なコンプライアンス活動
		その他の法務リスク	提訴や仮処分命令の申立、行政処分や行政による告発等の事態が想定される場合等	顧問弁護士との適宜会合

社外取締役座談会



成長の道筋をモニタリングし
着実な企業価値向上の実現を目指した提言を継続的に行ってまいります

出口 眞也

公認会計士。PwCあらた有限責任監査法人のパートナーとして会計監査業務に加え、ガバナンス・リスク管理などのコンサルティング業務責任者として活動。同法人の顧問を経て、現在は複数の企業、団体の社外役員、外部有識者委員、顧問。

占部 利充

三菱商事入社、米国駐在、IT子会社、人事部長、中国副総代表・香港法人社長などを経て、常務執行役員ビジネスサービス部門CEOとしてデジタル推進を統括。三菱UFJリース代表取締役副社長を経て、現在はアドバンテスト取締役。

森崎 孝

三菱銀行入行、三菱UFJフィナンシャル・グループ常務執行役員、三菱東京UFJ銀行常務、専務を経て、2014年同行副頭取。2016年に三菱総合研究所代表取締役社長、現在は同社取締役会長。

島田 直樹

アップルコンピュータ(現アップル)、ボストンコンサルティンググループ、ICGジャパンを経て、2001年にピー・アンド・イー・ディレクションズを設立、同社代表取締役。

昨年の実効性評価において発展的課題として「ステークホルダーとの対話状況に関するフィードバックの拡充」「取締役会におけるジェンダーやスキル領域の多様性の向上」が挙げられました。まずは取締役会における多様性につき、どのような進捗がありましたか。

島田 取締役会における多様性に関しては、指名報酬委員会で、成長段階にある今のJBSに求められるスキルマトリックス項目の検討や女性取締役の候補の提示から始め、ジェンダーに限らずダイバーシティを広く捉えた議論を行ってきました。年々前進していると捉えています。

占部 成長戦略に対応したスキルマトリックスで必要な領域のカバー状況を確認したうえで、充足状況も意識して初の女性社外取締役を選任できたのは一歩前進です。ただ、ダイバーシティの観点ではまだ途上だと考えています。

出口 途上という意味では、事業も、これまで長年にわたり日本屈指のマイクロソフトパートナーとして構築してきたビジネス・サービスモデル、顧客基盤、テクノロジー・人材基盤といった競争力の源泉となる有形・無形の資産の強みを最大限活かしながら、次の非連続といえる成長ステージへと進む変革のタイミングと認識しています。このタイミングで課題を振り返り、この先の事業成長戦略を実現するための1つの重要な手段としての多様性について議論していく必要がありますね。

森崎 そう思います。実効性評価も1年目、2年目と、定性的にも定量的にも着実にレベルが上がっています。ただ、現在JBSはスタンダード市場のなかでは一定の評価ができますが、上場企業全体に目を向けると、さらに優れた取り組みを行っている企業が多く存在します。先行している企業で参考にできるものは積極的に取り入れていく姿勢が大切だと思います。

「ステークホルダーとの対話状況に関するフィードバックの拡充」が発展的な課題として挙げられているなか、中計の利益目標の取り下げがありました。その際、どのような議論がなされましたか？ また、今後の事業成長のためにどのような議論をしていくかお聞かせください。

出口 ステークホルダーとの対話やフィードバックに関しては、上場以来、さまざまな株主との対話も増えており、それ自体は評価できます。しかし、中計の利益目標取り下げの説明をはじめ、次の成長ステージへの変革途上における対話として、ステークホルダーの得心が得られたとは言い難い状況だと思えます。2024年9月期の実効性評価では、取締役会の運営に関して「経営戦略に対する監督の強化」が発展的な課題の1つに挙げられましたが、ステークホルダーとの対話状況に関するフィードバックの拡充はそのための手段として重要であると再認識しています。



占部 中計目標値の取り下げは重く受け止めていますが、取り下げの判断自体は必要なものでした。代案発表まで待つ意見もありましたが、目標達成が難しいことが明らかであれば、速やかに開示することが重要だと判断しました。一方で、中計で示した成長ストーリーや戦略自体は違っておらず、今でも当社として進むべき方向性は正しいと考えています。

森崎 戦略という観点では、収益の目標値は取り下げたものの、戦略そのものは取り下げておりません。一方で、当初の目論見からどのようなギャップが生じたのかを検証しています。

占部 では、何が違ってきたのかというと、挑もうとするビジネス領域で求められる技術や知見のレベルが、中計策定時に我々が想定していた以上に高度化した点が挙げられます。例えば、生成AIのこれほど急速な進化と普及は予測できませんでした。JBSの従来の強みを拡張するだけでは不十分で、IT技術やそれを活用するビジネス変革のスピードに「JBSの人材の知見やスキルが追いついていなかった」ということです。

島田 そこは私も共通の理解です。企業が永続的に成長するためには「既存事業の自己革新」は不可欠であり、他社に先んじて革新を遂げることで、差別化が図れ、利益の確保にもつながります。しかし、この自己革新のスピードが時代の進展に追いついていなかったと感じています。

