最終更新日：2018年12月28日

JBCCホールディングス株式会社
代表取締役社長 山田　隆司
問合せ先：経営管理　TEL 03-5714-5172
証券コード：9889
https://www.jbcchd.co.jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社はグループのビジョンとして、「社会、お客様、株主、社員と感動を共有し、信頼されるグローバルなベスト・サービスカンパニー」を目指すことを掲げ、このもとに(1)透明性の高いグループ経営、(2)企業価値の増大、(3)日本のIT活用促進に貢献、の3つを経営方針と定め、お客様、株主、取引先、社員、社会等のステークホルダーに対し常に最高の価値を提供し、企業価値を継続的に向上できることが重要と考えています。この考えのもと経営の透明性と健全性の確保を行うとともに、純粋持株会社体制による経営の効率化を図り、コーポレートガバナンスの充実に努めています。
なお、2016年6月16日開催の定時株主総会における定款変更決議により監査等委員会設置会社に移行いたしました。この移行により、取締役会においては執行機能と監督機能の分離を明確化しコーポレートガバナンスの実効性を高めるとともに、意思決定のさらなる迅速化を図る体制となりましたが、引き続きより良いコーポレートガバナンス体制の構築に向け、継続的な取り組みを推進してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

【補充原則1－2④　議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳】
議決権電子行使プラットフォームについては、2015年より導入いたしました。招集通知の英訳につきましては、外国人株主の持株比率の推移を見守り、今後検討してまいります。

【補充原則4－1③　最高経営責任者等の後継者計画】
幹部候補社員に対しては育成プログラムに基づいた人財育成を進めています。ＣＥＯ等の後継者計画については、今後充実させていくために取締役会で引き続き検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1－4　政策保有株式】
1．基本方針及び検証
グループの事業拡大のためには、取引関係の維持・強化、業務提携等、企業との協力関係が必要となります。そのうえでグループの企業価値の維持・向上に資することを前提に、中長期的な観点から保有に伴う便益やリスク等を総合的に検討し、経済合理性と保有意義が認められない株式については保有しない方針です。保有する株式については、中長期的な企業価値向上の観点から、資本コストや取引関係の維持・強化等も勘案し、取締役会で毎年見直しを行い、保有を継続するかどうかを判断いたします。
２０１８年度は見直しの結果、経済合理性と保有意義が低下した株式について順次売却することを決定しています。

2．議決権の行使
株主価値の毀損を防止し、その増大を図る視点から、これに資するように、議決権を適切に行使いたします。

【原則1－7　関連当事者間の取引】
関連当事者間の取引については、取締役の利益相反取引に該当する場合は、会社法の規定により取締役会の承認を得ることとしています。利益相反にあたらないものについては、取引の目的、選定プロセス、独立当事者間取引価格であるかの検証を経理財務部門責任者が行い、取締役会で承認を得ることとしています。関連当事者との取引の有無ならびに取引の内容については、経理財務部門責任者が全員に調査書の記入・提出を求めたうえ、取締役会に結果を報告し、レビューすることとしています。

【原則2－6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は確定拠出年金制度を採用しています。なお、従業員に向けては定期的な加入者教育及び情報提供を行っています。

【原則3－1　情報開示の充実】
1．会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
グループのビジョンである、「社会、お客様、株主、社員と感動を共有し、信頼されるグローバルなベスト・サービスカンパニーを目指します。」を基本に中期経営計画等を作成しています。これらは当社ホームページに記載しています。
（経営理念）https://www.jbcchd.co.jp/corporate/philosophy/index.html
（中期経営計画）https://www.jbcchd.co.jp/corporate/midplan/index.html

2．.コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
当社ホームページに公表しています。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/management/governance/index.html

