最終更新日：2026年11月18日
ＪＢＣＣホールディングス株式会社
代表取締役社長 東上　征司
問合せ先：経営企画　Tel　03-6262-5773
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

当社グループは純粋持株会社体制の下、国内の中堅・大手企業のお客様のDXを加速し経営課題を解決するため、クラウド、セキュリティ、システム開発（超高速開発）を中心に、お客様のIT環境全体をカバーできる総合力と、それらを最適に構築・遂行できる技術力で最適なソリューション（課題解決策の提案）やサービスの提供を積極的に行っております
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。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

コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。
当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の全てを実施しております。

【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

コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に基づき記載しています。
【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。
このような見直しの結果、経済合理性と保有意義が低下したと判断した株式として、2019年3月期以降11銘柄を売却しており、政策保有株式の縮減を行っております。
２．議決権の行使
株主価値の毀損を防止し、その向上を図る視点から、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おります。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おります。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、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】
当社グループは、「創り出そう、躍動する社会を。挑戦しよう、技術とともに。」というグループビジョンのもと、技術を活かして一人ひとりが生き生きと挑戦・活躍できる環境をつくりだすことを存在価値と捉えています。
人材を最も重要な経営資源と位置付け、「価値創造型人材」を求める人材像として定義しています。価値創造型人材とは、変化を恐れず挑戦・決断する「Courage」をマインドの土台に、バックキャスト思考と高いビジネス専門性を武器に未来から逆算して目標を描き、自ら考え、動き、そこで得た知見をチームへ広げる「Think×Act×Team」の実践を通じ、新たな価値（イノベーション）を生み出し続ける人材です。その採用・育成・適材適所配置・エンゲージメント強化を通じ、変化の激しい市場環境においても柔軟に対応できる組織基盤の構築を目指しています。
多様なバックグラウンドを持つ人材が互いの多様性を尊重しながらチームパフォーマンスを最大化するとともに、成果・貢献を正当に評価する年功序列によらない公正な登用・処遇により、多様な人材がリーダーとして活躍できる環境を整えています。また、OTR（Organization and Talent Review）を通じ、主要ポジションの後継者や次世代リーダーの発掘・育成に計画的かつ継続的に取り組んでいます。
当社グループの中核人材における多様性の状況と目標は、以下の通りです。
（1）女性
2026年３月末時点における当社グループの女性社員比率は24.1%、管理職（役員を除く）層における女性比率は13.2%、女性役員（執行役員を含む）は4名（全役員に占める比率8.2%）です。引き続き女性の活躍推進が重要な課題と認識しており、2035年３月期までに管理職層における女性比率20%以上を目標として掲げています。この目標の達成に向け、女性社員の積極的な採用、女性管理職の登用促進、女性リーダー向け研修および働きやすい職場環境の整備を柱として取り組んでいます。具体的には、採用・登用状況の継続的なモニタリング、当社独自の福利厚生制度「J-Care」を通じた出産・育児支援、女性リーダー候補を対象としたリーダーシップ研修の実施などにより、女性がいきいきと活躍できる環境づくりを推進してまいります。
（2）外国人
2026年３月末時点において、当社グループ全体で64名（全体に占める比率3.2%）の外国籍従業員が在籍しております。人数の目標値は定めておりませんが、志望度・スキルの高い志望者を国籍に関わらず採用し、高い専門性と成果を評価する人事制度を通じて、国籍によらずリーダー人材へ登用しております。その一例として、中国現地法人である佳報（上海）信息技術有限公司（JBCN上海）の経営責任者（董事兼総経理）は、現地採

用の女性人材が担っております。

(3) キャリア採用者
2026年3月期は、事業戦略に基づき58名をキャリア採用しました。当社グループでは、キャリア採用社員を新卒採用者と区別なく実力に応じて登用しており、他社での経験を活かしてリーダー人材として活躍する社員も生まれています。こうした取り組みの結果、2026年3月末時点のリーダー人材に占めるキャリア採用社員の比率は38.0%となっています。今後も、人材紹介会社との連携やダイレクトリクルーティングを組み合わせた多様なチャネルを活用しながら、当社グループの価値観に共感し事業を支える多様な経験を持つ人材の獲得に向けて、キャリア採用を強化してまいります。

＜多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況＞
多様性の確保に向けた人材育成方針および社内環境整備については【補充原則3-1③　サステナビリティについての取り組み等】＜人的資本経営についての取り組み＞をご参照ください。

【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、社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おります。

【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
中期経営計画を策定するとともに、今後企業として目指していく方向を明確にするため、グループビジョン「創り出そう、躍動する社会を。挑戦しよう、技術とともに。」を策定しております。
グループビジョンは当社ホームページに記載しております。
https://www.jbcchd.co.jp/corporate/vision/index.html

