最終更新日：2024年12月20日

日本ビジネスシステムズ株式会社
代表取締役社長 牧田幸弘
問合せ先：ガバナンス室 03-6778-7336
証券コード：5036
https://www.jbs.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。

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 更新

当社は、「優れたテクノロジーを、親しみやすく」を企業理念とし、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おります。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おります。
当社の「Mission（企業理念）」、「Vision（目指す姿）」、「Value（行動指針）」は、以下のとおりです。
また、当社のウェブサイトにも掲載しております。
https://www.jbs.co.jp/corp/policy/philosophy

■Mission（企業理念）
「優れたテクノロジーを、親しみやすく」
世の中は技術革新によって目まぐるしい進歩を続けます。
企業・社会が持続的な成長を為すには、先進技術をいち早く取り入れる必要がある一方、
正しい使い方を見極めて徹底活用しなければ望んだ成果は得られません。

私たちJBS（当社、「日本ビジネスシステムズ㈱」を指します。以下同様。）は、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届け続けることで、技術革新がもたらす企業・社会の持続的成長に貢献してまいります。

■Vision（目指す姿）
「社会のデジタル変革をリードする No.1 クラウドインテグレーター」
働き方の変化やダイバーシティ等の加速により、世界中の社会・経済の在り方が大きく変わろうとしています。
すべてのプレイヤーが社会課題の解決に必要なビジネスモデルの確立や構造改革に取り組むべき時代です。
このチャレンジをスピーディに遂行するためには、お客さま自身がテクノロジーを理解し、自らデジタル変革を起こしていく必要があります。

私たちJBSはクラウド活用のプロフェッショナル集団です。
お客さま自身のクラウド活用力を高めデジタル変革を起こす体制・仕組み作りに貢献できる存在として、一番にお声がけいただけるパートナーを目指してまいります。

■Value（行動指針）
Customer First「お客さまの期待を超える」
　お客さまの視点に立ち、主体性を持ってスピーディに行動することで、お客さまの成功につながる最良の解決策を提供します。
Diversity & Inclusion「一人ひとりの個性を大切に」
　お客さま、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ます。
Integrity「誠実かつ、ひたむきに」
　信頼関係を築くことを大切にし、あらゆる活動に真摯に向き合います。
Passion for Technology「情熱を持ってテクノロジーを追求」
　テクノロジーに触れたときの感動を忘れずに、 無限の可能性を追い続けます。
Commitment to Growth「挑戦と成長」
　常に挑戦し、学び、成長し続けます。

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おります。
また、当社では、取締役総数の過半数を社外取締役、監査役総数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おります。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、透明性を確保しております。

【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

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】
【補充原則4-2①. 業績連動報酬、株式報酬の適切な割合の設定】
経営者の報酬は、金銭報酬とし、基本報酬、賞与、役員退職慰労金で構成しており、報酬委員会への諮問を経て支給しております。
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合せの実現を目指します。
本書提出日現在、中長期的な業績連動報酬や自社株報酬等は導入しておりませんが、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を可及的速やかに実現してまいります。

【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】
[政策保有の方針]
当社は、中長期的な視点に立ち、業務提携等に基づく協業を行うことを目的とし、上場株式を政策的に保有する場合があります。保有する場合は、毎年取締役会において、保有目的の適切性、保有に伴う便益・リスク等を総合的に勘案の上、保有の適否を検証します。
発行会社の株式を保有する結果として当社の企業価値を高め、当社株主の利益に繋がるといった保有する合理性がある場合は保有を継続し、そうでない場合は売却等による縮減を検討します。
[議決権行使基準]
当社は、政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、当社の保有目的に照らし、当該議案が当社の保有方針に適合するかどうか、また、発行会社の効率的かつ健全な経営に役立ち、発行会社ひいては当社の企業価値の向上に資するかどうかを確認した上で行うこととします。
[保有の適否の検証]
当社が保有する上場政策保有株について、上記の方針を踏まえ、取締役会にて保有の適否を検討した結果、問題ないものと判断しております。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】
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おります。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おります。

【補充原則2-4①. 中核人材の登用等における多様性の確保】
＜多様性確保の自主的かつ測定可能な目標、多様性確保の状況＞
○女性
目標：2026年3月までに課長級の女性管理職比率を20%　実績：20.2%（2024年9月期）
課長級の女性管理職の割合を2026年3月までに20%達成を目標と定めておりましたが、2024年9月期に達成したことから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。
○中途採用者
管理職に占める中途採用者の割合は約6割となっており、採用区分によって、特段の差が生じていないため、目標値を設定しておりません。
○外国人
当社は、外国人に限定した目標は設定しておりませんが、多様性確保の観点から、引き続き積極的な採用を継続してまいります。

＜多様性の確保に向けた人材育成方針とその状況＞
当社は、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、2024年9月期にDE＆Iポリシーを策定し、「自分らしく、ありのままでいられる」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おります。社員が互いの価値観を尊重し合う職場環境や、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生かす企業風土を醸成するように努めております。
　多様性の確保については積極的かつ継続的に進めており、女性活躍支援における取組み成果として、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の最高位（3つ星）の認定を受けており、仕事と家庭の両立を支援する取組みの成果として次世代育成推進法に基づく「くるみん」を取得しました。また、障がい者雇用や男性の育児休業取得を積極的に推進しているほか、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでおり「トモニン」マークを活用しております。

＜多様性の確保に向けた社内環境整備方針とその状況＞
当社は、人材の多様性の確保が企業価値向上にむけた経営戦略の重要な課題であるとの認識のもと、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おります。
・アンコンシャスバイアス研修実施
・組織長に対する多様性推進教育実施
・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、各種交流会開催
・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、キャリア研修実施
・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

【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、社員一人ひとりのライフプランに応じた自由な資産形成を支援するため、確定拠出年金制度を採用しております。専門機関である三菱ＵＦＪ信託銀行㈱に管理運営を委託し、社員には研修を利用した加入時教育のほか継続教育を行っております。

【原則3-1．情報開示の充実】
(ⅰ)企業理念、経営戦略等
当社は、「優れたテクノロジーを、親しみやすく」という企業理念のもと、顧客にとって必要な技術を最適な形で届けることで、企業や社会の持続的成長に貢献しております。当社は独立系クラウドインテグレーターとして、顧客のIT課題のみならずビジネス課題を解決するため、日本マイクロソフト㈱をはじめとしたクラウド企業や各種ハードウエアメーカー・ソフトウエアメーカーや各種研究機関・大学等と連携し、最新の技術と方法論を取り込みながら、最先端のクラウドサービス提供に注力してまいります。企業理念については、当社のウェブサイトにて開示しております。
企業理念：https://www.jbs.co.jp/corp/policy/philosophy