3．役員報酬の決定方針
当報告書の【取締役報酬関係】をご参照ください。

4．経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名の方針と手続
経営陣幹部、取締役の選任については、株主からの経営の委任に応え、経営に関する豊富な経験と高い見識を有し、役割･責務を全うできる人材を候補者として選定する方針としています。取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、ホールディングス専任で業務執行にあたる者及び各事業分野に精通した主要な事業会社の代表取締役社長をはじめとする幹部、ならびに社外取締役による構成が適正であると考えています。また、監査等委員である取締役の選任については、財務会計、企業経営、法務等に関する幅広い知見や経験を有し、役割･責務を果たすことのできる人材を選定する方針としています。
取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選任の手続きについては、役員人事報酬委員会で原案を作成して取締役会に提案し、取締役会において選任を決議し株主総会に付議しています。また、その解任については、企業業績等の評価を踏まえ取締役がその機能を発揮していないと認められる場合、独立社外取締役が過半数を占める役員人事報酬委員会において解任の審議を経たうえで取締役会に提案し、取締役会において解任を決議し株主総会に付議いたします。
なお、監査等委員である取締役は、監査等委員会の同意を得て取締役会において選任を決議し株主総会に付議しています。

5．経営陣幹部の選解任と取締役の選解任
取締役の略歴及び選任理由につきましては、株主総会参考資料に掲載しています。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/files/syosyu1806.pdf

【補完原則4－1①　経営陣に対する委任の範囲】
取締役会では取締役会規程により、法定決議事項の決議、グループ経営方針及び基本事項の決定、重要な業務執行に関わる事項の決定等を行っています。取締役会の専権事項以外の業務執行の決定については、代表取締役社長に委任しています。代表取締役社長は自らの業務執行の決定にあたっては、経営戦略会議に諮り、経営戦略会議は、定められた審議事項に基づき、グループの事業戦略に関する事項、グループの経営管理に関する事項等を審議のうえ、答申しています。
なお、監査等委員会設置会社への移行に伴い、意思決定の迅速化のため、法令･定款の定めに従い取締役会の決議により重要な業務執行の決定の一部を代表取締役社長に委任できることとしています。

【原則4－9　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
独立社外取締役については、経営方針、経営戦略の適切な意思決定や一般株主の利益相反、経営上のリスク等、経営の監督を行ううえで、より専門的な知識や企業経営に関する経験を持った候補者を指名いたします。そのうえで独立社外取締役には、東京証券取引所が定める独立性基準の資格を満たした者を指名いたします。

【補充原則4－11①　取締役全体としての知識･経験･能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社の取締役について、社内取締役としては純粋持株会社体制のもとに会社経営や事業分野等への豊富な経験、高い専門性を有し、企業の発展に貢献しうる人材を、また社外取締役としては経営、会計、法律、IT業界等の分野で幅広い知見や経験を有し、取締役会へ積極的に意見表明を行う等監督的役割を担う人材を、バランスよく配置することを目指しています。
現在、取締役8名（内社外取締役2名）、監査等委員である取締役3名（内社外取締役2名）を選任し、うち1名は女性です。

【補充原則4－11②　役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】
当社では、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）2名のうち1名については、他社の取締役副会長を兼任しています。また、監査等委員である社外取締役2名についても、1名は他の上場会社の社外監査役を、1名は政策金融機関の社外取締役及び一般社団法人の監事を、それぞれ兼任しています。各取締役の兼任状況は、職務遂行に支障のない合理的な範囲であることを確認しておりますとともに、兼任先等の情報については、株主総会の招集通知や有価証券報告書に記載しています。

【補充原則4－11③　取締役会全体の実効性の分析･評価】
全ての取締役に対して、毎年、無記名方式による意見収集等を実施し、取締役会全体の実効性について分析･評価を行い、その結果の概要を開示いたします。
＜2017年度の取り組み＞
昨年度に引き続き、全ての取締役に対し無記名方式による意見収集を実施いたしました。回答内容について、外部コンサルタントによる分析結果を得たうえで、取締役会の実効性に関する評価を行いその結果の概要を開示いたしました。
結果の概要については、以下に掲載しています。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/2018/03/22/170000.html

【補充原則4－14②　取締役に対するトレーニングの方針】
当社は取締役が職務を遂行するうえで必要な知識の習得について、トレーニングの機会の提供及びその費用の支援を行います。
新任の取締役については、就任時にその役割･責務の基礎的な知識習得を行います。また社外取締役については、就任時に当社の事業の理解のための説明会等を行います。
また、就任以降も取締役として職務遂行上求められる会社法等の法令やコーポレートガバナンス、グループ経営に関する事項等その役割･責務の理解促進のために、研修機会の提供、必要な費用の支援を行います。