森崎 たしかに、先進技術に対応するための体制構築については、時間はかかりましたが当初の戦略に基づき着実にキャッチアップしてきているので悲観的に捉える必要はないと感じています。例えば、生成AI関連サービスに関してはお客さまから高い評価をいただいています。

島田 体制構築の先を見据えると、生成AIに限らずJBSならではの独自性を持つ差別化が重要になってくると思います。利益向上を目指す観点からも、潜在的なニーズを捉え、新しいニーズの萌芽を見つけること、さらにそれを社内ナレッジとして共有し面で展開できるようにすることが大きな方向性として必要になります。

森崎 IT業界には、良い商品を製造し、それをお客さまに提供するシーズドリブンの側面があります。JBSは、このスタイルからニーズ起点に変わりつつあります。お客さまの要望や課題を起点としたより高い視座の相談をいただけるようになりつつあり、この取り組みをさらに強化することが求められます。

占部 ビジネスニーズの領域に入っていく場合、業界や業種に限らず比較的共通で導入できるコーポレートITとは、求められる要素も変わってきます。例えば、お客さまのビジネスに対する理解も必要になるほか、IT事業者側のリスクの取り方や、競合企業も変わってきます。対象とする領域やビジネスモデルの変化によって、これまでのJBSの事業とは非連続の部分が出てくるため、それを考慮していくことが大切です。

今回の実効性評価の結果では、「経営戦略に対する監督の強化」が課題として挙げられました。どのような経営戦略に対する監督、その他ガバナンス強化を行っていくとお考えでしょうか。

出口 JBSグループとしての事業規模の拡大や、次なる成長ステージへの変革等、経営環境の変化に伴い、取締役会で経営戦略に関する議論が量的にも質的にも増加しています。取締役会として経営戦略に対する監督をいかに実効的なものとしていくかについて、取締役会の実効性評価で議論を重ね、重要課題として対処していくことになりました。先に議論したステークホルダーとの対話状況に関するフィードバックの拡充もその対処施策の1つです。

占部 戦略的、戦術的な観点の大方の課題やその解決案は、タイムリーに取締役会の俎上に上っていました。実りある議論がなされ、

方向性や取り組むべき施策も示されたと思いますが、その後のレビュー・フォローアップには不十分なところがあり、改善の余地があると感じています。

森崎 その意味では、進捗管理が重要です。取締役会での決定に基づき、執行側が施策を実行することになりますが、PDCAサイクルのなかでもう一段踏む込む必要があったと感じています。

島田 課題への対応や進捗については毎月係数とともに事業状況の確認をしていましたが、さらにその後のプロセスや結果を意識してモニタリングしていかないと、スピード感が失われていく恐れもありますね。

占部 同感です。なされた議論を議論のまま終わらせないよう、実行・実現まで責任を持って見届けることが重要です。問い詰めて、突き詰めて進展させることに、議論の意味があると言えます。我々ももっと実行プロセスや結果にこだわるべきだったと総括できると思います。

2024年9月期第2四半期において特別損失を計上しました。これは、2022年12月に買収したネクストスケープにかかるのれんの減損が生じたためです。この問題に関して意見をお聞かせください。

占部 中計で掲げた戦略実現に向けた一事業として、ネクストスケープの独自性も尊重しつつJBSとのシナジー効果をどのような連携体制で進めるのか、具体的な議論が十分ではなかった部分もあったと感じています。中計や成長戦略上の意義は議論し確認しましたが、JBS側を含めた実行体制や管理体制について、細部に至るまでの詰めが不足していたため、結果として問題案件の早期掌握やPMIが

遅れた点に反省があります。

森崎 より現場の目線からPMIを行っていくことも、重要な点だったと考えています。

占部 その点については、問題点に気づいてから、豊富な現場経験・知見を持ったJBSの執行役員がネクストスケープの取締役となり、事業管理からシナジー創出まで現場目線で責任を持って現場をリードする形にしました。

島田 長年のビジネス経験に基づいた嗅覚に頼るだけではなく、具体的にJBSとどのような形でシナジーを生み出すか、人の経験に頼るだけでなく、仕組みをつくって回していくことも必要だと思います。

占部 仕組みづくりという点では、先ほど述べた取締役会の討議事項の実行・実現のフォローに帰着します。技術力のある会社を買収した、我々はそういうきれいな話だけで終わりにせず、リスクを含めてゴールまできちんと見届ける必要があります。今回の教訓を活かしながらこのビジネスを立て直さなければならなりません。

出口 新たな事業創出というシナジーを狙ってのM&A投資として、JBSとは多くの点で異なる同社とのPMIの難易度は想定以上に高かったという点は否定できないと理解しています。今回は結果的として減損計上することとなりましたが、このPMI活動で得たさまざまな課題・反省点とその対処策や本来ネクストスケープが有する技術や人材といった無形資産は、JBSグループの次なる成長ステージに向けての有用な財産であり、取締役会としても反省とともにこの活動を継続的に監督していくことが重要だと思います。

島田 自分たちの事業特性を再確認し、次のラウンドへとつなげていくのが我々の仕事だと考えています。また、この経験から学びを得て、現在取締役会では、投資案件に関する検討に際して、トップのみならず事業ラインの意見も確認しより深い議論を行っています。