(ⅱ)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
コーポレート・ガバナンスに係る基本的な考え方と方針は、本報告書「Ⅰ１．基本的な考え方」をご参照ください。

(ⅲ)経営陣幹部・取締役の報酬等の決定に関する方針と手続
取締役の報酬等は、本報告書「Ⅱ１．【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」の記載をご参照ください。

(ⅳ)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おります。
(1)会社法に定める法定要件を備えるものであること
(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（監査役にあっては監査者）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。

(ⅴ)経営陣幹部・取締役及び監査役候補者の個々の選解任・指名についての説明
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おります。

【補充原則3-1③．サステナビリティについての取組み等】
サステナビリティについての取り組みについては、当社ウェブサイトにて掲載しております。
サステナビリティ：https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability

当社は、企業理念「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おります。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おります。
また、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」を定め、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、事業の発展を図ってまいります。

サステナビリティ基本方針：「優れたテクノロジーを、親しみやすく」をMission（企業理念）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。

サステナビリティ基本方針を踏まえて経営理念を実現するために当社グループでは、社会課題の解決を通じた持続可能な社会の実現に貢献する「事業機会」に関する 4つのマテリアリティと、当社グループの持続的な事業成長を支える「経営基盤」に関する 2つのマテリアリティ、計6つのマテリアリティを特定しております。

「事業機会」のマテリアリティと取り組みは、以下の4つになります。
① クラウド導入効果の最大化
JBSは、世界標準のフレームワークをベースに、お客さまごとに必要な技術を最適な形で適用させることで、迅速に導入でき、技術革新がもたらす経済生産性の向上をはじめとするさまざまな効果を最大限に享受できる状態を目指します。
② 時代に即したIT環境の実現・維持
JBSは、お客さまが常に安心、安全にビジネスを行えるよう、実証されている IT 環境への移行と、最新のセキュリティ環境の継続的な適用支援を通じて、お客さまの持続的成長を支えるレジリエントなインフラの実現と維持を支援します。
③ すべての人が生きがいを感じる多様な働き方の実現
JBSは、多様化するコミュニケーションのあり方に対して、先進テクノロジーによるデジタルとリアルを組み合わせた新たなワークスタイルを提案することで、個人のウェルビーイングにつながる多様な働き方の実現を支援します。
④ 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
JBSは、テックリードカンパニーの環境に対する取り組みと連携し、クラウド活用によるお客さまのCO2削減を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

「経営基盤」のマテリアリティと取り組みは、以下の2つになります。
⑤ 信頼されるプロフェッショナル人材の育成
JBSは、お客さまとの信頼関係を構築できるクラウドネイティブな人材の育成に向けて、社員が最大限に活躍できる環境づくりへの惜しみない投資を継続し、お客さまへの提供価値の最大化を目指します。
⑥ 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は、社員一人ひとりの価値観を互いに尊重し合う職場環境や、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設計を構築することで、組織と人材の力を最大限に生かす企業風土を醸成します。

[人的資本への投資]
当社は、「徹底的に、社員ファースト」を人材戦略の礎に置き、社員の幸せや成長につながる人事制度、人材育成など、採用から一貫した人事バリューチェーンを構築、実行しております。
人材育成においては、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

等に加え、マイクロソフト社をはじめとした各社のトレーニングプログラム等も有効活用しながら継続的な育成支援を図っております。
また、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も力を入れております。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提供し、社員一人ひとりに最先端のIT環境を提供しております。加えて、社員同士のコミュニケーション活性化をはかるために社員食堂「Lucy's」を運営するとともに、社員には利便性の高い都心部にある社宅を用意するなど、社員が最大限に力を発揮できる環境を整えています。

【補充原則4-1①. 取締役会の経営陣に対する委任の範囲】
当社取締役会は、取締役会規則に従い、法定事項の決議、経営に関する重要事項の決定を行うとともに、組織規則、決裁権限一覧等により権限を明確に定め、代表取締役社長、取締役、執行役員、本部長等の意思決定者に委任しております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、㈱東京証券取引所の「独立役員の独立性に関する判断基準」等を踏まえ独立社外取締役を指定しております。なお、独立性を判断する上での「主要な取引先」を直前事業年度における当社と取引先との間の取引金額が当社と取引先いずれかの売上高の2%以上を占める取引先としております。独立社外取締役の候補者の指定にあたっては、当社の事業を十分理解し、社外の第三者の視点に立った厳格な監督・助言が可能な経験や能力・資質を有し、取締役会における率直・活発で建設的な検討に貢献しうる人材を候補者とするよう努めております。

【補充原則4-11①. 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社取締役会は、他社での経営経験を有する独立社外取締役を含む取締役8名（うち社外取締役5名）で構成しており、取締役会全体としてさまざまな知識・経験・能力を有する取締役を選任し、取締役会全体の実効性や多様性を確保できる体制を採っております。なお、各取締役が有する主な専門性（スキル・マトリックス）は本報告書の巻末をご参照ください。

【補充原則4-11②. 取締役及び監査役の兼任状況】
当社の取締役及び監査役は、他の上場会社の役員を兼任する場合、その数を合理的な範囲にとどめ、その責務を果たすうえで、支障がないように留意しております。なお、取締役及び監査役の兼任状況は、招集通知・有価証券報告書において開示しております。

【補充原則4-11③. 取締役会全体の実効性の分析・評価】
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・評価を実施しております。

（分析・評価方法）
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、今後の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おります。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・評価に当たり外部機関を活用しております。
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おります。
・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。

【補充原則4-14②. 取締役及び監査役のトレーニング方針】
当社の取締役及び監査役のトレーニング方針は以下のとおりとしております。
⑴ 当社の取締役及び監査役は、その役割・責務を果たすために継続的な自己研鑽に努めます。
⑵ 当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要な研修及び情報提供を適宜実施します。
⑶ 当社は、取締役及び監査役が新たに就任する際は、専門家や社内関係部門による講義・研修を実施し、就任後も必要に応じて法令改正や経営課題等に関連する研修、勉強会、その他有用と考えられるトレーニングを継続的に実施します。
⑷ 当社は、社外取締役及び社外監査役が就任する際には、当社の社内の状況に理解を深めるために必要な費用の負担等の支援を実施します。