【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主との建設的な対話を促進するために以下の取組みを行います。
1．当社では、コーポレートコミュニケーション部門にIRを専門とする執行役員を選任し、またIR担当部署を設置しています。株主との対話はIR担当執行役員が統括を行い、経営管理、財務、法務部門等協力して対応いたします。
2．投資家との面談等IR取材や半期毎に機関投資家向けの決算脱明会を実施、また株主アンケート実施により株主様からのご意見やご要望をうかがう機会も設け、対話の充実に努めます。
3．IR担当執行役員は、対話で得られた意見を取締役会に適切にフィードバックし、取締役会としての情報共有や企業活動に役立てていきます。
4．投資家との対話については、インサイダー情報の流出がないよう管理担当取締役の責任のもと、担当者による情報の管理を徹底するとともに、決算期においては、決算情報の取扱いに充分注意します。またグループ内では、「グループインサイダー取引防止規程」を定め、インサイダー取引についての社内教育を行う等未然防止に努めます。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
JBグループ社員持株会	1,324,873	7.89
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,047,900	6.24
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	976,100	5.81
谷口君代	418,400	2.49
富国生命保険相互会社 (常任代理人 資産管理サービス信託銀行株式会社)	414,700	2.47
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	300,600	1.79
大塚哲夫	250,000	1.49
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042 (常任代理人　株式会社みずほ銀行決済営業部)	242,900	1.45
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口1)	237,100	1.41
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口2)	229,000	1.36

支配株主(親会社を除く)の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明

―

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3 月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	13 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
長谷川 礼司	他の会社の出身者											
井戸　潔	他の会社の出身者								○			
今村　昭文	弁護士											
渡辺　善子	他の会社の出身者								△			

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
長谷川 礼司		○	長谷川氏は、日本アイ・ビー・エム株式会社の出身者ですが、同社を平成5年5月31日付で退任しています。退任後25年以上が経過しており、社外取締役としての独立性に影響を与えるものではないと判断しています。	長年にわたるIT企業での経営者としての経験と豊富な見識に基づき、当社取締役会の適切な意思決定及び経営監督の実現を図るため、引き続き社外取締役として選任しています。また、経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないことから、独立役員に指定しています。

井戸　潔		○	井戸氏は、かんぽシステムソリューションズ株式会社の取締役副会長です。同社と当社連結子会社の株式会社アイ・ラーニングとの間で取引がありますが、その取引額は平成29年度当社連結売上高に対して0.01%未満です。取引としては僅少であり、当社は同氏の独立性に問題がないものと判断しています。	企業経営やITの分野で培った豊富な経験と実績を活かして、当社取締役会の重要な意思決定及び業務執行に対する監督等、適切な役割を果たしていただくため社外取締役として選任しています。また、経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じる恐れがないことから、独立役員に指定しています。
今村　昭文	○	○	今村氏は、取引先、役員の相互就任、寄付先、いずれにも該当しない法律事務所の弁護士です。	過去に社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与したことはありませんが、弁護士として企業法務に関する専門性と経験を有しており、その専門的知見に基づく アドバイスを受けることにより、取締役会における適切な意思決定に貢献いただくため、引き続き監査等委員である取締役として選任しています。また経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないことから、独立役員に指定しています。
渡辺　善子	○	○	渡辺氏は、日本アイ・ビー・エム株式会社の業務執行者でしたが、業務執行者を離れて12年以上が経過しています。また、同氏は同社を平成24年9月30日付で退任しています。退任後5年以上が経過しており、独立性に影響を与えるものではないと判断しています。同氏は現在、株式会社日本政策金融公庫の社外取締役です。同社と当社連結子会社のＪＢＣＣ株式会社との間に取引がありますが、その取引額は平成29年度当社連結売上高に対して1.5%未満です。過去及び現在の状況から、当社は独立性に問題ないものと判断しています。	IT企業の業務執行者及び監査役として培った豊富な経験と実績を活かして、取締役の職務執行監査、内部統制システムのさらなる充実を期して、監査等委員である社外取締役として選任しています。また、経営陣からの独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じる恐れはがないことから、独立役員に指定しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし

現在の体制を採用している理由

当社は、常勤の監査等委員である取締役とグループ各社の監査役で構成されたグループ監査役会を設置しています。このグループ監査役会では、定期的に所属企業の状況に関する報告を実施する他、内部監査部門とも連携し、監査の実効性の向上を図るよう努めています。
なお、監査等委員会の求めがあった場合には、監査等委員会の職務を補助する使用人を配置することとしています。また、その使用人の独立性を確保するため、任命、異動等人事権に関わる事項の決定には、事前に常勤の監査等委員である取締役の同意を得るものとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査につきましては、代表取締役社長の直属の組織として3名が担当しています。内部統制システムの有効性評価の主導的役割を担うとともに、主にリスクマネジメントの一環としてのモニタリング、会計監査人から指摘された「内部統制及び会計処理上の勧告事項」のフォローアップ、経営トップからの特命事項等を実施しています。
監査等委員会の監査につきましては、常勤監査等委員を設置し、常勤監査等委員が取締役会、経営戦略会議、グループ経営会議等の重要な会議に出席し、経営の意思決定の監督を行うこと、また常勤監査等委員が参画するグループ監査役会を設置し、グループ各社の状況を把握すること等を通じて、監査等委員会でガバナンスの状況を把握するよう努めています。
監査等委員会と会計監査人の連携状況につきましては、会計監査人から監査等委員会に対して、年1度監査計画の説明と意見交換が行われており、また四半期毎に監査結果の報告とそれに対する質疑の機会が設けられています。
監査等委員会と内部監査部門の連携状況については、監査等委員会において適時に監査計画及び監査実施状況に関する報告ならびに意見交換を行っています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員人事報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

役員人事報酬委員会により、役員人事及び報酬について取締役会に答申をしています。2017年4月より役員人事報酬委員会は、代表取締役社長（議長）と社外取締役2名の構成としています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名

その他独立役員に関する事項

―――

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動型報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

○業績連動型報酬制度の導入
連結業績向上に対する貢献意欲や士気を一層高めることにより、当グループ全体の企業価値増大を図ることを狙いとしています。

○特定譲渡制限付株式報酬制度の導入
2017年6月21日開催の第53期定時株主総会において、取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。）に対する特定譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。
当グループの中長期的な企業価値及び株主価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的としています。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当社の取締役に対する役員報酬につきましては、取締役（監査等委員である取締役を除く。）に支払った報酬総額と監査等委員である取締役に支払った報酬総額を記載いたします。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1．方針
当社の役員報酬は、純粋持株会社体制のもとに、優秀な人材を確保し、業績の貢献、また企業価値の向上につながるよう、職責、役位毎に決定いたします。
取締役の役員報酬の概要、決定方法については以下のとおりです。
(1) 役員報酬は、基準年俸と株式報酬で構成する。
(2) 基準年俸は産業規模別、同業他社等の水準を考慮し、職責、役位毎に設定する。
(3) 基準年俸は基本報酬（固定報酬）と業績報酬（賞与）で構成する。
(4) 業績報酬（賞与）は 当年度の業績、貢献度等に応じて評価し決定する。ただし、社外取締役及び監査等委員である取締役には適用しない。
(5) 株式報酬は、基準年俸をベースに設定し、3年間の譲渡制限期間を設ける。

なお、取締役、執行役員については、当社株式の保有持株数のガイドラインを設定し、各報酬より役員持株会を通じて購入する仕組みを採用しています。

2．手続
取締役報酬については役員人事報酬委員会により、報酬額を検討し、取締役会が決定いたします。また監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員の協議により決定いたします。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については、取締役会事務局であるコーポレートコミュニケーション担当が必要に応じて取締役会の資料の事前配布等を行っています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

制度はありますが、現在、対象者はおりません。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） 更新

1．役員等の状況
取締役（監査等委員である取締役を除く。） 8名 ：男性8名、女性0名
（うち社外取締役2名：男性2名、女性0名）
監査等委員である取締役 3名 ：男性2名、女性1名
（うち社外の監査等委員である取締役：男性1名、女性1名）
執行役員（取締役を兼務していない者） 5名：男性4名、女性1名