「資本コストや株価を意識した経営」の実効性を高める観点で、自社のバランスシートが効果的に価値創造に寄与する内容となっているか考えをお聞かせください。とりわけオフィス拡充や社宅の増設については、ステークホルダーの皆さまから高い関心が寄せられています。

占部 JBSは、人材が資本であるから人材に投資する、その点はまさにその通りです。現在は「オフィスはワークスペースであると同時に、成長の機会や付加価値を生み出すコミュニケーションを促す場所。社宅も人材の獲得や定着に寄与する」という考え方ですが、ITサービスを本業とする上場企業のバランスシートという観点からは、どのような形態がベストか議論が分かれるという課題意識を常に持ち続ける必要があります。

島田 社宅に関しては、決して自社保有に固執しているわけではないので、取締役会ではセール・アンド・リースバックなども視野に入れながらオフバランス化に向けたさまざまな可能性を継続的に議論しています。

占部 この課題は人材育成などに及ぼす投資効果、その反面のアセットリスクなどいろいろな要素が関連しているのでさまざまな観点から検討する必要があります。例えば、不動産という視点では、今の市況では都心の優良物件は借りるより買った方が有利という見方もあります。ただし、そうなるとITサービス会社としてのバランスシートとして最適な構成になっているかという課題が生まれる訳であり、今後も継続的に議論が必要だと思っています。

出口 社宅の自社所有と借り上げの選択に関してはそれぞれにメリットとデメリットがありますので、取得から流動化に至る各サイクルで、人材獲得・育成の観点での費用対効果の評価のみならず不動産のアセットリスクや社宅不動産調達にかかる有利子負債リスクなどの評価に基づき意思決定をしています。ただし、費用対効果や資本効率の観点での評価手法や不動産所有にかかるリスクマネジメントの手法についてはその成熟度アップと情報開示のあり方に関するさらなる議論が必要と認識しています。

森崎 格付け機関の評価やCS調査、他社の事例などを活用して、投資対効果を見える化していきたいところですね。例えば社宅がある



場合とない場合で、企業価値が短中長期にどう変化していくか。財務ベースでのリターン、非財務も含めたリターンをきちんと説明できれば納得感も得られるはずですよ。

占部 現状を是とした解釈論ではなく、ITサービス事業の上場企業として、本業に直結しない領域では極力アセットライトで身軽な体質を意識した議論が必要だと思います。

最後に、今後の長期的な企業価値向上に向けての提言をお願いします。

出口 当社の理念体系Mission、Vision、Valueはじめ、これまでとってきた成長戦略は間違っておらず、今でも妥当かつ実効性があるものと思います。ただし、そのMVVや成長戦略の実現や成果獲得に向けた具体的な方策の議論は、より一層深める必要があると思っています。次なる非連続の成長ステージに向けて事業やサービスに関する重点領域の選択と集中を行ったうえで、KPIを厳選・設定し取締役会で実効的にモニタリングしていくこと、そして議論は1回で終わりではなく起点に過ぎないということを認識し、継続した議論に展開していく仕組みや企業文化づくりを今後の持続的な成長に向けて重視していきたいと思っています。

占部 これまでの市場認識や戦略は正しかったし、クラウド基盤領域の知見と強固な顧客基盤というJBSの強みも変わらないが、人材や組織の知見・スキルが変化のスピードに追いついていない部分がありました。人材面では、AI等先進技術に加えて、プロジェクトマネジメントやビジネス理解力の強化に手を打ち始めています。これらの課題に対処し事業成長を実現するために、特にJBSのように発展過程の企業の取締役会は、執行側の実行状況を把握し指導する機能が重要で



す。議論にとどまらず、その結果を具体的に追う。その重要性を肝に銘じながら行動していきたいと思っています。

島田 JBSの強みは、お客さまに寄り添いながら成長してきた点にあります。現在取り組んでいる製販一体型組織への変革をはじめ、より付加価値の高いサービス提供の実現を目指し議論を深めていきます。併せてPDCAサイクルを回し、会社一丸となって経営の迅速化を図ることが重要です。さらに、誰に、何を、どうやって売っていくのかという3つの軸をブラッシュアップし、変化と成長を続けられる企業を目指して議論を進めていきたいと思っています。

森崎 企業には、株主・投資家からの評価に加え、お客さまや従業員の満足、社会からの信頼が求められます。株主・投資家には株価、配当を、お客さまにはより良い品質を、社員には働きがいのある職場を提供するとともに、社会への貢献にも努めてまいります。幅広いステークホルダーの皆さまの期待に応え、企業価値の向上を目指し、今期の学びを、今後の成長に活かせるように監督、助言してまいります。