【原則5-1. 株主・投資家との建設的な対話に関する方針】
⑴ 当社は、株主・投資家との建設的な対話がコーポレート・ガバナンスの更なる充実、ひいては中長期的な企業価値向上に資するとの認識に基づき、定期的に株主構成を把握し、対話の申込みに積極的に対応するとともに、能動的に建設的な対話を行うための場を設定します。
⑵ 株主・投資家との対話を統括する役員として、IRを統括する執行役員を指定します。
⑶ 株主・投資家からの面談の申込みには、IR担当部署が中心となって対応します。
⑷ 当社として、社外取締役を含む取締役、監査役、執行役員、IR担当部署等との面談が適切と考える場合は、積極的に対話の場を設定します。また、対話の目的に応じて、関係部門と連携して対話の充実を図ります。
⑸ 当社は、株主・投資家向け説明会及び株主・投資家訪問を企画、実行し、当社についての理解と対話の促進を図ります。
⑹ 当社は、株主・投資家との対話において、誠意をもって説明を行うとともに、株主・投資家の意見に耳を傾け、双方向のコミュニケーションに努めます。
⑺ IR担当部署は、株主・投資家との対話内容は取締役又は執行役員に、定期的又は必要に応じて報告します。
⑻ 当社は、未公表の重要な内部情報（インサイダー情報）を外部へ漏洩することを防止するため、インサイダー取引防止管理規則に基づき情報管理を徹底しております。

【資本コスト や 株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】
当社は、企業価値の継続的向上への取り組みの一環として、資本コストや資本収益性を意識した経営を実践しています。株主資本コストを上回る

ROEの向上を含め、株主価値向上につながる高効率な経営を目指しております。詳細については、2024年12月20日付開示「資本コストや株価を意識した経営の対応状況について」をご参照ください。
＜資本コストや株価を意識した経営の対応状況について＞
日本語：https://ssl4.eir-parts.net/doc/5036/tdnet/2542121/00.pdf
英語：https://ssl4.eir-parts.net/doc/5036/ir_material3/242724/00.pdf

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
㈱ロマネ	19,460,000	42.68
㈱三菱総合研究所	7,011,200	15.38
日本ビジネスシステムズ社員持株会	2,472,100	5.42
三菱総研ＤＣＳ㈱	1,964,000	4.31
牧田幸弘	1,440,000	3.16
ＧＬＯＢＡＬ　ＥＳＧ　ＳＴＲＡＴＥＧＹ	1,000,000	2.19
第一リアルター㈱	769,400	1.69
㈲セブンレイヤーズ	684,500	1.50
牧田和也	640,000	1.40
ＮＯＭＵＲＡ　ＰＢ　ＮＯＭＩＮＥＥＳ　ＬＩＭＩＴＥＤ　ＯＭＮＩＢＵＳ－ＭＡＲＧＩＮ　（ＣＡＳＨＰＢ）	366,266	0.80

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 更新

・当社は自己株式として普通株式2,775,605株を保有しておりますが、上記大株主の状況から除いております。
・牧田幸弘氏の所有株式数には、役員持株会における持分株式数1,869株（小数点以下切り捨て）を含めておりません。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	9 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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

―――

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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
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 更新	8 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 更新	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
島田 直樹	他の会社の出身者								○			
占部 利充	他の会社の出身者								△			
出口 眞也	公認会計士											
森崎 孝	他の会社の出身者					△		○	○			
朱 純美	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
島田 直樹	○	島田直樹が代表を務めている㈱ピー・アンド・イー・ディレクションズと当社の間に取引があるものの、双方の売上の2%を超える取引はなく、同社は主要な取引先ではありません。なお、同氏は当社株式を50,000株所有するものの経営権に影響を及ぼすものではありません。それ以外に、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係について該当はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。	＜社外取締役として選任した理由＞ 同氏は、㈱ピー・アンド・イー・ディレクションズの代表を兼務しており、企業経営者、コンサルタントとしての豊富な経験と見識を有していることから社外取締役として選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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	○	占部利充が過去に在籍していた三菱商事㈱、過去に取締役を兼務していた日本タタ・コンサルタンシー・サービシーズ㈱ および㈱シグマクシス・ホールディングスとの間に取引がありますが 、双方の売上の2%を超える取引はなく、三菱商事㈱、日本タタ・コンサルタンシー・サービシーズ㈱および㈱シグマクシス・ホールディングスは主要な取引先ではありません。なお、同氏は当社株式を15,000株所有するものの経営権に影響を及ぼすものではありません。それ以外に、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係について該当はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。	＜社外取締役として選任した理由＞ 同氏は、総合商社およびリース・ノンバンクでの豊富な経営経験を有していることから社外取締役として選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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 眞也	○	出口眞也と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。	＜社外取締役として選任した理由＞ 同氏は、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を有していることから社外取締役として選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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		森崎孝は、当社の主要株主である㈱三菱総合研究所の取締役会長を務めております。当社は同株主又はそのグループとの間で、IT関連商品販売や SE・ITの業務提供等の取引を行っておりますが、これらの取引はそれぞれの会社との間での定型的な取引であり、双方の売上の2%を超える取引はなく、㈱三菱総合研究所は主要な取引先ではありません。また、同氏が過去に在籍していた㈱三菱ＵＦＪ銀行は当社の販売先であり、当社の売上の2%以上（2024年9月期実績）を占める主要な取引先となっております。それ以外に、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係について該当はありません。	＜社外取締役として選任した理由＞ 同氏は、㈱三菱総合研究所の取締役会長を務めており、企業経営者としての豊富な経験を有していることから社外取締役として選任しております。 ＜独立役員に指定していない理由＞ 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しうる立場にあることから独立役員として指定しておりません。

朱 純美	○	朱純美は、当社の売上の2%以上（2024年9月期実績）を占める主要な取引先である㈱三菱ＵＦＪ銀行の前身である㈱東海銀行に過去に在籍しておりましたが、1996年3月に退職しており、当社への影響を及ぼすものではありません。 それ以外に、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係について該当はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。	＜社外取締役として選任した理由＞ 同氏は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おり、経営管理やIR等に対する豊富な見識を有していることから社外取締役として選任しております。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。

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 更新

	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	指名委員会	6	0	1	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	6	0	1	5	0	0	社内取締役

補足説明 更新

当社は、取締役会の諮問機関として以下を設置しております。
■指名委員会
＜開催頻度＞
直前事業年度は4回開催しております。
＜委員の構成＞
牧田幸弘（議長 代表取締役社長）、島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美
※島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美は社外取締役であります。
＜主な審議事項＞
・取締役、執行役員の選任について
・取締役候補者のスキル・マトリックスについて
・取締役、経営陣のサクセッションプランの方向性について
・執行役員制度の設定について
・取締役会の構成及びその多様性（女性・スキル等）について

