



**JBS**

統合報告書  
2024

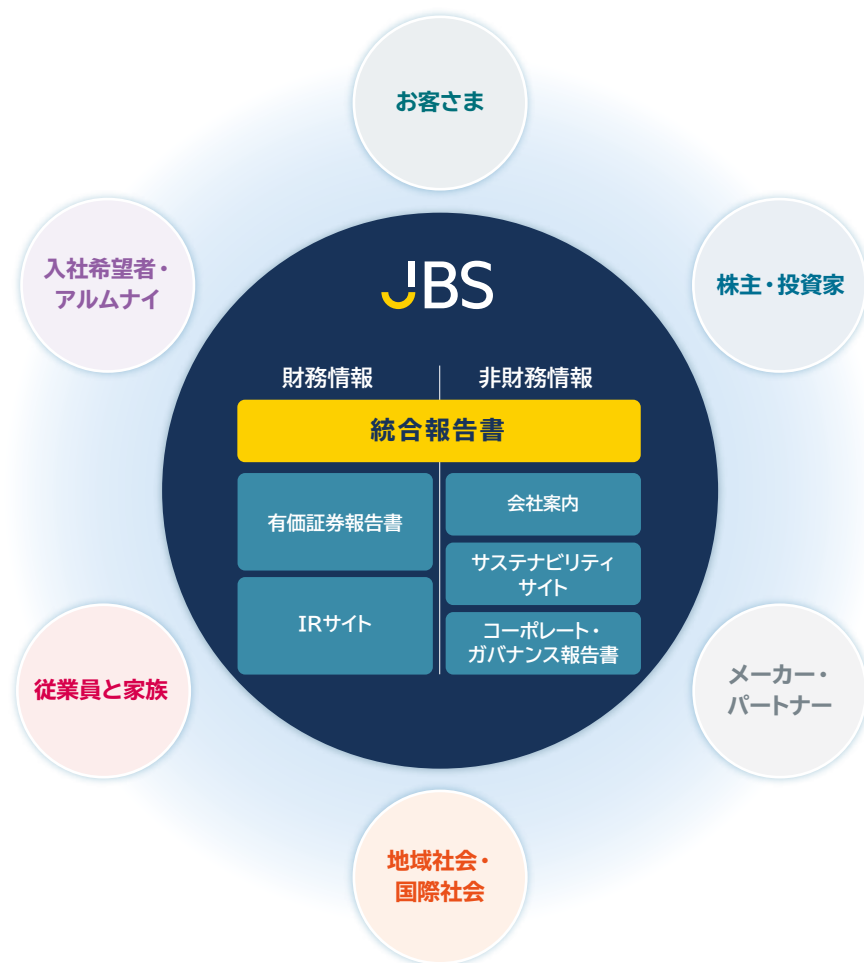
優れたテクノロジーを、  
親しみやすく

日本ビジネスシステムズ株式会社

## 編集方針

本統合報告書は、株主・投資家や取引先、従業員、入社希望者をはじめとするステークホルダーの皆さまに対して、当社がこれまでに提供してきた価値や今後の戦略ストーリーを財務情報・非財務情報の両面から分かりやすく伝えることを目的に作成しました。

編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)による「国際統合報告フレームワーク」と、経済産業省による「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」を参照しています。



### 報告対象範囲

日本ビジネスシステムズ株式会社及び連結子会社、持分法適用会社、関連会社

### 報告期間

2022年10月1日～2023年9月30日

(一部に2023年10月以降の情報を含まます)

### 業績予想に関する注意事項

当レポートに記載した将来の業績に関する予想・計画・見通しなどは、現在入手可能な情報に基づき当社の経営者が合理的と判断したものです。実際の業績はさまざまな要因の変化により、記載の予想、計画、見通しとは大きく異なる結果となる可能性があることをご承知おください。

それらの要因には、国内外の経済状況及び製品需要の変動、国内外の各種規制ならびに会計基準・慣行の変更などが含まれます。

### 表紙の解説

当社のサポートによって、すべての人々が快適に働き、笑顔あふれる様子をデザインしました。当社のMissionである「優れたテクノロジーを、親しみやすく」を表現しています。



## 目次

### イントロダクション

企業理念	04
トップメッセージ	05
<b>独自の強みやポジションを最大限に活かして「No.1クラウドインテグレーター」へ</b>	
代表取締役社長 牧田 幸弘	



### JBSの価値創造

価値創造の歴史	09
JBSグループの現在地	10
競争力の源泉	11
サステナビリティとマテリアリティ	12
JBSのマテリアリティ	13
JBSグループの社会価値・企業価値	14
JBSの価値創造プロセス	15