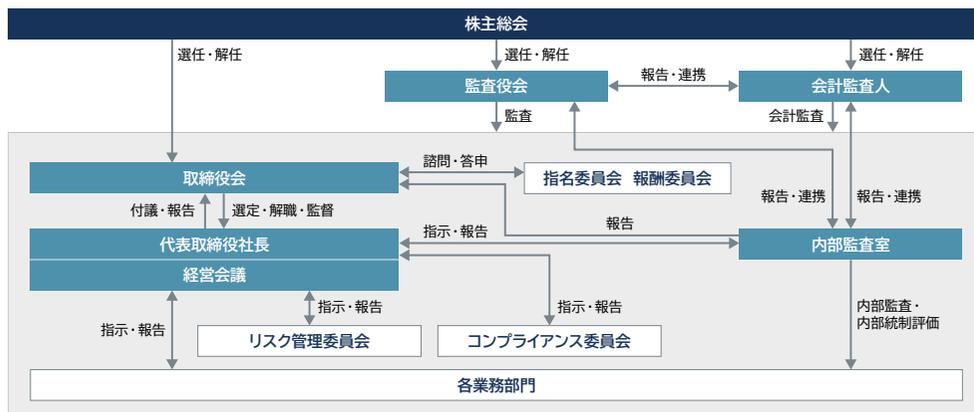
G-3 コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

当社は継続的な企業価値の向上にはコーポレート・ガバナンスが有効に機能することが不可欠であると考え、コーポレート・ガバナンスの強化及び充実に努めています。株主やその他のステークホルダーと良好な関係を築き、社会のニーズに合った事業活動を行うことで長期的な成長を遂げていくことができると考えています。

当社は、監査役会設置会社としてコーポレート・ガバナンス体制を構築しております。この体制により経営の最高意思決定機関である取締役会に業務執行の権限・責任を集中させる一方で、独任制の監査役で構成する監査役会に、取締役の職務執行に対する監査機能を担わせることで、適切な経営の意思決定と業務執行を実現するとともに組織的に十分牽制の効くコーポレート・ガバナンス体制の確立を目指しています。また、当社では、取締役総数の過半数を社外取締役、監査役の半数以上を社外監査役とし、外部視点による適切な助言・提言を積極的に経営に活かしています。加えて、取締役会の下に社外取締役を主要な構成員とする指名委員会、報酬委員会を設置することにより、取締役の選任並びに報酬に関する妥当性、透明性を確保しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会



監査役会



指名委員会



報酬委員会



取締役会の主な活動

当社は取締役会設置会社であり、取締役会は社外取締役5名を含む取締役7名で構成され、議長は代表取締役社長が務めます。取締役会は原則として毎月1回の定例開催のほか、必要に応じ機動的に臨時取締役会を開催しています。取締役会では、法定事項の決議、経営に関する重要事項の決定及び業務執行の監督等を行っています。なお、取締役会にはすべての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっています。職務執行の決定を適切かつ機動的に行うため、代表取締役社長及び使用人兼務取締役をもって構成する経営会議を設置し、議長は代表取締役社長が務めます。経営会議では、全般的経営方針・経営計画その他職務執行に関する重要事項を審議しています。なお、社外取締役は任意に出席することができ、監査役は出席し意見を述べることができます。

現在、当社の取締役会がサステナビリティ全般に関するリスク及び機会に対する監督権限を有しています。サステナビリティに関する取り組み状況をグループ全体で監督し、強化することを目的とした「サステナビリティ推進委員会」の設置を検討しています。

当社は、業務提携による関係強化等、純投資以外の経営戦略上重要な目的を併せ持つ政策保有株式を保有しています。

個別の政策保有株式については、政策保有の意義、中長期的な経済的合理性等を勘案して、保有継続の適否に関し、取締役会において取引先の成長性、将来性、収益性等を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するかどうかの判断を行っています。

当社は、関連当事者間の取引については、取締役会規則の定めにより、該当する場合は当該取締役を特別利害関係人として除外した上で取締役会において決議しています。また、当社は関連当事者取引管理規程を制定し、関連当事者リストの作成、取締役会での取引の事前承認及び取引結果の報告を行っているほか、定期的な関連当事者リストと取引先の照合、関連当事者に対して関連当事者間取引を把握するためのアンケート調査を実施する等、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しています。

取締役会の実効性評価

● 取締役会実効性向上への取り組み

当社では、取締役会の機能を継続的に向上させ、ひいては中長期的な企業価値の向上に資するため、取締役会の実効性の分析・評価を実施しています。

評価期間を2024年9月期として以下の項目に関する自己評価アンケートをすべての取締役・監査役を対象に実施しました。当社取締役会では、その回答の集計内容に関する分析・評価結果に基づき、今後取り組むべき発展的な課題について建設的な議論を実施しています。なお、公正性・客観性を担保するため、自己評価アンケートの設計及びその分析・評価にあたり外部機関を活用しています。

1. 取締役会の構成
2. 取締役会の運営
3. 経営戦略、ステークホルダーに対する責任
4. リスクマネジメント、内部統制、コンプライアンス及び危機管理体制等
5. 経営陣の評価・報酬
6. 昨年度の発展的課題への対応状況