■報酬委員会
＜開催頻度＞
直前事業年度は4回開催しております。
＜委員の構成＞
牧田幸弘（議長 代表取締役社長）、島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美
※島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美は社外取締役であります。
＜主な審議事項＞
・取締役および執行役員の報酬案について

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、内部監査室との定期的な会合を持ち、互いの監査計画の説明を行うとともに、内部監査結果や指摘・提言事項の報告を受けることにより、組織的かつ効率的な監査を実施するよう努めております。また、監査役は、会計監査人から年間監査計画の提出・会計監査実施結果の報告を受けるほか、会計監査人および内部監査室との間での定期的な三様監査連絡会を持ち、情報交換や意見交換を行うなど、相互連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 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	l	m
兒玉 眞二	他の会社の出身者							△			△			
山嵜 一夫	他の会社の出身者													
久保田 英夫	税理士													

※　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　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　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
i　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）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　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）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
兒玉 眞二	○	兒玉眞二は、当社の主要株主である㈱三菱総合研究所の子会社で、当社の株主である三菱総研ＤＣＳ㈱の出身でありますが、同氏は監査役就任にあたり当社へ転籍しており、本書提出日現在、同氏は同社の業務執行を行っておらず当社への影響を及ぼすものではありません。三菱総研ＤＣＳ㈱とは、IT関連商品販売やSE・ITの業務提供等の取引を行っておりますが、これらの取引はそれぞれの会社との間での定型的な取引であり、双方の売上の2%を超える取引はなく、同社は主要な取引先ではありません。その他の取引関係として、同氏が過去に在籍していた㈱三菱ＵＦＪ銀行は当社の販売先であり、当社の売上の2%以上（2024年9月期実績）を占める主要な取引先ですが、本書提出日現在、同氏は同社の業務執行を行っておらず当社への影響を及ぼすものではありません。また、過去に在籍していた三菱ＵＦＪニコス㈱と当社の間に取引があるものの、双方の売上の2%を超える取引はなく、同社は主要な取引先ではありません。なお、同氏は当社株式を15,000株所有するものの経営権に影響を及ぼすものではありません。それ以外に、当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係について該当はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。	＜社外監査役として選任した理由＞ 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おります。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。
山嵜 一夫	○	山嵜一夫と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。	＜社外監査役として選任した理由＞ 同氏は、㈱毎日新聞社出身で同社常務取締役およ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およびグループの経営戦略担当およ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おります。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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	○	久保田英夫と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。	＜社外監査役として選任した理由＞ 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リー実績があり財務・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おります。 ＜独立役員に指定した理由＞ 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。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	7 名

その他独立役員に関する事項

当社は、㈱東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準等を踏まえ、独立役員を指定しております。なお、独立性を判断する上での「主要な取引先」を直前事業年度における当社と取引先との間の取引金額が当社と取引先いずれかの売上高の2%以上を占める取引先としております。また、「適合項目に関する補足説明」における「過去」は1年以上前の過去を示しており、各役員の株式数には役員持株会を通じて保有する株式数を含んでおりません。

【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	実施していない

該当項目に関する補足説明 更新

経営者の報酬は、金銭報酬とし、基本報酬、賞与、役員退職慰労金で構成しており、報酬委員会への諮問を経て支給しております。
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およ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およ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合せの実現を目指します。
本書提出日現在 、中長期的な業績連動報酬や自社株報酬等は導入しておりませんが、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を可及的速やかに実現してまいります。

ストックオプションの付与対象者	従業員

該当項目に関する補足説明

当社では、従業員に対するインセンティブを目的としたストックオプション制度を採用しております。

【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

2024年9月期において報酬等の総額が1億円以上である役員は、存在しておりません。

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

当社は、取締役の個人別報酬等の内容に係る決定方針を報酬委員会の諮問に基づき取締役会決議により策定しており、この方針に基づいた考え方に則って取締役報酬の構成及び水準を決定しております。

■基本原則
当社は、報酬について基本原則を次のとおりとしております。
･人材市場において競争力のある報酬水準
･報酬水準と職責との比例

・企業の持続的成長への動機付け
・中長期的な企業価値向上に向けた企業経営の促進
・ステークホルダーとの価値の共有

■報酬水準についての考え方
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一つとして、報酬を位置づけます。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。

■報酬構成についての考え方
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およ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およ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合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。

■算定方法の決定に係る事項
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、使用人分給与を除く。）と決議いただいております（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おります。
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おります。
①基本報酬は、世間水準および経営内容、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おります。
②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。
③役員退職慰労金は、役員およ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おります。
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おります。基本報酬は、株主総会決議で承認を得た範囲内で、世間水準および経営内容等を考慮の上、取締役会が報酬委員会への諮問を経て決定し、毎月支給しております。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、総務部および法務・コンプライアンス部の担当者で構成される取締役会事務局で行い、社外監査役へのサポートは、監査役スタッフで行っております。
取締役会の資料は、原則として取締役会事務局より事前に配布し、社外取締役および社外監査役が十分な検討をする時間を確保するとともに、必要に応じて事前説明を行っております。

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.会社の機関の内容
⑴ 取締役会
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8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おります。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おります。なお、取締役会には全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おります。
＜取締役会構成員＞ 牧田幸弘（議長 代表取締役社長）、後藤行正、勝田耕平、島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美
※島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美は社外取締役であります。
⑵ 経営会議
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おります。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。
＜経営会議構成員＞ 牧田幸弘（議長 代表取締役社長）、後藤行正、勝田耕平
⑶ 監査役会
当社は監査役会設置会社であり、監査役会は社外監査役3名(常勤監査役1名、非常勤監査役2名)で構成され、監査役会の決議によって監査役の中から議長を定めます。監査役会では、各監査役の監査実施状況の報告や監査役間の協議等を実施しております。監査役会は原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時で開催しております。
また、取締役会等の重要な会議への出席、実地監査を行うほか、効率的な監査を実施するため、適宜、内部監査担当者及び会計監査人と積極的な連携、意見交換を行っております。
なお、当社は、法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合に備え、会社法第329条第3項に定める補欠監査役1名を選任しております。
＜監査役会構成員＞ 兒玉眞二（議長 常勤監査役）、山嵜一夫、久保田英夫
※兒玉眞二、山嵜一夫、久保田英夫は社外監査役であります。
⑷ 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回以上の頻度にて開催します。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おります。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。
＜指名・報酬委員会構成員＞
牧田幸弘（議長 代表取締役社長）、島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美
※島田直樹、占部利充、出口眞也、森崎孝、朱純美は社外取締役であります。