中期経営計画「CHALLENGE 2026」（2025年3月期～2027年3月期）では当社グループの強みである「クラウド」「セキュリティ」「超高速開発」の3つの注力事業にデータ＆AI活用を取り込むことでお客様のDXを力強く加速させる新たなサービス体系の展開を目指します。
これらの注力事業は当社グループの成長を牽引するとともに、継続的な成長を支える基盤となっています。
そのうえで、AIを次の成長機会と捉え、当社グループ内でのAI活用を通じて得た知見・ユースケースを活かし、お客様の業務変革を伴走支援する「Customer Innovation Team」を組成・拡充するとともに、クラウドとセキュリティを基盤に、お客様がAIを安全かつ継続的に活用できる「AI Orchestration Platform」の整備を進めてまいります。今後はこれらの高付加価値ビジネスを中心に、ストックビジネスの拡大を推進することで、事業構造変革をさらに加速させ、持続的成長と企業価値の向上を実現してまいります。

中期経営計画の概要及びその進捗状況につきましては、当社ホームページにて開示しております。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/library/presentation/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て開示しております。
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主要な事業会社の代表取締役社長、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、企業経営、財務・会計、法務・コンプライアンス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おります。
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、指名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指名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おります。

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、当社ホームページに記載しております。
第62期定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料をご参照ください。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/library/meeting/

【補充原則3－1③　サステナビリティについての取り組み等】
当社グループは、『創り出そう、躍動する社会を。挑戦しよう、技術とともに。』というビジョン実現に向け、グループが持つ最新技術を駆使し、当社の事業である“IT”を通じて持続可能な社会の実現に貢献いたします。また、様々なステークホルダーとの対話を通じて事業活動を展開し、サステナブルな社会の構築と持続的な企業価値の向上を目指してまいります。
なお、サステナビリティに関する取り組みの詳細は、当社ホームページにて開示しています。
https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/index.html

＜人的資本経営についての取り組み＞
当社グループは、中長期的に持続可能な企業価値を創出するために人材を最も重要な経営資源と位置づけ、人的資本経営の実践を通じてその実現を目指しております。
1．人材育成方針
当社グループでは、社員一人ひとりが自らのキャリアに主体的に責任を持つ「キャリアオーナーシップ」を育成の基本方針としております。その実現を支える枠組みとして「キャリアデベロップメントプログラム（CDP）」を中核に据え、個人と組織の共有ビジョンを明確にすることで、自律的な成長意欲を事業成長の推進力へと転換することを目指しております。
若手社員に対しては、社会人経験の各ターニングポイントに応じたテーマを設定した階層別研修を提供しております。現場での実践を通じて得た経験知をチームの共有知へと昇華させる習慣を早期に根付かせることで、自律的な組織学習の土台形成を図っております。
専門性の強化においては、「JBCCアカデミー」を中核として、クラウド・セキュリティ・AI等の成長領域における事業戦略と連動したスキル開発を推

進しております。社員が自ら必要なスキルを選択・習得できる環境を整備し、高度専門人材の育成と戦略的な配置を通じて注力事業の成長を支えてまいります。
リーダー育成においては、全管理職を対象としたリーダーシップ研修と、次期経営幹部候補者を対象とした選抜型研修を通じて、経営視点の醸成と意思決定力の強化を図っております。全役員を対象とした研修（未来会議）では、中長期的な経営戦略の共有・議論を行い、経営層自身の継続的な能力向上と組織全体の戦略実行力の底上げを推進しております。
組織開発の観点では、「J-Coaching」研修を通じてコーチングカルチャーの浸透を図り、上司と部下の定期的な対話（1on1）の質を継続的に向上させております。対話の積み重ねが相互理解と信頼関係を醸成し、成果を出し続ける組織づくりへとつながるものと考えております。

2. 就業環境整備
当社グループでは、社員一人ひとりが自律的に挑戦し続け、持続的に価値を創出できる状態の実現をエンゲージメント戦略の目的と捉え、以下の取り組みを推進しております。
組織状態の把握・改善にあたっては、月次の社員意識調査（パルスサーベイ）を継続的に実施し、組織および個々の課題を可視化しながら改善施策へと反映しております。また、年2回の社員エンゲージメントサーベイを通じて、eNPS（Employee Net Promoter Score）を中心とした各種エンゲージメントKPIの推移をモニタリングし、改善施策の立案・実施に活用しております。2026年2月実施時点のeNPSは「-37」であり、情報通信業界の平均的な水準に位置しております。今後もデータに基づく継続的な対話と改善のサイクルを通じて、組織としての自己変革力を高めてまいります。
働き方の面では、「自由と責任」を基本コンセプトとする働き方改革「Style J」を推進しております。時間・場所・年齢にとらわれない柔軟な就労環境のもと、社員が高い自律性をもって成果を追求できる体制を整えることで、キャリアオーナーシップの発揮と多様な人材それぞれの強みが活かされる組織運営を実践しております。
福利厚生面においては、当社独自のプログラム「J-Care」を通じて、健康支援・資産形成支援・ライフイベント支援など多様な制度を整備し、社員が長期にわたって安心して挑戦し続けられる基盤を提供しております。また、社員旅行補助制度等によるリフレッシュ機会の提供を通じて、職場を超えた関係性の強化と組織の一体感醸成を図っております。
これらの取り組みを通じて、社員の自律的な挑戦と安心して働き続けられる環境の両立を実現し、持続的に価値を創造し続ける企業体質の形成を目指してまいります。