● 実効性評価結果の概要

- ・当社取締役会においては、経営課題についての多面的かつ自由闊達な討議を経て意思決定が行われ、また、業務執行を監督する体制が十分に整備・機能していることから、取締役会の実効性は確保されているものと評価しています。
- ・前年度の実効性評価にて認識された発展的な課題については、以下のような取り組みを行い、概ね改善しています。
 - 取締役会におけるジェンダーやスキル領域の多様性の向上
 - ステークホルダーとの対話状況に関するフィードバックの拡充
- ・本年度の評価を通じて、さらなる実効性の向上に向けた発展的な課題として、経営戦略に対する監督の強化、リスクマネジメントの高度化、サステナビリティの取り組みの強化に取り組むこと等を認識しました。

当社取締役会は、こうした認識を踏まえ、実効性のさらなる向上を図るために必要な施策を継続的に検討・実行してまいります。

経営陣幹部・取締役及び監査役の指名・選解任方針と手続

取締役会が取締役・監査役候補者の指名・選解任を行うにあたっての方針と手続は以下のとおりです。

● 取締役・監査役の指名・選解任方針

次の要件を充たす者を取締役・監査役候補者として選定しています。

- (1) 会社法に定める法定要件を備える者であること
- (2) 反社会的勢力との関係を有すると認められる者でないこと
- (3) 人格及び識見ともに優れ、経営の監督者（監査役にあつては監査者）としてその職責を全うすることができる者であること

● 社外取締役・社外監査役の指名・選任方針

取締役・監査役の指名・選解任方針に加え、経営、法律、会計、行政、コンサルティング、教育等の分野で指導的役割を果たした実績があり、専門的知見を有している者を候補者として指名します。

● 取締役・監査役の選解任手続

取締役会が候補者を選定し、株主総会で選解任します。

なお、監査役候補者については、事前に監査役会の同意を得ます。

当社では、取締役・監査役の各候補者の個々の選解任理由については、招集通知に記載しています。

サクセッションプラン

当社は、後継者計画を含む経営陣幹部の指名・報酬等の事項について、指名委員会及び報酬委員会において社外取締役等から適切な助言を受け、協議しています。

役員報酬

● 役員報酬の基本方針

当社は、業界をリードすることのできる高水準のプロフェッショナル人材を獲得・維持・育成するための手段の1つとして、報酬を位置付けます。そのため、報酬水準は、原則として、人材獲得において競合すると想定される国内外の企業をピア・グループとして設定し、このピア・グループとの比較において競争力のある水準の実現を目指します。

● 役員報酬決定の手順

取締役の報酬限度額は、2004年12月24日開催の株主総会決議において年額500百万円以内（ただし、使用人分を除く。）と決議されています（決議時点の取締役の員数は3名）。また、定款において、当社の取締役は、3名以上とすると定めています。

取締役（社外取締役を除く。）の報酬は金銭報酬とし、株主総会決議で承認を得た範囲内で、基本報酬、賞与、役員退職慰労金で構成しています。

- (a) 基本報酬は、世間水準及び経営内容、社員給与等とのバランス等を考慮の上、取締役会が報酬委員会への諮問を経て決定した支給額を毎月支給しています。
- (b) 賞与は、役員としての個々の業務執行状況を評価して取締役会が報酬委員会の諮問を経て決定した支給額を支給することがあります。
- (c) 役員退職慰労金は、役員及び執行役員の報酬等に関する規則の定めに従い、株主総会の決議のもと取締役会が報酬委員会の諮問を経て決定した支給額を支給しています。

社外取締役の報酬は金銭報酬とし、客観性維持の観点から固定の基本報酬のみの支給としています。基本報酬は、株主総会決議で承認を得た範囲内で、世間水準及び経営内容等を考慮の上、取締役会が報酬委員会の諮問を経て決定し、毎月支給しています。

監査役の報酬限度額は、2004年12月24日開催の株主総会決議において年額50百万円以内と決議されています（決議時点の監査役の員数は1名）。また、定款において、当社の監査役は、3名以上とすると定めています。

常勤監査役の報酬は金銭報酬とし、株主総会決議で承認を得た範囲内で、基本報酬及び役員退職慰労金で構成されています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額 (千円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業績連動 報酬	退職慰労金	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く）	121,448	111,000	-	10,448	-	4
監査役（社外監査役を除く）	-	-	-	-	-	-
社外役員	57,310	56,040	-	1,270	-	7

※1 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておらず、2023年12月22日開催の第33期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名の報酬等を含んでいます。

※2 上記の退職慰労金は、当事業年度における役員退職慰労引当金繰入額であります。

指名委員会・報酬委員会

指名委員会・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、社外取締役5名を含む取締役6名で構成され、委員の互選により選出された委員長が議長の役目を務めます。

指名委員会・報酬委員会は1事業年度に1回以上の頻度で開催します。客観的かつ公正な観点で、指名委員会では取締役及び執行役員等の役員人事に関する事項を審議し、また、報酬委員会では役員報酬に関する事項を審議しています。

なお、監査役は、委員会に対して、オブザーバーとしての出席及び審議の経緯の説明を要請することができます。

業績連動報酬の方針及び指標

経営者の報酬構成は、人材獲得・維持のための競争力確保並びに企業の持続的成長及び中長期的な企業価値向上へのインセンティブの付与の観点から、固定報酬である基本報酬並びに業績連動報酬である短期業績連動報酬及び長期業績連動報酬を基本的な報酬構成要素としてこれらの適切な割合での組み合わせの実現を目指します。今後、役位・役職、管掌業務等の各人の役割・責任を踏まえつつ、業績連動報酬を含むより適切な報酬構成の実現に向けての検討を行う予定です。