2．取締役会
取締役会においては、当社「取締役会規程」に基づき、経営に関する重要事項について意思決定するとともに、監査等委員会により業務執行取締役の業務執行を監督しています。また取締役会の意思決定の迅速化のため、重要な業務執行の決定の一部を代表取締役社長に委任できることとしています。

3．執行役員
経営監督機能と業務執行機能の役割分担の明確化を図るため、執行役員制度を導入しています。これにより、経営の意思決定のスピードアッ プを図り、各部門の業務を円滑かつ迅速に遂行し、経営体制の一層の強化・充実に努めています。

4．内部監査及び監査等委員会監査の状況、監査等委員会の機能強化に向けた取組状況
内部監査につきましては、代表取締役社長の直属の組織として3名（男性3名、女性0名）が担当しています。内部統制システムの有効性評価の主導的役割を担うとともに、主にリスクマネジメントの一環としてのモニタリング、会計監査人から指摘された「内部統制及び会計処理上の勧告事項」のフォローアップ、そして経営トップからの特命事項等を実施しています。
監査等委員会監査につきましては、常勤監査等委員が中心となり取締役会、経営戦略会議、グループ経営会議等の重要な会議に出席し、経営の意思決定の監督を行っています。
また、監査等委員会と内部監査部門とは、監査等委員会において適時に相互の監査計画及び監査実施状況に関する報告ならびに意見交換を行っています。

なお、会計監査人から監査等委員会に対して、年1度監査計画の説明と意見変換が行われており、また四半期毎に監査結果の報告とそれに対する質疑の機会が設けられています。

5．会計監査の状況
当社の会計監査人は、PwCあらた有限責任監査法人であり、当社及び当グループは、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を受けています。当社の会計監査業務を執行している公認会計士は、以下のとおりです。

市原順二、鵜飼　千恵
なお、監査年数が7年を超える公認会計士はおりません。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は2016年6月16日開催の定時株主総会における定款変更決議により監査等委員会設置会社に移行いたしました。
当社が潜在的に有する企業価値の実現に向けて純粋持株会社体制は維持しつつ、取締役会内部においては執行機能と監督機能の分離を明確化しコーポレートガバナンスの実効性を高めるとともに、意思決定のさらなる迅速化を図ることもできることから、「監査等委員会設置会社」を選択しております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知は法定通りの発送ですが、株主総会は集中日を避けおよそ1週間以上前（6月18日から22日の間）に開催していること、また発送の5日前をめどに東京証券取引所、ホームページに掲載することで対応しています。
集中日を回避した株主総会の設定	より開かれた株主総会を目指し、従来より集中日以外の日に株主総会を開催しています。 第54期定時株主総会は、2018年6月20日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使に関する株主様の利便性を勘案し、インターネットによる議決権行使が可能な環境を整えています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権行使に関する株主様の利便性を勘案し、議決権電子行使プラットフォームへ参加しています。
その他	株主様の便宜を図るため、当社ホームページに招集通知を掲載しています。 株主様に株主総会における報告事項等をより一層理解していただくため、事業報告等の内容 をわかりやすく説明した資料をスクリーンに投影し、議長より説明しています。 株主総会終了後に懇談会を開催し、株主様と当社役員との懇談の場を設けるとともに、当グループの事業内容の理解促進に努めています。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示に関する基本方針を当社ホームペ ージに掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	「東証IRフェスタ」「日経IR投資フェア」に出展し、個人投資家向けにIR活動を実施しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	例年5月、11月に決算説明会を開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算や業績の内容について、決算短信、決算説明会の説明資料等を掲載しています。グループの過去10年間の業績をまとめた「データブック」や、有価証券報告書、事業報告、株主通信等も掲載し、株主様・投資家の利便性に配慮したIRサイトの運営に努めています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	広報IR部門が担当しています。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当グループは、「社会的存在」として、また株式公開企業であるＪＢＣＣホールディングス株式会社を擁する企業グループとして、社会や市場に対して高い倫理と公平さで応える責務を担っています。ＣＳＲ（企業の社会的責任）を果たしていくうえで適切な判断を下すための指針として「ＪＢグループ行動基準」を制定しています。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当グループでは「ベスト･サービスカンパニーを目指す」との考え方のもと、企業グループの社会的責任に関する対応として、１．社会貢献活動　２．環境活動　３．ＪＢグループ行動基準　４．内部統制を中心に推進しています。なお「ＣＳＲ情報」としてホームページに掲載しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（以下適時開示規則）に則り、情報開示を行っています。また、適時開示規則に該当しない情報についても、投資家のみなさまのご判断に役立つ情報については、可能な限り公平かつタイムリーに開示することを基本方針としています。
その他	＜ダイバーシティの推進＞ 当社と事業会社各社（ＪＢグループ）は、さまざまなお客様に信頼される「グローバルなベスト･ サービスカンパニー」を目指しており、多様な人材での対応がお客様満足につながると考えています。以下の3つの柱をもとに人材の育成･活用のみならず、働きやすい環境の整備も推進します。 ･社員が元気溌剌と働く風土創り ･女性の活躍を推進 ･働き方の変革を推進 ＜当社グループの女性比率の目標＞ 当社グループは、以下を目標とし、女性リーダーを育成する風土と活躍促進の環境作りに取り組んでまいります。 １．新規採用における女性比率３０％以上 ２．管理職における女性比率１０％以上 〔現在の女性比率（2018年4月1日現在）〕 ･2018年4月新規採用　２５．９％（１５名） ･管理職（役員を除く）　１０．２％（２５名） ･役員（取締役、監査役、執行役員）　７．０％（4名） ･従業員（有期社員を含む）　２０．５％（４２１名）