⑸ リスク管理委員会及びコンプライアンス委員会
当社ではリスク管理担当部門責任者を委員長としたリスク管理委員会および法務・コンプライアンス担当役員を委員長としたコンプライアンス委員会を設置し、危機発生時の影響の極小化およびコンプライアンスの徹底に努めております。

2. 内部監査および監査役監査の状況
当社の内部監査は、代表取締役社長直轄の組織として内部監査室長1名の他7名を専任者とする内部監査室が、内部監査計画に基づいて、当社の業務活動全般に対して、経営方針、社内規程およびコンプライアンスの遵守状況等、当社の業務活動が適正に行われているかについて定期的に監査を実施しております。また、内部監査の結果について監査役および会計監査人と定期的に意見交換を行っております。
当社の監査役監査は、監査役3名（常勤社外監査役1名、非常勤である社外監査役2名）が、役割を分担し、監査計画の策定、取締役会等重要会議への出席、執行側へのヒアリングや拠点往査等を通じて、内部統制システムの整備および運用状況の確認、中期経営計画および諸施策の実行状況の確認等を行っております。また、当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から年間監査計画の提出・会計監査実施結果の報告を受けるほか、会計監査人および内部監査室との間での定期的な三様監査連絡会や社外役員連絡会を通じて定期的に情報交換や意見交換を行うなど、相互連携を図っております。

3. 会計監査
当社はEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結しており、決算内容について監査を受けております。なお、同監査法人と当社との間には、特別の利害関係はありません。

4. 取締役および監査役の責任免除
当社は、会社法第426条第1項の規定により、同法第423条第1項に規定する取締役（取締役であった者を含む。）および監査役（監査役であった者を含む。）の損害賠償責任を、取締役会の決議をもって、法令の限度において免除することができる旨を定款に定めております。これは取締役および監査役が職務の遂行にあたり期待される役割を十分発揮できるようにすることを目的とするものです。

5. 責任限定契約
当社は、取締役（業務執行取締役等である者を除く）、監査役および会計監査人との間で、会社法第427条第1項の規定により、同法第423条第1項の責任について、その職務を行うにつき善意であり重大な過失がなかったときは、法令に定める額を限度として損害賠償責任を負担する旨の責任限定契約を締結しております。

6. 役員等賠償責任保険契約
当社は、保険会社との間で、当社および子会社の取締役、監査役および執行役員等（退任役員を含む）を対象として、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を締結しており、保険料は全額当社が負担しております。当該保険契約の概要は、被保険者がその地位に基づき行った行為に起因して、損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害（法律上の損害賠償金および訴訟費用）および会社補償（役員が被る損害を会社が補償）により当社が被る損害等を填補するものであり、1年ごとに更新しております。ただし、被保険者が違法性を認識しながら行った行為に起因する損害については填補の対象外とする等、一定の免責事由を設けています。

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
当社では、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、取締役会における経営上の意思決定の合理性・迅速性を確保しつつも、内部監査室および監査役会による十分な牽制体制を構築し、企業経営の健全性・透明性を確保することを目的として、上記の企業統治体制を採用しております。なお、当社は社外取締役および社外監査役を選任し、その経験・知識等を活用し、客観的な立場から取締役の職務執行への監視を受けることにより、経営への監視機能を強化しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2024年12月20日開催の第34期定時株主総会招集通知につきましては、電子提供措置を11月26日（法定期限の2日前）に開始し、アクセス通知を12月3日（法定期限の2日前）に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は12月下旬に株主総会を実施しており、過度な集中日はないと考えておりますが、より多くの株主の皆様にご参加いただけるよう、開催日には留意しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を採用しております。
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	今後の機関投資家や海外投資家の比率を勘案し、議決権電子行使プラットフォームへの参加を検討してまいります。
招集通知（要約）の英文での提供	今後の海外投資家の比率を勘案し、招集通知(要約)の英文提供を検討してまいります。
その他	株主総会のライブ配信（参加型）を実施しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社ではディスクロージャーポリシーを制定しており、当社ウェブサイトで公表しております。 https://www.jbs.co.jp/corp/ir/management#DisclosurePolicy	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	説明会の開催のほか、タイムリーな情報発信のために、当社ウェブサイト等を通じて当社経営情報の発信をしております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算・個別事業等の説明会や個別面談等を通じて対話を実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	必要に応じて海外投資家向けに説明会を開催する予定です。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにIRサイトを設置し、決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書、四半期報告書、適時開示資料等を掲載しております。 https://www.jbs.co.jp/corp/ir	
IRに関する部署（担当者）の設置	専任部署としてIR室を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社は、企業理念「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。 また、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」を定め、取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を特定しております。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、事業の発展を図ってまいります。 加えて、企業理念を実践し、ステークホルダーとの強固な信頼関係を築くために、グループ全役職員が実践すべきものとして、「コンプライアンス行動指針」、「人権基本方針」、「環境方針・品質方針」等の行動指針・基準を定めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループはマテリアリティの一つとして「パートナー企業との協創によるカーボンネガティブの貢献」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リードカンパニーの環境に対する取り組みと連携し、クラウド利活用の促進による顧客の CO2 削減を通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。 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おります。なお、当社は工場等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おります。 今後、さらに情報開示の充実をすすめ、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まいります。 環境保全をはじめサステナビリティ活動に関する方針や取り組みにつきましては当社ホームページに詳細を公開しております。 https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability
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	当社では、株主・投資家の皆様をはじめとするあらゆるステークホルダーに対し、透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報開示を行うことを基本方針としております。

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

当社は、グループ全体として内部統制システムの整備に努めており、会社法及び会社法施行規則を踏まえ、取締役会にて、「内部統制システムの基本方針に関する規則」を決議しております。

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
当社は、コンプライアンスを確立し、透明で公正な意思決定を担保するため、次の体制を構築する。
⑴ コンプライアンス
①取締役、執行役員及び従業員の職務の執行が、法令及び定款に適合することを確保するため、「コンプライアンス行動指針」を制定する。
②リスク・コンプライアンスを所管する役員を設置し、取締役、執行役員及び従業員に対する適切な教育研修体制を構築する。
③コンプライアンス委員会を設置するとともに、コンプライアンスに係る内部通報・相談制度を設ける。
④取締役、執行役員及び従業員の法令・定款違反等の行為については懲戒に関する規則類を制定し、適正に処分を行う。
⑤反社会的な勢力には毅然とした態度で臨み、いかなる便益も供与せず、一切の関係を遮断し、そのために必要となる取引の防止及び対応を行う。
⑥コンプライアンス部門は、取締役、執行役員及び従業員に対してコンプライアンスに関する教育・研修を継続的に実施する。