役員一覧 (2025年1月31日現在※1)

取締役

							
※各取締役特に期待される専門性・知見	牧田 幸弘 代表取締役社長	勝田 耕平 取締役常務執行役員	島田 直樹 社外取締役	占部 利充 社外取締役	出口 眞也 社外取締役	森崎 孝 社外取締役	朱 純美 社外取締役
スキルマトリックス*	企業経営	●	●	●		●	
	IT・テクノロジー	●		●			
	営業・マーケティング	●	●				
	法務・リスク管理		●			●	●
	財務・会計		●			●	●
人事・人材開発		●	●	●		●	
取締役会出席状況※2	14/14回	11/11回※4	13/14回	14/14回	14/14回	13/14回	—※5
所有株式数※3	1,440,000株	65,580株	50,000株	15,000株	—	—	—

※1 後藤正行は、2024年12月20日開催の第34期定時株主総会において取締役に就任しましたが、2025年1月28日付けで辞任したため、掲載しておりません。 ※2 2024年9月期における出席状況。 ※3 2024年9月30日現在。 ※4 勝田耕平は、2023年12月22日開催の第33期定時株主総会において取締役に新たに就任しており、出席状況は就任後の期間に係るものです。 ※5 朱純美は、2024年12月20日開催の第34期定時株主総会において取締役に新たに就任したため、2024年9月期における出席状況は空欄としています。

●スキル項目と選定理由

企業経営	豊富な企業経営で培われた知見・経験や多様な視点が実効的な意思決定や監督に不可欠であるため
IT・テクノロジー	主要事業領域であるIT・テクノロジーのリテラシーが不可欠であるため
営業・マーケティング	競争力ある営業・マーケティング機能が主要事業の着実な成長に不可欠であるため
法務・リスク管理	企業価値の棄損抑止のため、コンプライアンスと健全なリスク管理が不可欠であるため
財務・会計	上場企業に求められる財務・会計の健全性を保全するほか、企業価値の創出のためには財務戦略が重要となるため
人事・人材開発	競争力の源泉が人材であり、人的資本の最大化は重要な経営課題であるため