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

1．取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(1) 当社は、コンプライアンスに関する基本原則を定める「ＪＢグループ行動基準」を制定し、当社及び当社子会社を含むＪＢグループ各社の役員及び使用人全員が社会倫理及び法令に則り業務を遂行するための行動の規範としている。当社の役員は、ＪＢグループ全体におけるコンプライアンスの遵守及びその徹底を率先垂範するとともにその実践的運用を行う体制を構築し、使用人に対するコンプライアンス教育を実施する。
(2) ＪＢグループ全体のコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握は、内部統制委員会が管掌し、法務・コンプライアンス担当執行役員を含むコーポレートスタッフが適宜協議を行いながら、これを実施する。
(3) ＪＢグループにおいて法令、社内規則や社会倫理に反すると疑われる行為があった場合、これを直接通報できる体制を確保する。このためにＪＢグループ各社において共通の「ＪＢグループ内部通報規程」を定め、通報窓口として社外弁護士を含む「コンプライアンスヘルプライン」を設置する。通報者においては本人の希望により匿名性が約束され安全と利益が保障される。法務・コンプライアンス担当執行役員は、通報窓口からの指摘があった場合、必要に応じ通報事実について調査を指揮・監督し、適切な対策を策定する。また代表取締役社長と協議のうえ、必要であると認められた場合、対策を実施し、さらにＪＢグループ内において事実を開示し対処及び結果について周知徹底する。
(4) 代表取締役社長は、業務監査を行う内部監査担当を管掌し、内部監査担当は、常勤の監査等委員である取締役と意見を交換しつつ、ＪＢグループ全体にわたる業務執行状況の監査を行う。

2．取締役の職務の執行に関わる情報の保存及び管理に関する体制
(1) 株主総会、取締役会、経営戦略会議（経営全般について代表取締役社長からの諮問を受ける会議体）その他の重要な意思決定に関わる情報は、法令、定款及び社内規程に則り記録・保存・管理され、株主を含む権限者及び必要な関係者が閲覧できる体制を維持する。
(2) 情報セキュリティ委員会は、個人情報保護を含む、情報の安全管理に関するガイドラインを定め周知徹底する。