⑵ コーポレート・ガバナンス
①取締役会は、法令、定款、株主総会決議、「取締役会規則」及び「コンプライアンス行動指針」に従い、経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督する。
②取締役は、取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議、「役員規則」及び「組織規則」その他の社内規則類に従い、当社の業務を執行する。
③取締役会による意思決定と監督機能の強化を図るために執行役員制度を採用する。執行役員は、重要な使用人として「執行役員規則」に従い取締役会の決議をもって任命するものとし、取締役会の決定に従い、定められた範囲内で職務の執行にあたる。
④監査役は、法令が定める権限を行使するとともに、内部監査室及び会計監査人と連携して、「監査役会規則」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性について監査を実施する。

⑶ 財務報告の適正性を確保するための体制
当社は、財務報告の適正性を確保するため、財務報告作成担当部署を定め、財務報告作成担当部署は、「経理規程」、「原価計算規程」その他の規則類を整備し、会計基準その他関連する諸法令を遵守し、財務報告の適正性を確保するための体制の充実を図る。

⑷ 内部監査体制
①当社は、当社グループのコンプライアンス体制の有効性を監査するため社長直轄の内部監査室を設置する。
②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う。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る。
③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た場合には、速やかにその対策を講ずる。
④内部監査室は、監査結果を定期に代表取締役社長、取締役会及び監査役会に報告するものとする。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う。

2．取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
当社は、取締役の職務執行に係る情報について、これを適切に保存・管理するため、次の体制を構築する。
⑴ 情報の保存・管理
取締役会及び経営会議等の職務の執行に係る重要な文書の取り扱いは、「取締役会規則」、「経営会議規則」及び「文書管理規程」に従い、適切に保存、管理及び廃棄の運用を実施する。

⑵ 情報の閲覧
各主管部は、取締役又は監査役が求めた場合、ただちに当該請求のあった文書及びデータをその閲覧に供する。

3．損失の危険の管理に関する規則類の整備その他の体制
当社は、損失の危機（以下、「リスク」という。）を管理し、事業遂行から生じる危険を極小化するため、規則類の整備を含め、次の体制を構築する。
①当社は、日常の業務遂行から生じる多様なリスクを可能な限り未然に防止することを第一義とし、「リスク管理規則」を制定し、リスクを「経営リスク」、「財務経理・業務リスク」、「営業リスク」、「サービス提供リスク」、「セキュリティリスク」、「社内システムリスク」、「人材リスク」、「広報リスク」、「災害事故リスク」、「法令違反リスク」等に分類するとともに、リスクの特定、計測、コントロール及びモニタリングからなるリスク管理プロセスによって適切にリスクを管理し、回避、軽減その他の必要な措置を行う。
②リスク管理部門は、「リスク管理規則」に基づき、リスク管理委員会を運営するとともに、リスクに対する評価・分析及び対策・対応についての進捗状況を取りまとめる。
③リスク管理委員会は、リスク重要度及びリスクオーナーの決定を行い、リスクオーナーにより策定及び実行される対応策の確認及び促進を行うことで、リスクの低減及び未然防止を図る。
④危機管理担当役員は、危機発生時には企業価値の毀損を極小化するための体制を整備する。
⑤リスク管理部門は、取締役、執行役員及び従業員に対してリスク管理に関する教育・研修を継続的に実施する。
⑥リスク管理担当役員は、定期的にリスク管理状況を取締役会及び経営会議に報告するとともに、経営会議は、毎年、リスク管理体制について見直しを行う。

4．取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制
当社は、取締役の職務執行が効率的に行われるようにするため、以下の体制を整備する。
⑴ 取締役会、経営会議及び各種社内委員会
①取締役会は、定時開催のほか、必要に応じて臨時に開催するものとし、適切な職務遂行に支障を来たさないための体制を確保する。
②経営会議を設置し、取締役会より一定の事項の決定等を委任する。経営会議は、受任事項の決定の他、取締役会の意思決定に資するため取締役会付議事項を事前に検討する。また、経営会議の諮問機関として各種の委員会を設置する。
③当社は、計数的な予実管理をはじめ個別施策の達成状況について継続的に検証し、経営目標の達成管理を適切に行う体制を整備する。

⑵ 職務権限及び権限委譲
取締役会の決定に基づく職務の執行を効率的に行うため、日常の職務遂行に際しては、「組織規則」の別表「決裁権限一覧」、「業務分掌一覧」等に基づき権限の委譲を行い、業務執行取締役及び執行役員の指揮命令の下、各レベルの責任者が意思決定ルールに則り業務を分担する。

5．当社及び子会社から成る企業集団における企業価値向上及び業務の適正を確保するための体制
当社は、次の体制を構築する。
⑴ 子会社管理体制
グループ会社を統括するため、グループ会社ごとに主管部署を定め、当該主管部署が「関係会社管理規則」その他の社内規程に従い、グループ会社の経営管理及び経営指導にあたる。

⑵ コンプライアンス
①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する。
②「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」、「取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制」、「損失の危険の管理に関する規程その他の体制」及び「取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制」の記載事項の全てについて、当社グループとしての管理体制を構築、整備及び運用する。
③グループ各社から定期的に経営状況及び財務状況の報告を受ける。

⑶ 内部監査
内部監査室の業務監査により、グループ各社に対して監査を実施する。

6．監査役の職務を補助すべき使用人を置くこと及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
当社は、監査役の職務を補助すべき使用人に関し、次の体制を構築する。
⑴ 監査役の職務を補助する使用人の設置
①当社は、監査役の職務を補助する使用人として監査役スタッフを当社使用人の中から任命する。
②監査役スタッフの任命にあたっては、監査役会の意見を尊重し、監査役会の事前の同意を得なければならない。

⑵ 監査役の職務を補助する使用人に対する指揮命令権限及び人事権
①監査役スタッフは、監査役会又は監査役の指揮命令に基づき業務を遂行するものとし、取締役等からの指揮命令を受けない。
②監査役スタッフの人事異動、人事評価、懲戒等については、その独立性を確保するため、監査役会の意見を尊重し、監査役会の事前の同意を得たうえで決定する。

7．監査役のその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
当社は、監査役の監査が実効的に行われることを確保するため、監査役の職務を補助すべき使用人に関し、次の体制を構築する。
①監査役は、監査役スタッフに対し、監査業務に必要な事項を指示することができる。監査役スタッフは、当該指示に基づき、会議出席、関係者の聴取、社内資料及び情報の確認その他必要な調査を行う権限を有する。
②監査役スタッフが他の部署の使用人を兼務する場合、監査役スタッフ業務の遂行を優先することができる。また、兼務する他部署の上長及び取締役は、当該業務の遂行にあたって要請があった場合は必要な支援を行う。