＜知的財産への投資＞
当社は、グループ全体の商標・特許等の取得状況を適切に把握・管理するとともに、主力事業の一つであるシステム開発においてその高速化・短期化を実現するため、プログラムアセットの再活用を目的としたグループ間相互利用データベースの構築、ルールの整備等に関し、人的、経済的投資を行っております。また、新規事業に関連して知的財産権を生ずる可能性のある技術への投資につきましても、費用対効果を重視しつつ積極的な権利化等を目指す方針の下、対応しております。

＜TCFD提言への対応＞
2022年6月に気候関連財務情報タスクフォース（TCFD）の提言に賛同し、当社ホームページにて提言に沿った情報開示を行っております。
https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/environment/tcfd/

【補充原則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等を行っております。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全部または一部を代表取締役社長に委任できることとし、取締役会の専権事項以外の重要な業務執行に係る事項の決定については、代表取締役社長に委任しております。代表取締役社長は自らの業務執行の決定にあたっては、経営会議に諮り、経営会議は、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】
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4－10①　任意の委員会の活用等】
当社は取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める「指名報酬委員会」を設置しております。本委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っており、その審議において独立社外取締役による適切な関与・助言を得ることとしております。
（委員会構成の独立性に関する考え方）
指名報酬委員会は、取締役会において選定された4名の取締役により構成され、そのうち3名は独立社外取締役であります。委員の過半数は独立社外取締役により構成され、独立的な立場での関与と発言を得て、審議の客観性及び公平性を確保しております。なお、委員の選定に当たっては、ジェンダー等の多様性の観点が委員会における審議に十分反映されるべきことを考慮しており、委員の内2名は女性（且つ独立社外取締役）であります。
（委員会の権限・役割）
指名報酬委員会は取締役会の諮問機関としての役割を担い、取締役の選解任に関する事項、取締役の報酬額に関する事項、後継者計画に関する事項等の審議・答申を行う権限を有しております。

【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企業経営、財務・会計、法務・コンプライアンス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おります。
現在、取締役3名（うち社外取締役1名）、監査等委員である取締役3名（うち社外取締役2名）を選任し、うち2名は女性です。
なお、各取締役の知見・専門性・経験等につきましては、スキル・マトリックスを当社ホームページにおいて開示しております。また、2026年3月期の定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料においても開示しております。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/management/governance/

【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、監査等委員である社外取締役2名のうち1名は他社の社外取締役及び社外監査役を兼任しております。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するとともに、兼任先等の情報については、定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料や有価証券報告書に記載しております。

【補充原則４－11③　取締役会全体の実効性の分析・評価】
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。
＜2026年3月期の取り組み＞
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アンケートを実施いたしました。また、アンケート結果を補完し、課題認識をより具体的に把握するため、取締役会事務局による社外取締役3名へのインタビューも実施し、これらの結果を踏まえ、取締役会において分析・審議を行いました。その結果の概要につきましては、定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料の事業報告に記載しております。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/library/meeting/index.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り組みを行っております。
１．当社では、IRを担当する執行役員を選任しています。株主との対話はIR担当執行役員の統括の下、経営企画部門が、広報、財務、法務・コンプライアンス等のコーポレートファンクションや事業部門と連携するとともに、代表取締役社長やCFOをはじめとする経営陣とも密接に連携の上、対応いたします。
２．投資家との面談、半期ごとの機関投資家向けの決算説明会及び株主アンケートの実施により、株主様からのご意見やご要望をうかがう機会を設け、対話の充実に努めております。
３．IR担当執行役員は、対話で得られた意見や期待等を経営陣及び取締役会に適切にフィードバックし、経営への反映と次の開示への還元を通じて、株主・投資家との建設的な対話の好循環につなげてまいります。
４．投資家との面談においては、インサイダー情報の流出がないようIR担当執行役員の責任のもと、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、決算情報の取り扱いに十分注意しております。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ております。

【株主との対話の実施状況等】
当社は、上記株主との建設的な対話に関する方針に基づき、以下のとおり株主との対話を実施しております。
a. 主な対応者
IR担当執行役員、CFO等
b. 対応を行った株主の概要
国：国内及び海外の機関投資家
担当分野：アナリスト、ファンドマネージャー等
c. 対話の主なテーマや株主の関心事項
・事業環境、業績及び今後の見通しに関する確認
・当社の中長期的な成長に向けてのドライバーや当社の競争優位性
・中期経営計画における基本戦略の業績への寄与及び評価のためのKPIの開示
・資本コストや資本効率（ROE等）を意識した経営に関する取り組み
d. 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況
IR担当執行役員は、株主・投資家との対話で得られた意見や期待等を、経営会議及び取締役会において定期的に報告するとともに、必要に応じて適宜報告しております。報告を受けた経営陣及び取締役会は、その内容を踏まえ、反映すべきと判断した事項を経営の意思決定や情報開示の充実に適切に反映するとともに、その結果を次の開示や対話を通じて株主・投資家の皆様にお示しすることで、建設的な対話の好循環の形成に努めております。
e. 対話やその後のフィードバックを踏まえて、取り入れた事項
・注力事業の進捗を定期的に観測したいとの投資家からの意見を踏まえ、開示資料において定量的に確認できるよう改善
・資本コストや資本効率（ROE等）を意識した経営に関する投資家の関心を踏まえ、財務戦略の開示
・成長投資と株主還元の両立に関する投資家との対話を踏まえ、キャピタルアロケーション方針の開示
・生成AIの進展を次の成長機会と捉える当社の戦略に対する投資家の関心の高まりを踏まえ、AIに対する当社の考え方と成長戦略に関する情報開示を強化