3．当社及び当社子会社の損失の危機（リスク）の管理に関する規程その他の体制
(1) 事業の継続・発展を実現するための投資・戦略的提携等に関する事項については、コーポレートスタッフ（当社においてＪＢグループ全体にわたるスタッフ業務を司る部門）の各責任者が、所管部門に関する必要なリスク評価を行ったうえで提示する資料に基づき、取締役会もしくは経営戦略会議において最終的に評価・決裁する。
(2) 日常業務における債権管理等については、「債権保全管理規程」、「連結決算規程」及び各種の取引先選定に関する基準等、事業遂行上のリスクを管理する規程に従い処理される。
(3) 有事の対応については、職務分掌に基づく役割分担に応じコーポレートスタッフの各責任者が連携してこれにあたり、代表取締役社長がこれを統括する。経営戦略会議及び内部統制委員会は、平時において有事対応体制の整備を行う。
(4) 内部統制委員会は、グループの対外リスクやコンプライアンスリスクに関する施策の検討、推進を行う。ＢＣＰ委員会は事業継続に関する施策について、情報セキュリティ委員会はグループのセキュリティに関する施策について、それぞれ検討、推進を行う。
(5) 当社及びＪＢグループ各社間で経営指導契約を締結するとともに、共通の「事業会社管理規程」を制定し、当社からＪＢグループ各社に対する指導ないし管理等の指針を明確にする。

4．当社及び当社子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1) 取締役会は、取締役の中から代表取締役社長を選定し、代表取締役社長に取締役会が定める経営機構におけるコーポレートスタッフ等を任命させる。コーポレートスタッフは、職務分掌に基づき当社の業務を執行するとともに、経営指導契約に基づきＪＢグループ各社の経営を支援する。
(2) 取締役会の意思決定の妥当性を高めるため、法律が定める独立性要件を満たす社外取締役を任命する。ＪＢグループ各社に対しては原則として当社の経営幹部より適切な人材を派遣し、効率的な職務の執行を支援する。
(3) 取締役会が十分に機能するよう、その運営実務を遂行するための事務局を設置する。
(4) 代表取締役社長は、ＪＢグループの事業を代表する経営幹部で構成されるグループ経営会議を統括し、その効率的運営と監視・監督体制の整備を行う。
(5) 各取締役の職務分掌と権限については、社外取締役を含めて適切な役割分担と連携が確保される体制を、年度初めにおける組織編成時に設定する。
(6) 中期経営計画及び年度予算を策定し、グループ全体としての目標達成に向けて各分掌、各社・各部門において具体的な戦略を立案・実行できる体制を構築する。
(7) ＩＴ企業の優位性を生かし、積極的なＩＴの有効活用を通じて業務の効率化を図る。
(8) 当社及びＪＢグループ各社間で経営指導契約を締結するとともに、共通の「事業会社管理規程」を制定し、当社からＪＢグループ各社に対する指導ないし管理等の指針を明確にする。

5．当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) ＪＢグループ各社にコンプライアンス推進担当者を置くとともに、当社においてＪＢグループ各社の業務執行に関する内部監査を行う専任組織を設置する。その際、「ＪＢグループ行動基準」は、ＪＢグループに所属する役員及び使用人全員が業務を遂行するうえでの行動の規範であり、ＪＢグループ各社における適切な内部統制システム整備の指針となる。
(2) ＪＢグループ各社の代表取締役社長により構成されるグループ経営会議を定期的に開催し、当社代表取締役社長による議事運営のもと、グループ経営執行の重要課題の審議決定を行う。ＪＢグループ各社において重要な事象が発生した場合には、当該会議における報告が義務付けられる。
(3) グループスタッフ会議を定期的に開催し、スタッフ責任者間でグループ全体としての実務的な懸案事項の解決方法を周知し、ＪＢグループ各社における実行を支援する。
(4) 内部通報制度をＪＢグループ全体として運用する。
(5) コーポレートスタッフの財務部門責任者は、ＪＢグループの統一会計基準を策定し、連結決算対象各社間において共通の「連結決算規程」を制定させ、主要な計数的問題状況を常時モニタリングする。
(6) ＪＢグループにおける会社間取引は、法令・会計原則・税法その他の社会規範に照らし適切なものであることを求められる。
(7) 当社からＪＢグループ各社へ監査役を派遣することにより、内部監査部門と連携した内部統制体制に関する監査を実施する。また各社監査役と当社の常勤の監査等委員である取締役で構成されたグループ監査役会を設置し、定期的に所属企業の状況に関する報告を実施する他、連携してＪＢグループとしての監査の実効性の向上を図る。
(8) 当社及びＪＢグループ各社間で経営指導契約を締結するとともに、共通の「事業会社管理規程」を制定し、当社からＪＢグループ各社に対する指導ないし管理等の指針を明確にする。