8．取締役及び執行役員その他使用人並びに子会社の取締役、執行役員及びその他使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
当社は、監査役に対する報告体制として、次の体制を構築する。
⑴ 取締役及び執行役員その他使用人の報告体制
①取締役及び執行役員その他使用人並びに子会社の取締役、執行役員及びその他使用人は、監査役会又は監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行うこととする。
②当社は、取締役及び執行役員その他使用人並びに子会社の取締役、執行役員及びその他使用人から報告を受けた者が、監査役に報告をするための体制を整備する。
③監査役への報告事項は以下のとおりとする。
(ア) 取締役会及び経営会議で決議又は報告された事項
(イ) 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項
(ウ) 内部監査の実施状況及びその結果
(エ) 重大な法令違反等
(オ) 内部通報・相談の状況及び通報・相談された事案の内容
(カ) その他監査役が報告を求める事項

⑵ 報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
①監査役は、取締役、執行役員又は従業員から得た情報について、第三者に対する報告義務を負わない。
②監査役は、報告をした執行役員又は従業員の異動、人事評価及び懲戒等に関して、取締役にその理由の開示を求めることができる。

9．その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
当社は、監査役の監査が実効的に行われることを確保するため、次の体制を構築する。
⑴ 監査役及び監査役スタッフの重要会議への出席
①当社は、監査役が取締役会及び経営会議に出席するほか、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会その他重要な社内の委員会にオブザーバーとして出席することにより、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供が可能な体制を構築する。
②当社は、監査役スタッフが、監査役に同行して、又はその指示を受けて、取締役会、経営会議、リスク管理委員会その他重要な社内の会議に出席する機会を確保する。

⑵ 監査役との連携等
①代表取締役社長及び内部監査室は、監査役会及び監査役と定期的に意見交換を行う。
②取締役、執行役員及び従業員は、監査役会又は監査役からの調査もしくはヒアリング依頼に対し、協力するものとする。
③その他、取締役、執行役員及び従業員は、「監査役監査基準」に定めのある事項を尊重する。
④内部監査室は、監査役との間で、各事業年度における内部監査計画を協議するとともに、定期的な会合を持ち、内部監査結果及び指摘・提言事項等について協議及び意見交換をするなど、密接な情報交換及び連携を図る。

⑶ 外部専門家の起用
監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部専門家を独自に起用することができる。

⑷ 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査役の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じる。

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

①基本的な考え方
当社は、企業の社会的責任と公共的使命を自覚し、反社会的勢力との一切の関係を遮断するため、反社会的勢力排除宣言および基本方針を取締役会で決議し、その内容を当社ウェブサイトにて開示しております。
反社会的勢力排除宣言及び基本方針：https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/governance/antisocial

②整備状況
社内体制としては、基本方針に基づき反社会的勢力排除に関する規程を定めるとともに、法務・コンプライアンス部を対応統括部署と定め、法務・コンプライアンス部担当役員を責任者として組織的に対応できるよう整備を進めております。また、総務部副部長を不当要求防止責任者と定め、警察を含めた外部専門機関と連携し、反社会的勢力の接触に対する体制を整備しております。従業員に対しては、就業規則において反社会的勢力の排除に関する規定を定め、反社会的勢力排除に関する規程に従い、その徹底を図っております。

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 更新

適時開示体制の概要
当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は以下のとおりです。
1. 基本方針
当社では、当社の定める「適時開示規則」に基づき、当社グループの会社情報を、株主や投資家等のステークホルダーに対して、適時・適切に開示することを重要な責務であると考えております。金融商品取引法、その他の法令および証券取引所の定める規則等に基づく適時開示に加え、適時開示制度において開示を求められない事項についても、ステークホルダーの理解促進に資すると判断した情報については、可能な限り迅速かつ分かりやすい情報開示を進めていく方針です。

2. 教育
役員・従業員（子会社の役員・従業員を含む）に対して重要な会議および研修会等の機会をとらえて適時開示の対象となる重要事実について周知徹底を図っております。

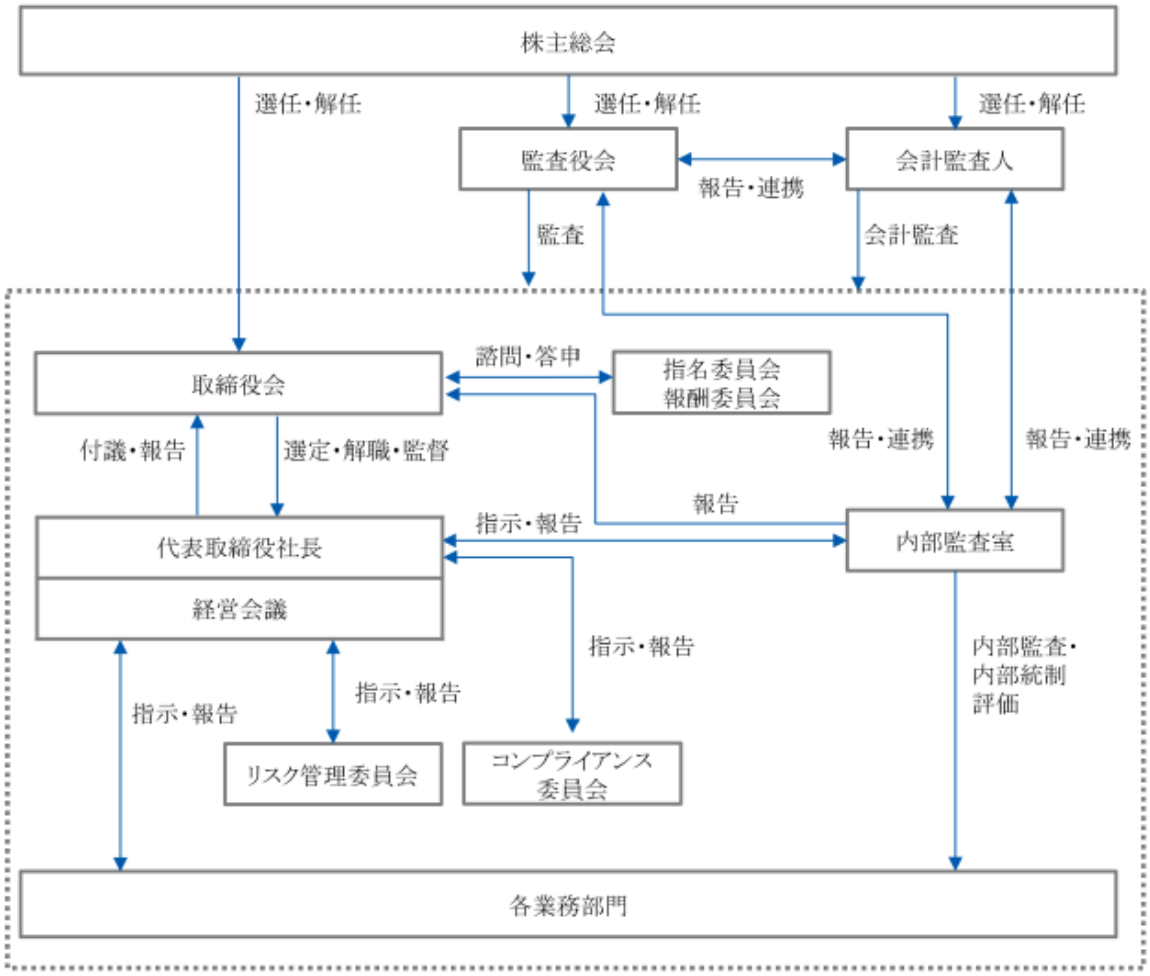
3. 当社に関する適時開示手続について
⑴ 決定事実
IR室は取締役会、経営会議等の重要会議の付議事項をあらかじめ入手するとともに当該会議終了後に遅滞なくその議事録を入手して、適時開示の対象となる重要事実の有無を検討し、該当があればただちに情報取扱責任者（IR部門を担当する執行役員）に報告するとともに、開示書類を作成し取締役会の決議を経て開示します。