【原則５－２　経営戦略や経営計画の策定・公表】
当社は、中期経営計画「CHALLENGE 2026」（2025年3月期～2027年3月期）の策定後も継続的な成長及び高い収益性を実現しており、その進捗を踏まえ、目標値を段階的に上方修正しております。中期経営計画最終年度（2027年3月期）における最新の目標は以下のとおりです。
・売上高　795億円以上
・営業利益率　11%以上
・ROE　20%以上
・配当性向　45%以上
詳細は、2026年1月30日付「中期経営計画の上方修正に関するお知らせ」をご参照ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/9889/tdnet/2745897/00.pdf

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年6月30日

該当項目に関する説明

当社グループは、「健全かつ柔軟な財務基盤の構築を通じた企業価値の持続的向上」を財務戦略の基本方針とし、①持続的な資本効率の向上、②最適な資本構成の確立、③株主還元と成長投資の両立の三本柱を軸に推進しています。そしてこれらを実行に移すため、「資本コスト政策」「株主資本政策」「キャピタルアロケーション」の3つの政策を展開しています。
当社は、中期経営計画「CHALLENGE 2026」にてROE20%以上およびエクイティスプレッド10ポイント以上を達成すべき基準と定めております。2026年3月期実績ではROE21.8%、WACC9.0%程度、エクイティスプレッド12ポイント超を確保するなど基準を上回っており、過去と比べて大幅に改善しています。
今後もこの水準の維持・向上を目指し、資本コストを上回るリターンの継続的な確保に努めてまいります。
キャピタルアロケーションにおいては、株主還元と将来の事業ポートフォリオの拡充に向けた成長投資の両立を図ってまいります。今後も、資本コストや株価を意識した経営の高度化に向けて、戦略的な取り組みを継続し、更なる改善につなげてまいります。また、株主・投資家の皆様との対話や情報開示の充実にも積極的に取り組み、透明性と説明責任の向上に努めてまいります。
本件については、「統合報告書2025」CFOメッセージでも公表しておりますので、ご参照ください。
https://ssl4.eir-parts.net/doc/9889/ir_material_for_fiscal_ym5/189476/00.pdf#page=10

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（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	10,018,600	16.08
ＪＢＣＣグループ社員持株会	4,882,064	7.84
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	3,422,200	5.49
富国生命保険相互会社	3,038,800	4.88
野村信託銀行株式会社（ＪＢＣＣグループ社員持株会専用信託口）	1,714,100	2.75
BNP PARIBAS LUXEMBOURG/2S/JASDEC/FIM/LUXEMBOURG FUNDS/UCITSASSETS	1,650,000	2.65
GOVERNMENT OF NORWAY	839,500	1.35
谷口　君代	800,000	1.28
明治電機工業株式会社	800,000	1.28
安田倉庫株式会社	800,000	1.28

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

1．2026年5月12日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、三井住友ＤＳアセットマネジメント株式会社及びＳＭＢＣ日興証券株式会社が2026年4月30日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、その大量保有報告書の変更報告書の内容は次の通りであります。
・保有者：三井住友ＤＳアセットマネジメント株式会社及びＳＭＢＣ日興証券
・保有株式数：5,941,252株
・保有割合：8.36%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
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	6 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	3 名
社外取締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
井戸　潔	他の会社の出身者											
渡辺　善子	他の会社の出身者											
千代田　有子	弁護士											