CFOメッセージ	16
<b>技術や人材などへの投資と財務基盤のさらなる強化を推進します</b>	
取締役常務執行役員 勝田 耕平	



財務ハイライト	18
非財務ハイライト	19

### 成長戦略

事業統括責任者メッセージ	20
<b>顧客ニーズに応えて、新たな商機をつかむ人材育成と組織変革を推進します</b>	
取締役専務執行役員 後藤 行正	



中期経営計画 2023/9~2025/9 (概要)	21
成長戦略	22

<b>特集1 クラウド移行事例</b>	25
株式会社ゼロ	

<b>特集2 生成AI活用事例</b>	26
セガサミーホールディングス株式会社	

<b>事業概要</b>	
クラウドインテグレーション事業	27
クラウドサービス事業	28
ライセンス&プロダクツ事業	29
Enterprise Business Unitの取り組み	30

### サステナビリティ(ESG)

サステナビリティの考え方	31
サステナビリティ基本方針	31
<b>社会に対する取り組み</b>	
人材戦略の強化	32
人材育成	33
DE & I	34
働きやすい環境づくり	35
従業員エンゲージメント/人権の尊重	36
品質向上、調達先への配慮	36
BCP対応	37

<b>ガバナンスに対する取り組み</b>	
内部統制/リスク管理	39
JBS-CIRTの設置	39
リスク一覧	40
社外取締役座談会	41



<b>環境に対する取り組み</b>	
環境基本方針	38
気候変動への取り組み	38
ペーパーレス(電子化)推進	38
マイクロソフトとの取り組み	38
ハードウェアメーカーとの取り組み	38
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制	44
取締役会の主な活動/取締役会の実効性評価	45
役員報酬	46
役員一覧/スキルマトリックス	47
取締役・監査役の選任状況	48
ステークホルダーエンゲージメント	49

### 会社DATA

会社情報	50
株式情報	51

## 企業理念

### 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効果は得られません。

私たちJBS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・仕組み作りに貢献出来る存在として、

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。

#### JBSの特長と強み

1990年設立

創業**33年**



クラウドサービス提供

**239万**  
ユーザーID



マイクロソフト ジャパン  
パートナー オブ ザ イヤー

**11年**連続受賞



取引社数

**1,800社**以上



## トップメッセージ

### 独自の強みやポジションを 最大限に活かして 「No.1クラウドインテグレーター」へ

代表取締役社長  
牧田 幸弘



### 上場の効果とJBSの強みを実感した1年

2022年8月の株式上場から1年半が経ち、多くの方々に当社のことを知っていただくことができ、上場前とは異なるステークホルダーの皆さまと対話する機会も増えました。当社に興味・関心を持ってくださる投資家の皆さまからさまざまな質問・要望をいただき、当社への期待の大きさを感じるとともに、持続的な成長を実現していく責任の重さを身にしみて感じています。

ビジネスにおいても、新たにお声がけくださるようになったお客さまが飛躍的に増加し、クラウドに特化したエンタープライズ向けのシステムインテグレーターとして広く市場に認知していただけたと実感しています。特に、マイクロソフトクラウドの活用支援に強みを持ち、多くの実績と人材を有していることが私たちの差別化につながっていると認識しています。

日本マイクロソフトが優れた実績をおさめたパートナー企業を選出する「マイクロソフト ジャパン パートナー オブ ザ イヤー」においては、2023年も2部門でアワードを受賞し、11年連続での受賞となりました。加えて、同社が2023年から新たに実施した「Microsoft Top Partner Engineer Award」では、先進的な

#### プロフィール

1957年生まれ。慶應義塾大学法学部政治学科卒業。1979年日本アイ・ビー・エムに入社。コンピュータ関連製品の営業を経て、1990年日本ビジネスシステムズを設立し独立。いち早くパーソナルコンピュータの将来性に着目し、1995年にはマイクロソフトとの販売パートナー契約を結ぶ。クラウドシステムを活用してお客さまのDX戦略の推進と成果創出までを支援する「No.1クラウドインテグレーター」を目指し経営の舵をとる。

## トップメッセージ

案件に関わった実績や、マイクロソフトテクノロジーの社内普及活動などにおいて活躍するエンジニアが表彰され、JBS9名、グループ会社のネクストスケープ1名の計10名が受賞しました。1社で9名の受賞は全パートナーのなかで最多となります。当社グループにはマイクロソフトのスキルを持った人材が豊富に在籍しており、マイクロソフトビジネスにおいてトップクラスのサービスを提供できる企業であることを改めてお示しできたと感じています。常に最前線でお客さまと向き合い、価値を創り出しているエンジニアたちが同社から評価されたことを大変うれしく思っています。