⑵ 発生事実
該当事実が発生した場合、発生を認識した部署は、IR室へ問い合わせを行い、IR室は適時開示事項に該当するかどうかを検討し、該当する場合、情報取扱責任者に報告を行います。IR室は開示書類を作成し、代表取締役社長からの指示により開示します。

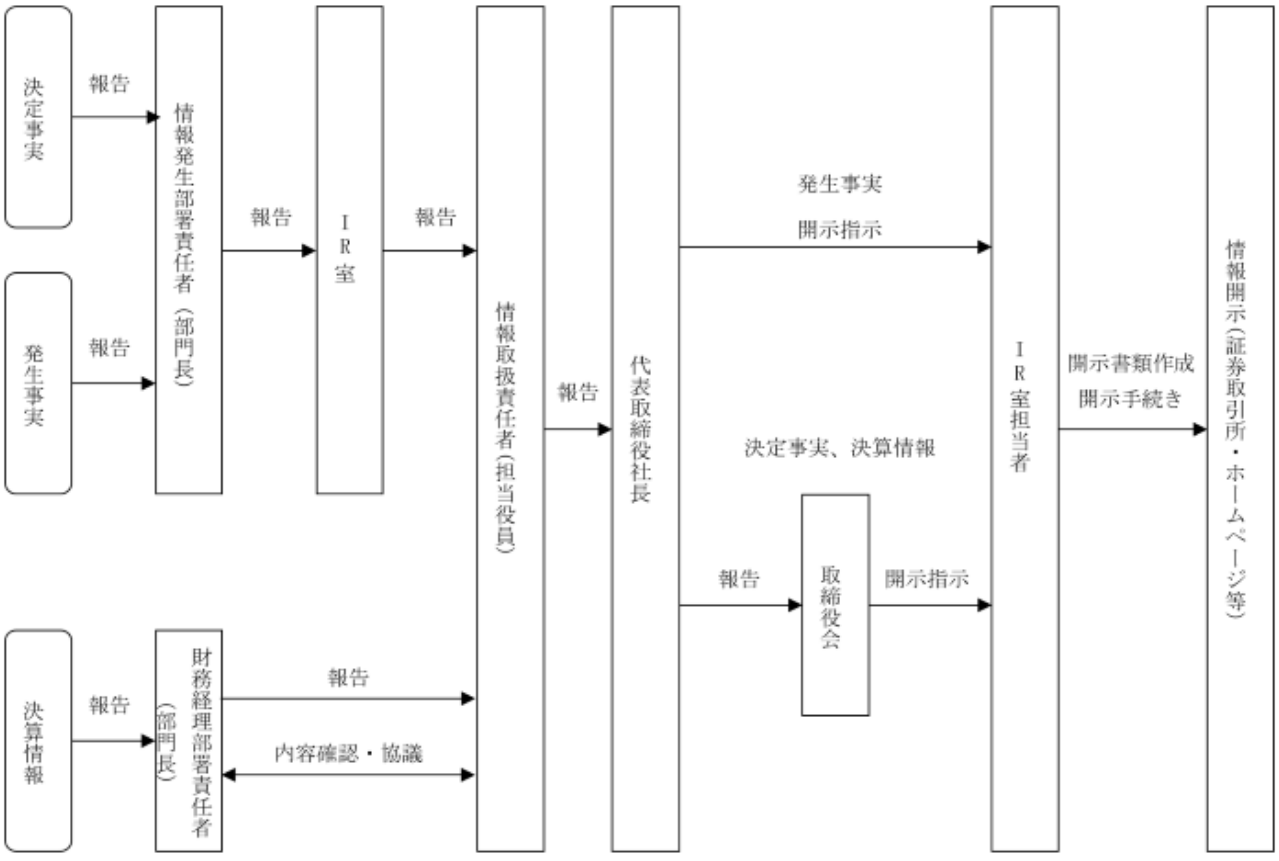
⑶ 決算情報
財務経理部を中心として、IR室と共同し、決算開示書類（決算短信、四半期決算短信）を作成し、取締役会の決議を経て開示します。

4. 当社グループに係る適時開示手続
当社は、子会社6社を有しており、子会社からは、翌月末までに月次決算書の提出を受けております。また、子会社の重要事項の決定については、当社への承認が必要となります。これらに基づきIR室は適時開示の対象となる重要事実の有無を把握・検討し、該当があれば情報取扱責任者に報告を行います。報告を受けてIR室は開示書類を作成し取締役会の付議事項でなければ代表取締役社長の承認を得て開示しますが、取締役会付議事項であれば、取締役会の承認を得て開示します。

【コーポレート・ガバナンス体制図】



【適時開示体制】



【取締役のスキル・マトリックス】

スキル項目	選定理由	各取締役に特に期待される専門性・知見							
		牧田 幸弘	後藤 行正	勝田 耕平	島田 直樹	占部 利充	出口 眞也	森崎 孝	朱 純美
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			●	●	●			●