監査役

児玉 眞二
常勤監査役

山崎 一夫
社外監査役

久保田 英夫
社外監査役

柳澤 美佳
補欠監査役

執行役員

森屋 正樹
特命 担当

中村 智之
ソリューション戦略本部

前田 憲仁
CSO(Chief Strategy Officer)、
コーポレート戦略本部

岩本 満美
IR室、広報室

平岡 敬浩
ネクストスケープ 担当

安田 博一
ビジネスグループ統括
事業管理本部、ホンダ事業本部、
金融事業本部、製造事業本部、流通事業本部

田中 功明
トヨタ事業本部

守屋 有人
トヨタ事業本部
エンタープライズエグゼクティブ

伊藤 英啓
金融・保険事業本部、
ストラテジックセールス本部

星 誠
通信・サービス事業本部、
メディア・エンターテインメント事業本部

北村 勇樹
公共・サービス事業本部

平安 清剛
西日本事業本部

櫻田 浩
SureBizCloud事業本部

小杉 智
株式会社ネクストスケープ
代表取締役社長

中山 高史
Data & AI事業本部

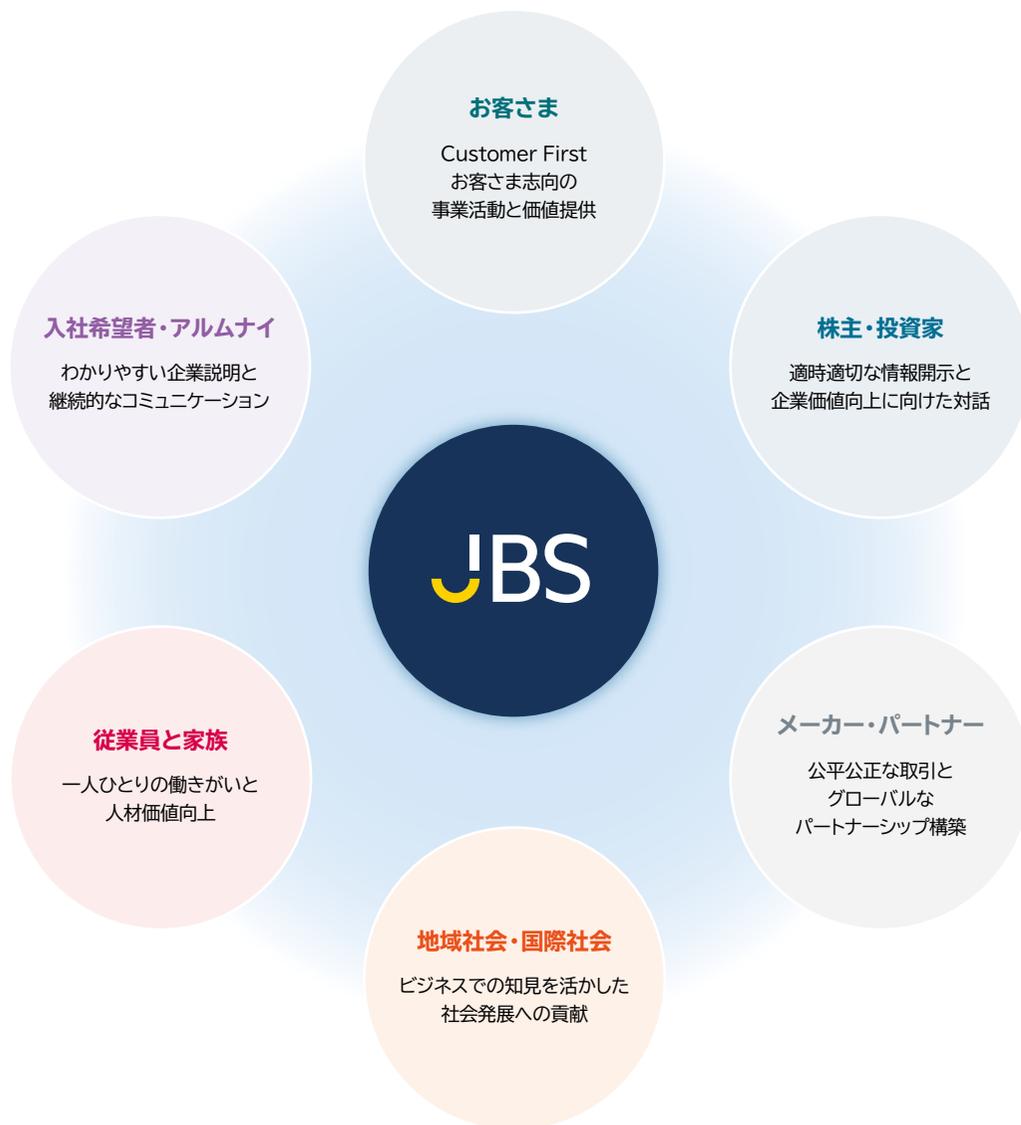
取締役・監査役の選任状況

氏名	選任理由	独立役員	独立または非独立の指定理由
牧田 幸弘 代表取締役社長	長年にわたり当社代表取締役社長を務めています。経営者としての豊富な経験と当社の事業に関する幅広い見識を活かし、引き続き当社の経営を牽引し、当社の成長戦略の推進に資することが期待されるため、取締役として選任しています。		
勝田 耕平 取締役 常務執行役員	公認会計士としての高度な知見や、長年の監査法人やコンサルティング会社における豊富な経験と見識に基づき、現在、当社取締役常務執行役員を務めています。その経験・実績・見識を活かし、引き続き当社の成長戦略の推進に資することが期待されるため、取締役として選任しています。		
島田 直樹 社外取締役	企業経営者、コンサルタントとしての豊富な経験と見識に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督、助言等を実施しています。引き続き当社の経営体制の強化に資することが期待されるため、社外取締役として選任しています。	●	同氏は、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準等に照らし、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していると判断し、独立役員として指定しています。
占部 利充 社外取締役	大手総合商社及びリース・ノンバンクでの豊富な経営経験に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督、助言等を実施しています。引き続き当社の経営体制の強化に資することが期待されるため、社外取締役として選任しています。	●	同氏は、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準等に照らし、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していると判断し、独立役員として指定しています。
出口 真也 社外取締役	公認会計士としての高度な知見や、監査法人における豊富な経験と見識に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督、助言等を実施しています。引き続き当社の経営体制の強化に資することが期待されるため、社外取締役として選任しています。	●	同氏は、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準等に照らし、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していると判断し、独立役員として指定しています。
森崎 孝 社外取締役	企業経営者としての豊富な経験と見識に基づき、当社社外取締役として業務執行に対する監督、助言等を実施しています。引き続き当社の経営体制の強化に資することが期待されるため、社外取締役として選任しています。		同氏は、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準では独立役員に該当するものの、同氏が会長を務めている三菱総合研究所はその他の関係会社として当社に対して影響を及ぼさう立場にあることから独立役員として指定していません。
朱 純美 社外取締役	グローバル金融機関での実績を重ね、現在、経営コンサルティング会社の代表取締役を務めています。経営管理やIR等に対する豊富な見識を有しており、今後、当社の経営体制の強化に資することが期待されるため、社外取締役として選任しています。	●	同氏は、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準等に照らし、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していると判断し、独立役員として指定しています。
兒玉 真二 常勤監査役	同氏は、三菱総研DCS出身で同社常務執行役員としてシステム企画担当を経験しており、長年にわたる企業経営を通じて培われた豊富な経験と高い見識を有していることから社外監査役として選任しています。	●	同氏は、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準等に照らし、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していると判断し、独立役員として指定しています。
山崎 一夫 社外監査役	同氏は、毎日新聞社出身で同社常務取締役及び同社の親会社である毎日新聞グループホールディングス取締役専務執行役員として同社及びグループの経営戦略担当及びコンプライアンス担当を経験しており、長年にわたる企業経営を通じて培われた豊富な経験と高い見識を有していることから社外監査役として選任しています。	●	同氏は、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準等に照らし、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していると判断し、独立役員として指定しています。
久保田 英夫 社外監査役	同氏は、税理士としてPwC税理士法人理事を経験され、多くの上場企業へのアドバイザー実績があり、財務・会計・税務に高い見識を有していることから社外監査役として選任しています。	●	同氏は、東京証券取引所の定める独立役員の確保にあたっての判断基準等に照らし、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、十分な独立性を有していると判断し、独立役員として指定しています。