※　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
井戸　潔	○	○	井戸潔氏は、かんぽシステムソリューションズ㈱代表取締役会長兼ＣＥＯ及びかんぽデジタルシステムズ㈱取締役会長です。両社と当社グループとの間に取引関係はないことから、当社は同氏の独立性に問題ないものと判断しております。なお、提出日現在、かんぽシステムソリューションズ㈱代表取締役会長兼ＣＥＯ及びかんぽデジタルシステムズ㈱取締役会長を退任しております。	IT関連企業の経営者として培われた豊富な経営経験と専門性を背景に、中長期的な成長戦略や事業構造変革、ガバナンス強化の観点から、取締役会において高い視座に基づく的確な助言を行っていただいております。また、独立した立場から人材育成や役員人事・報酬の透明性向上にも寄与されております。今後もこれらの知見を生かし、当社グループの持続的成長と企業価値向上への一層の貢献を期待し、引き続き選任しております。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ありませんので、独立役員に指定しております。
渡辺　善子	○	○	渡辺善子氏は、過去において、日本アイ・ビー・エム㈱の業務執行者でしたが、業務執行者を離れて20年以上経過しております。また同氏は同社を2012年９月30日付で退任し、13年以上経過しています。同社と当社グループ各社との間に取引があり、取引額は2025年度当社連結売上高に対して0.3%未満であります。同氏は国立大学法人東京海洋大学理事及び一般財団法人日本情報経済社会推進協会理事を兼務しておりますが、いずれも当社グループとの間に取引関係はありません。過去及び現在の状況から、当社は同氏の独立性に問題ないものと判断しております。	IT企業での豊富な業務経験に加え、管理職として培った実務的な知見や、他社における取締役・監査役等としての幅広い経験を生かし、社外取締役監査等委員として、経営に対する的確な助言および取締役の業務執行の監督を行っていただいております。また、定期的な従業員ヒアリングを通じて現場の声を把握し、内部・外部双方の視点からの助言を通じ、取締役会の実効性向上や内部統制の充実に貢献されております。これらの実績を踏まえ、今後の一層のガバナンス強化への貢献を期待し、引き続き監査等委員である社外取締役として選任しております。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ありませんので、独立役員に指定しております。
千代田　有子	○	○	千代田有子氏は現在、千代田法律事務所代表、クリナップ㈱社外取締役及びＴＢＫ㈱社外取締役です。いずれも当社グループとの間に取引関係はないことから、当社は同氏の独立性に問題ないものと判断しております。	弁護士として企業法務全般に長年携わるとともに、海外における実務と研鑽を通じて培った国内外の法制度や企業実務に関する幅広い見識を有しております。加えて、法律事務所の代表としての経営経験や、複数の上場企業における社外取締役としての経験を通じ、ガバナンスや経営監督に関する高い専門性を備えております。取締役として直接会社経営に関与した経験はありませんが、これらの知見を生かし、独立した立場から取締役の業務執行に対する適切な監督および助言を行うことで、当社グループのガバナンス強化および健全な経営の確保に貢献いただくことを期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。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ありませんので、独立役員に指定しております。

【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

監査等委員会は年間監査計画に基づき、取締役会のほか、常勤の監査等委員が経営会議及びグループ監査役会へ出席し、職務執行状況の監査を行っております。また、重要書類の閲覧、事業会社への往査、内部監査部門及び会計監査人との連携、協議・報告を行い、それぞれの視点からの監査状況の把握を行うとともに、コンプライアンスやリスク管理を含む内部統制システムの運用状況の監視を行っております。KAM（監査上の主要な検討事項）については、定期的に会計監査人から報告を受け、その内容について、意見交換を行っております。常勤監査等委員の主な活動状況については、業務執行取締役及び執行役員等から事業や業務の遂行状況等についての説明を受け、内部監査部門及び会計監査人からは監査の実施状況を、その他必要に応じて関係部門それぞれから情報収集した結果を常勤監査等委員から監査等委員会に報告し、会社の現況に対する認識を監査等委員全員で共有することにより、監査の充実を図っております。監査等委員会における具体的な検討内容は、監査方針、事業報告及び附属明細書の適法性、取締役の職務執行の妥当性、内部統制システムの整備・運用状況の妥当性、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性、会計監査人の評価、監査報酬の妥当性等です。また、会計監査人から監査等委員会に対して、期初には監査計画の説明が、四半期経過時にはレビュー、又は、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おります。2026年3月期において当社は監査等委員会を13回開催しており、監査等委員である取締役3名（山﨑健、今村昭文及び渡辺善子）は全ての監査等委員会に出席しております。

【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	指名報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役

補足説明

任意の委員会については補充原則4-10①をご参照ください。なお、2026年3月期においては指名報酬委員会を6回開催しており、全委員がその全てに出席しております。
<委員の構成>
東上　征司（議長：代表取締役社長）
井戸　潔（社外取締役）
今村　昭文（監査等委員である社外取締役）
渡辺　善子（監査等委員である社外取締役）

【独立役員関係】

独立役員の人数	3 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外取締役3名全員を独立役員に指定しています。

【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	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

詳細は後述の［取締役報酬関係］をご参照ください

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

役員報酬の総額については、2016年６月16日の第52期定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行に伴い以下の内容で決議いただきました。譲渡制限付株式付与のための報酬総額については、2024年６月18日の第60期定時株主総会において以下の内容で決議いただきました。

	定款の員数	報酬総額（年額）	譲渡制限付株式付与のための報酬総額
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）	9名以内	250百万円以内 （内社外取締役50百万円以内）	100百万円以内
監査等委員である取締役	4名以内	100百万円以内	-

実際に支給された報酬等の総額についての詳細は有価証券報告書において開示していますのでご参照ください。
https://www.jbcchd.co.jp/ir/library/securities/index.html