6．監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを「求めた場合」における当該使用人に関する事項
(1) 監査等委員会の求めがあったときは、監査等委員会の職務を補助する使用人（監査等委員会スタッフ）として、特に適切な人材を配置する。

7．前項の使用人の取締役からの独立性に関する事項及びその使用人に対する指示の実行性に関する事項
(1) 監査等委員会スタッフについては、その独立性を確保するため、業務の執行にあたる役職には従事させず、任命、異動等人事権に関する事項の決定には常勤監査等委員の事前の同意を得る。
(2) 監査等委員会スタッフの人事考課については、その適切な職務遂行のため、常勤監査等委員が行い、人事異動は常勤の監査等委員である取締役と取締役が協議のうえ実施する。

8．当社の取締役及び使用人ならびに子会社の取締役、監査役、使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制
(1) 常勤監査等委員は、取締役会の他、経営戦略会議等の重要な意思決定が行われる会議へ出席するとともに、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じてＪＢグループ各社の取締役及び使用人から説明を求めることができる。
(2) 代表取締役及び業務を担当する取締役は、取締役会において定期的にあるいは随時、その担当する業務の執行状況の報告を行う。
(3) 取締役は、重大なコンプライアンス違反、信用毀損他、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実があること等を発見したときは、直ちに監査等委員会に報告する。
(4) 当社及びＪＢグループ各社の取締役ならびに使用人は、監査等委員会が持株会社としての当社事業の報告を求めた場合、または監査等委員会がＪＢグループの業務及び財産の状況を調査する必要があり求めた場合は、迅速かつ的確にこれに対応する。
(5) 当社及びＪＢグループ各社の全ての取締役ならびに使用人は、ＪＢグループ行動基準に基づき、ＪＢグループが関わる違法、不正または不適切な事象について、これを知ったときは全て上司に報告し、適切な指示を仰ぎ処置を行うべき責務を担う。また行動基準は、上司による隠匿や放置の可能性が認められる場合、これを見逃すことは法的な責任につながる可能性があることを明示し、内部通報制度に基づく直接の通報を奨励する。グループの内部通報担当者は、内部通報制度（コンプライアンスヘルプライン）の窓口となり、法令に基づく取締役からの報告の他、全ての使用人及びＪＢグループ各社の取締役、監査役ならびに使用人からＪＢグループが関わる違法、不正または不適切な事象に関する報告を受けこれに対処する。
(6) 内部通報規程は、内部通報者が通報を行ったことにより不利益を被ってはならないことを明示し、制度的保護を保証する。

9．その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1) 会計監査人である監査法人から監査等委員会への監査計画及び監査結果に関しての説明会を設ける。
(2) 監査等委員会と会計監査人及び内部監査部門との情報及び意見交換の機会を設ける。
(3) グループ監査役会においては、担当する各社の状況報告のみならず、積極的に意見交換及び提言を行い、常勤監査等委員と連携して問題解決にあたる。
(4) 監査等委員会が監査（調査を含む）のために要する費用については当社がこれを負担するものとし、予め年間の監査計画に基づき経費予算を計上する。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、当社に課せられた社会的責任や公共的使命を自覚し、健全な事業運営を行い、社会からの信用、信頼を確固たるものにするため、以下のとおり反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を定める。

1．当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体とは一切関係を持たない。
2．当社の取引先が反社会的勢力であることが判明した場合は、取引の解消に向けた適切な処置を速やかに講ずる。
3．当社は、反社会的勢力からの不当要求には一切応じず、また、その支援、助長、利益供与等につながる行為は一切行わない。
4．万一反社会的勢力から不当な要求を受けあるいは何らかの問題が生じた場合は、関係行政機関や法律専門家とも協力し、民事・刑事両面からの法的措置を含め速やかに対処する。
5．反社会的勢力による要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事案を隠蔽する行為を行わない。

以上の対応を実践するため、当社は、行動基準に会社及び従業員が遵守すべき事項の根拠を規定する他、次の事項について定め、経営トップ以下、組織として問題への対処を行う。

(1) 対応責任部署、責任者
(2) 情報の収集・管理方法
(3) 協力を要請する行政機関、社外弁護士との連絡・報告ルーチン
(4) 具体的対応方法及び社員への周知ならびに研修の実施

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

―――