※ 当社は、法令に定める監査役の数に欠くことになる場合に備え、会社法329条第3項に定める補欠監査役1名を選任しています。

氏名	選任理由
柳澤 美佳 補欠社外監査役	弁護士としての高度な知見や、他社の法務部門における豊富な経験と見識を有していることから、当社の監査役としての職務の執行に資することが期待されるため、補欠社外監査役として選任しています。

ステークホルダーエンゲージメント



コミュニケーション方法

お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業/技術担当者を通じた各顧客企業との対話 ● 品質向上に向けた取り組み ● Webサイトやパンフレット、SNSによる情報提供 ● 展示会、オンラインセミナー /ハンズオンセミナー ● お問い合わせ窓口の設置
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● ディスクロージャーポリシーの設定とこれに基づく対話 ● 株主総会、決算説明会、投資家向け説明会 ● 国内外機関投資家/アナリストとの個別ミーティング、説明会 ● 各種レポート(統合報告書、株主通信)、株主・投資家向けWebサイトでの情報開示 ● お問い合わせ窓口の設置
メーカー・パートナー	<ul style="list-style-type: none"> ● アライアンス担当者を通じた各メーカー・パートナーとの対話 ● 各メーカー・パートナーとのキックオフ、QBR ● 双方向評価アンケートの実施とフィードバック(品質向上を目的とした意見交換) ● 国内外パートナー本社訪問及びイベントへの参画
地域社会・国際社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種学生向けキャリア教育支援の提供(職業体験、講義提供) ● 高校生向け海外留学奨学金制度の実施 ● 障がい者就労支援の実施 ● 産・官・学・地域連携プロジェクト(一般社団法人 社会システムデザインセンター)への参画
従業員と家族	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員エンゲージメント調査を通じた課題抽出及び従業員満足度向上施策の実施 ● 社内報、全社会議/パーティー、アワードなどを通じた情報共有と対話 ● MVV浸透施策の実施 ● 労使協議会の実施、経営層との直接対話機会の設定 ● Lucy's(社員食堂)の設置 ● ファミリーデーの実施 ● 各種オンボーディング施策の実施 ● 各種教育、研修プログラム/ワークショップ、資格取得支援制度の実施 ● 社員のキャリア形成支援 ● 安全衛生委員会/内部通報、各種相談窓口の設置
入社希望者・アルムナイ	<ul style="list-style-type: none"> ● Webサイトやパンフレット、SNSによる情報提供 ● 採用専用SNSなどを通じた対話 ● 国内外の会社説明会、交流会(オンライン/オフライン) ● アルムナイ採用制度の活用

ステークホルダー別2024年9月期活動トピック

お客さま

新本社「Cloud Park」にて、初のお客さま向けイベントを開催

2024年5月に移転した新本社は、“最新のクラウドソリューション×人のつながり”によってイノベーションが生まれる場=“Cloud Park”をコンセプトにしています。6月27日にはお客さまをお迎えし、初のイベント「Windows 11 への最適な移行の体験会」を開催。日本マイクロソフトによる登壇や展示ブースへの出展などもありました。



地域社会・
国際社会

沖縄事業所が「おきなわSDGsパートナー」に認証登録

沖縄県がSDGsの達成に向けた取り組みを行う企業・団体を認定し、地域の持続可能な発展を図る制度。JBS沖縄事業所は、ファミリーウィークイベント、ビーチクリーン活動、ハイブリッドワークの導入、中学校へのキャリア教育支援、大学へのマナー講座実施などの取り組みが評価され2024年11月から認証を受けています。



従業員と家族

子育てサポート企業として「くるみん」認定を取得

ワークライフバランスのとれた多様な働き方を支援する取り組みや、育児休業取得促進に向けた取り組みが評価され、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、2024年2月に、厚生労働大臣より「くるみん」の認定を受けました。



株主・投資家

2年連続でスタンダード市場部門の最優秀サイトに選出

さらにオープンで公平な情報開示を目指し、決算説明会における説明内容の全文書き起こしの公開を開始するなど、IRサイトを通じた情報開示の充実を図っています。その結果、日興アイ・アール「全上場企業ホームページ充実度ランキング」調査において、昨年引き続きスタンダード市場部門の最優秀サイトに選ばれました。



入社希望者・
アルムナイ

IT業界就職人気企業ランキング入賞

楽天が運営する就職活動情報サイト「楽天みんな就」にて、2024年3月卒の学生 2,876名を対象に調査した「2024年卒IT業界新卒就職人気企業ランキング」で、総合39位にランクイン。

- 教育研修の充実/社員が魅力的なランキング3位
- 社風・居心地の良さ10位