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2026年４月24日開催の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。）の個人別報酬等の決定方針を決議しております。
　取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次の通りです。
ａ．基本方針
　当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。以下同じ。）の役員報酬は、純粋持株会社のもとに、優秀な人材を確保し、グループ全体の業績への貢献、企業価値の向上につながるよう、役位、職責に応じて決定するものとする。取締役の報酬は固定報酬としての基本報酬の他、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、社外取締役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみを支払うこととする。

ｂ．基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)
　基本報酬は、月例の固定報酬とし、金額水準については、業績連動報酬を含めた金銭報酬全体について産業規模別、同業他社等の水準を考慮した上で、役位、職責に応じて設定するものとする。

ｃ．業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬は、個人の評価及び会社の評価及び業績に基づき決定された額を現金報酬として、毎年一定の時期に支給する。個人の評価のための業績指標とその値は、中期経営計画を踏まえた年度計画策定時に設定する。業績指標については、環境の変化に応じて指名報酬委員会における審議を踏まえ、適宜見直しを行うものとする。

非金銭報酬は、譲渡制限付株式報酬とする。譲渡制限付株式は年度の初めに設定された報酬総額のうち、役位別に定められた割合に基づいて指名報酬委員会での審議を踏まえて決定し、毎年一定の時期に譲渡制限期間を3年に設定して交付する。

d. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く。)の種類別の報酬割合については、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、財務の健全性ならびに経営環境を踏まえ、客観性・透明性ある手続に従い、基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の各々の割合を設定する。なお、報酬の割合については、指名報酬委員会での審議を踏まえ、適宜見直しを行うものとする。

e. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬(基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬)の額については、取締役会が、取締役会決議に基づき代表取締役社長に対しその具体的内容について委任をするものとする。上記の委任を受けた代表取締役社長は、指名報酬委員会の答申を得ることとし、代表取締役社長は、当該答申の内容を踏まえ個人別の報酬額の決定をしなければならないものとする。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会事務局が必要に応じて取締役会の資料の事前配布及び事前説明等を行っております。

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)

1. 役員等の状況取締役(監査等委員である取締役を除く。) 3名 :男性3名(うち社外取締役1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) 6名:男性5名、女性1名

2. 取締役会

取締役会は、3名の社外取締役を含む6名の取締役により構成され、議長は代表取締役社長が務めております。取締役会は、原則月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、当社グループの経営方針の決定等重要な意思決定と職務執行の監督を行っております。
取締役:東上征司(議長)、浅利信治、井戸潔(社外)
取締役監査等委員:山﨑健(常勤)、今村昭文(社外)、渡辺善子(社外)

3. 監査等委員会

監査等委員会は、2名の社外取締役を含む3名の監査等委員である取締役(山﨑健、今村昭文、渡辺善子)により構成され、原則月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しております。議長は常勤監査等委員(山﨑健)が務め、内部から経営の監視を行っております。また、当社グループ各社の監査役で構成されたグループ監査役会や内部監査部門等と連携をとり、監査の実効性の向上を図っております

4. 内部監査

当社における内部監査は、代表取締役社長直属の組織のもと3名が担当しており、内部監査規定及び監査計画に従い、事業会社への定期的な業務監査(往査)の実施や財務報告に係る内部統制の整備及び運用について独立した立場で評価を行い、その結果を代表取締役社長及び取締役会に報告しております。なお、内部監査担当は監査等委員会の事務局を兼務しており、内部監査の状況を適時に監査等委員会へも報告しております。また、会計監査人からは年4回の内部統制監査の状況報告を受け、指摘事項についてフォローアップの実施を予定しております。さらに、監査等委員会、会計監査人及び内部監査部門の相互連携による三様監査会を年3回実施を予定しており、それぞれの監査の状況及び結果を共有することにより、更なる内部監査の実効性の確保に努めております。

5. 経営会議、海外事業推進会議

経営会議は、当社グループ全体の財務戦略と成長戦略に関わる短期的・中長期的な経営方針、事業戦略及び注力分野の戦略に係る事項や、各種委員会活動のレビュー並びに進捗管理等を審議し、十分な討議、検討を経て、取締役会へ決議事項を上程しております。原則月2回開催するほか、必要に応じて随時開催しております。議長は代表取締役社長(東上征司)が務め、取締役(浅利信治、山﨑健)及び注力分野の担当並びに経営幹部で構成されております。
海外事業推進会議は、海外事業の推進状況の把握及び施策の検討等を実施しております。原則四半期に1回開催しております。議長は代表取締役社長(東上征司)が務め、取締役(浅利信治)及び海外連結子会社各社の社長並びに海外事業と連携している各社部門の部門長で構成されております。

6. 会計監査の状況

当社の会計監査人は、有限責任あずさ監査法人であり、当社及び当社グループは、会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を受けております。当社の会計監査業務を執行している公認会計士及び補助者は、以下のとおりです。