マイクロソフト ジャパン  
パートナー オブ ザ イヤー 2023



Microsoft Top Partner  
Engineer Award

### 生成AIをはじめとする クラウド実現力を核としたビジネスを展開

引き続き旺盛なDX需要を受け、企業におけるクラウド活用範囲は日々拡大しています。当社のお客さまにおいても、Microsoft 365のコミュニケーション基盤をベースに、クラウドを事業改革や業務効率化に活用する動きがさらに広がっており、オンプレミスとのハイブリッドインフラ構築や、アプリ開発、クラウドERPなど、本格的な利活用需要がシフトしています。こうしたコミュニケーション基盤構築後の次のステップとして新たに生まれてくる需要に対し、当社が提供できる付加価値を最大限に訴求し、今後のビジネス成長と利益確保につなげていきたいと考えています。

加えて、もう一つの大きな潮流として、ChatGPTをはじめとする生成AIの活用に企業の関心が寄せられており、日本でも大手企業を中心に相当なスピードで導入が進んでいます。メーカー動向としても、メーカー各社が自社製品やサービスに生成AIを組み込むなど、生成AIの活用が大きなテーマになってきています。生成AIは今後、オフィスワークに革新をもたらし、働き方やビジネスに大きなインパクトを与えようと考えています。

当社は、このような状況から、2023年4月にエンタープライズのChatGPT活用を支援する「アイプリシティ チャット Powered by ChatGPT API (以下、アイプリシティ チャット)」をリリースしました。「アイプリシティ チャット」はAzure OpenAI serviceを活用し、セキュリティを担保した環境でのChatGPT利用を可能にします。

2023年11月には、当社が主力として扱っているマイクロソフト製品においても、OpenAIの技術を組み込んだ「Copilot for Microsoft 365」がリリースされ、「Excel」「PowerPoint」「Word」「Microsoft Teams」といった製品に生成AIが搭載され

ました。当社は、日本で2社のみが参加した同サービスの先行検証プログラムに参加、そこで得た知見を「Copilot NAVI」として、いち早くサービスをリリースし、すでに多くのお客さまから好評をいただいています。

今後は、生成AIにおける自社オリジナルサービスの拡充及び本格的な業務利用のプロジェクトを進めていき、生成AIの活用・定着化を促すビジネス展開によって、さらなる成長と進化を目指します。

我々JBSの強みは、マイクロソフトをはじめとする各メーカーの最新技術について、社内での実利用を通じて最も効果的な活用方法を検証し、顧客にサービスとして展開、導入後のサポートもできるところにあると考えています。

私は、生成AIに大きな可能性を感じており、当社が飛躍的な成長を遂げるチャンスの1つだと認識しています。現在リリースされている



## トップメッセージ

生成AIのサービスは、どの業界や業務でも共通して使えるものが多いのですが、今後は業界特化型、または使用する企業固有のデータを活用するようなニーズが増えてくと予想しています。生成AIの開発競争において、他社に遅れをとらないようにするためには、人材を確保して、プロフェッショナルを増やしていくことが不可欠です。生成AIは新しい技術であり、自前でエンジニアを育成する必要があるため、育成できる環境があることが重要になります。その点で当社は、国内でもトップレベルの環境を有しています。さらに、当社には、生成AIの利用に不可欠となるクラウドに関するエキスパートが揃っていることに加えて、これまでの事業活動によって、お客さまの生成AI活用・定着化をサポートできるポジションにあります。こうした当社が培ってきた人材や知見などを活かして、お客さまの新しいビジネス創出に貢献し確かな成長を実現していきます。

また、生成AIに限らず、ライセンスビジネスにも新たな動向が出て

きています。それは日本のグローバル企業が、調達コストの削減やガバナンス強化の観点から、世界中の拠点で使用するライセンスを「日本で一括調達し、日本で管理していきたい」というニーズが高まっていることです。このような皆さまの声にお応えし、当社ではマイクロソフトパートナー企業のなかでも世界Top10に入るリーディングカンパニーCrayon Group AS (以下、Crayon) と提携し、グローバルライセンスの供給やサポート体制を整えお客さまへ提供を開始しています。

### ビジネス成長を支えるESGへの取り組みを強化

持続的な成長の実現に向け不可欠となる人材獲得・育成強化（人的資本経営）については、機会とリスクの両側面があると認識しています。先に述べたようなクラウド需要の変化や、生成AIといった先進的な技術の取り組みを踏まえ、当社では需要の変化に対応する社内リソース