<業務を執行した公認会計士>
指定有限責任社員 業務執行社員 根本 剛光
指定有限責任社員 業務執行社員 吉田 貴富

<監査業務に係る補助者の構成>
公認会計士5名、その他19名

なお、1. 役員の状況から6. 会計監査の状況については2025年度の体制について記載しております。

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

当社は、2016年６月16日より、取締役会における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、意思決定の更なる迅速化を図るため、監査役会設置会社から社外取締役が過半数を占める「監査等委員会」を有する監査等委員会設置会社に移行し、取締役会による業務執行の監督及び重要な意思決定、並びに監査等委員会による内部からの経営監視を軸とする監視体制を構築しております。当該体制は、上述のコーポレート･ガバナンスに関する基本的な考え方を実現するために最適の体制であると考え、採用しております。

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	株主総会招集通知の早期発送に努めており、第62期定時株主総会においては5月29日に発送しております。また、株主総会招集通知の発送前に、東京証券取引所、当社ホームページに株主総会招集通知及び株主総会資料を掲載しております。
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おります。第62期定時株主総会は、2026年6月19日に開催いたしました。
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	議決権行使に関する機関投資家様の利便性を考慮し、議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知の英文版（要約）を作成し、当社ホームページ、東京証券取引所のウェブサイト及び議決権行使プラットフォームに掲載しております。
その他	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、議長より説明しております。 第62期定時株主総会においても株主様限定のインターネット中継を実施いたしました。

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おります。 https://www.jbcchd.co.jp/ir/disclosure.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会や定時株主総会のアーカイブ動画を当社ホームページに掲載しております。 https://www.jbcchd.co.jp/ir/library/movie/ 決算説明会（5月、10月）の質疑応答を含めた全文書き起こし記事を、ログミー株式会社が提供する、決算説明会等を書き起こすメディア「ログミーFinance」に掲載しております。 https://finance.logmi.jp/companies/3954 お問い合わせはホームページから受け付けており、順次ご回答さしあげております。 https://www.jbcchd.co.jp/r/ir_contact/	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごと（5月、10月）に決算説明会を開催しており、代表取締役社長が登壇し、業績及び経営戦略について説明するとともに、質疑応答に対応しております。 決算説明会の開催後には、アーカイブ動画を公開するとともに、質疑応答を含めた全文 書き起こし記事をウェブサイトに掲載し、当日参加できなかった投資家の皆様にも内容をご確認いただける環境を整えております。 また、機関投資家及びアナリストとの個別面談は、IR担当執行役員を中心に実施しており、テーマに応じて代表取締役社長、CFO、各事業の責任者も適宜対応しております。特に、投資家が深掘りを希望する事業領域については、当該事業の責任者が直接説明する機会を設けており、投資家から高い評価をいただいております。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会（5月、10月）の質疑応答を含めた全文書き起こし記事の英訳を当社ホームページに掲載しております。また、海外アナリストが執筆したスポンサードレポートを四半期ごとに掲載しております。 https://www.jbcchd.co.jp/english/ir-library/ また、海外投資家との個別面談は、IR担当執行役員を中心に実施しており、テーマに応じて代表取締役社長、CFO、各事業の責任者も適宜対応しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	財務情報や中期経営計画について、当社ホームページに掲載しております。また、「IR資料室」には次の各種資料をまとめております。株主・投資家の皆様の利便性に配慮したIRサイトの運営に努めております。 決算短信／決算説明資料／決算説明会書き起こし／有価証券報告書／株主通信／統合報告書／株主総会資料／アーカイブ動画配信／データブック／株式会社シェアードリサーチによる当社調査レポート https://www.jbcchd.co.jp/ir/library/ また、人的資本情報や環境への取り組みなど、ESG観点でのサステナビリティ情報を「サステナビリティ」に記載しており、随時拡充しております。 https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/	
IRに関する部署（担当者）の設置	IRを担当する統括責任者を経営企画担当執行役員とし、経営企画部門にIR機能を置く体制としております。経営企画部門は、広報、財務、法務・コンプライアンス等のコーポレートファンクションや事業部門と連携するとともに、代表取締役社長やCFOをはじめとする経営陣とも密接に連携し、株主・投資家の皆様との対話を組織的に推進しております。また、対話を通じて得られた意見や期待は、経営会議及び取締役会に定期的に報告し、経営の意思決定や情報開示の充実に活かしております。	
その他	当社の理解促進の一助として、株式会社シェアードリサーチによる当社の調査レポートを掲載しております。 https://sharedresearch.jp/ja/companies/9889	

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	当社グループは、CSR（企業の社会的責任）を果たしていくうえで役員および社員が適切な判断を下すための基本指針として「JBCCグループ行動基準」を制定しております。お客様や株主の皆様はもとより広く社会全体に対し、適時適切な情報を開示するとともに、積極的な対話を図ってまいります。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループは、企業のデジタル・トランスフォーメーション（ＤＸ）を支援する総合ITサービス企業として、お客様とともに持続可能な社会を目指します。社員一人ひとりが自ら考え、持続的な社会を実現するＳＤＧｓへの取組みを推進し、地球環境の保全と改善に取り組んでおります。 詳細は当社ホームページをご覧ください。 https://www.jbcchd.co.jp/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、情報開示を行っております。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おります。

その他	＜サステナビリティ基本方針＞ ＪＢＣＣグループは「ＪＢＣＣグループ行動基準」において、社会の一員として基本的な価値観や倫理観を共有し業務に反映させていくための行動規範を規定し、持続可能な社会への貢献を通じて成長を目指すことを重要な経営課題としております。 この経営課題を実現するため、以下の通り「サステナビリティ基本方針」を定め、グループの持続可能な成長に不可欠である「環境」、「人権」、「公正なビジネス」について、サステナビリティ推進の取り組みを積極的に行ってまいります。 詳細については当社ホームページをご覧ください。 https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/philosophy/ ＜ダイバーシティの推進＞ ・女性の活躍推進が重要な課題と認識しており、女性がいきいきと活躍できる環境づくりを推進しております。 ・高い専門性と成果を評価する人事制度を通じて、国籍によらずリーダー人材へ登用しおります。 ・ＪＢＣＣグループの価値観に共感し事業を支える多様な経験を持つ人材の獲得に向けて、キャリア採用を強化して参ります。 詳細につては補充原則2-4①　中核人材の登用等における多様性の確保をご覧ください。

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、会社法及び会社法施行規則に定める業務の適正を確保するための体制について、取締役会において決議しております。その概要は以下の通りであります。
(2) 当社は、コンプライアンスに関する基本原則を定める「ＪＢＣＣグループ行動基準」を制定し、当社及び当社子会社を含む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おります。当社の役員は、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しております。
(3) 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、経営品質向上委員会がこれを管掌し、法務・コンプライアンス担当を含むコーポレートスタッフ（当社においてグループ全体にわたるスタッフ業務を司る部門）が適宜協議を行いながら、これを実施しております。
(4) グループ内部において法令、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しています。このためにグループ各社において共通の「ＪＢＣＣグループ内部通報規程」を定め、社外弁護士を通報窓口とした「コンプライアンスヘルプライン」を設置しております。社外に向けても、メールにて外部通報を受けることをホームページで公開しております。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ます。法務・コンプライアンス担当は、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、適切な対策を策定いたします。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いたします。
(5) 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、グループ全体にわたる業務執行状況の監査を行っております。

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します。
(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します。

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会議において最終的に評価・決裁いたします。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」、「ＪＢＣＣグループ連結決算規程」及び各種の取引先選定に係わる基準等、事業遂行上のリスクを管理する規程に従い処理いたします。
(2) 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いたします。経営会議及び経営品質向上委員会は、平時において有事対応体制の整備を行います。
(3) 経営品質向上委員会は、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、推進を行います。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、推進を行います。
(4) 当社及び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しております。

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ます。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グループ各社の経営を支援します。
(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します。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します。
(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します。
(4) 代表取締役社長は、グループの事業を代表する経営幹部で構成される経営会議を統括し、その効率的運営と監視・監督体制の整備を行います。
(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します。
(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します。
(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ります。
(8) 当社及び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します。

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) 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します。その際、「ＪＢＣＣグループ行動基準」は、当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、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ります。
(2) グループの事業を代表する経営幹部により構成される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下もと、グループ経営執行の重要課題の審議決定を行います。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ます。
(3) グループ事業管理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、グループ各社における実行を支援します。
(4) 内部通報制度（外部通報制度を含む）をグループ全体として運用します。
(5) コーポレートスタッフの計画管理部門責任者は、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「ＪＢＣＣグループ連結決算規程」を制定させ、主要な計数的問題状況を常時モニタリングします。
(6) JBCC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ます。
(7) 当社から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します。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、連携してグループとしての監査の実効性の向上を図ります。
(8) 当社及び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します。

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します。

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ます。
(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します。

8．当社の取締役及び使用人並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ます。
(2) 代表取締役社長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います。
(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します。
(4) 当社及び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、又は監査等委員会が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します。
(5) 当社及びグループ各社の全ての取締役ならびに使用人は、ＪＢＣＣグループ行動基準に基づき、グループが関わる違法、不正又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います。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します。当社は、これに応じ内部通報制度窓口（コンプライアンスヘルプライン）を設け、法令に基づく取締役からの報告に関わる事項の他、全ての使用人及びグループ各社の取締役、監査役、使用人並びに関係者からの当グループが関わる違法、不正又は不適切な事象に関する通報を受け、これに対処します。
(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、制度的保護を保証します。

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ます。
(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ます。
(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ります。
(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します。

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ます。
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ちません。
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じます。
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いません。
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します。
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いません。

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います。

(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．買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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

[適時開示体制の概要]
当社は、金融商品取引法をはじめとした関連法令および東京証券取引所の定めた適時開示規則等の諸規則に則り、情報取扱責任者である経営企画担当役員の下、適時･適正且つ公正な情報開示を実施しております。
(1) 会社情報の収集および開示要否の検討
　当社およびグループ各社における開示対象となる決算情報、決定事実および発生事実は経営企画に集約され、適時開示の必要性について検討を行います。
(2) 適時開示の手続き
　適時開示が必要と判断された重要な決算情報、決定事実および発生事実については、速やかに代表取締役に報告するとともに、必要に応じ取締役会あるいは経営会議における審議および承認を経て、遅滞なく開示いたします。