の最適化と利益の拡大が、今後の大きなテーマになっていくと認識しています。

当社の主な顧客は大手エンタープライズであり、その業務革新をサポートしていくためには、顧客企業の社員の皆さまと同等に環境や文化を理解し、プロジェクトを推進する高いスキルが求められます。引き続き、獲得した人材をしっかりと育成して、最前線でお客さまと向き合えるメンバーを増やしていく必要があると考えています。そうすることで、お客さまからも安心してさらに広い範囲の仕事をお任せいただい、責任を持って高品質なサポートを提供できる体制を整備・強化してまいります。

2023年9月期の新卒採用は189名（単体）、キャリア採用は118名（単体）となり、上場効果もあって安定した採用ができています。旺盛なクラウド需要に対応していくために、今後も積極的に人材採用を行っていく方針です。社員の増加に伴って、オフィスについても当期は大阪や沖縄で新たな環境を整備しました。来期は東京本社の拡張を計画しており、2024年5月には本社を虎ノ門ヒルズステーションタワーへ移転する予定です。

## Copilot NAVI

2023年11月リリース

### Copilot NAVI

Copilot for Microsoft 365の当社ナレッジ、実績が活かされており、Copilotを活用するうえでキーとなる的確な指示・質問（＝プロンプト）のサンプルや推奨活用シーンのトレーニング動画・概要ドキュメントを提供します。



西日本事業所



沖縄事業所

## トップメッセージ

また、社員の定着化という点では、採用した人材を育成し、評価までをトータルサポートするHR戦略本部を2023年4月に新設しました。当期からエンゲージメント調査を実施し、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。こうした定期的な調査と課題解決アクションを継続して、社員一人ひとりのやりがいと働きがいを醸成しながら、働きがいのある環境整備を推進します。上場により当社の知名度及び信頼度が向上しているとも感じており、人事制度改革の加速、キャリア入社者に対するオンボーディング



施策の充実を図ったことなどの効果もあって、2023年9月期の離職率は前期の7.7%から5.9%へと低下しています。

気候変動への対応としては、お客さまのサーバー環境をオンプレミスからクラウドへ移行するご支援を通じて、CO<sub>2</sub>排出量の削減によるサステナブルな社会の実現に貢献してまいります。マイクロソフトは2030年までにカーボンネガティブの実現を目指しており、同社の取り組みと連携することでも、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献したいと考えています。

そして、ガバナンスの強化については、さまざまな経験と専門性を有する社外取締役との意見交換の機会を増やしています。取締役7名のうち4名が社外取締役であり、取締役会以外の場面でも、当社の事業環境を踏まえたうえで広い知見から貴重なアドバイスを受けており、非常に助かっています。

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を実現していくために、取締役会の実効性を分析し、評価しています。取締役会では、経営課題について、多面的かつ自由闊達な議論が行われています。前年度の実効性評価では、取り組むべき課題として、企業価値向上に向けた戦略的な議論のさらなる充実、ステークホルダーとの対話の促進などが挙げられていましたが、当期の取り組みをとおして概ね改善しています。当期の評価としては、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などが課題として挙げられました。今後、取締役会の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・実行していき、豊富な経験を持つ社外取締役から率直な意見や指摘を受けながら、ガバナンスの強化と持続的な企業価値向上に努めます。

## サステナブルな経営を推進して、企業価値向上を目指す

当社は、この一年、多くのステークホルダーの皆さまとの対話を深めてまいりました。そのなかで、情報開示の充実と当社グループへの理解を深めていただくため、2023年7月に株主・投資家情報サイト及びサステナビリティサイトをリニューアルしました。そうした取り組みが外部評価でも形として表れており、手ごたえを感じています。

当社は、「優れたテクノロジーを、親しみやすく」を「Mission - 企業理念」として、「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」を「Vision - 目指す姿」として掲げています。Mission、Visionで私たちが大切にしている姿勢を明確にし、JBSらしくどう行動するかを、これまでの歩みを未来につなげていけるよう5つの行動指針「Customer First」「Diversity & Inclusion」「Integrity」「Passion for Technology」「Commitment to Growth」に込めています。

さらに、企業理念の実現に向けて、「社会の持続可能性」と「JBSの持続的成長」の2つのサステナビリティを両立させ、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くために、2023年9月にサステナビリティ基本方針の策定とマテリアリティ（重要課題）の特定を行いました。今後は、特定したマテリアリティの解決に取り組み、経営基盤の強化を図り、社会貢献と当社グループの持続的な成長を両立させてまいります。

私たちは、今後も多くのステークホルダーの皆さまへの積極的な情報発信と対話を実践し、経営に活かしていきたいと考えています。今後とも皆さまの変わらぬご支援を心よりお願い申し上げます。

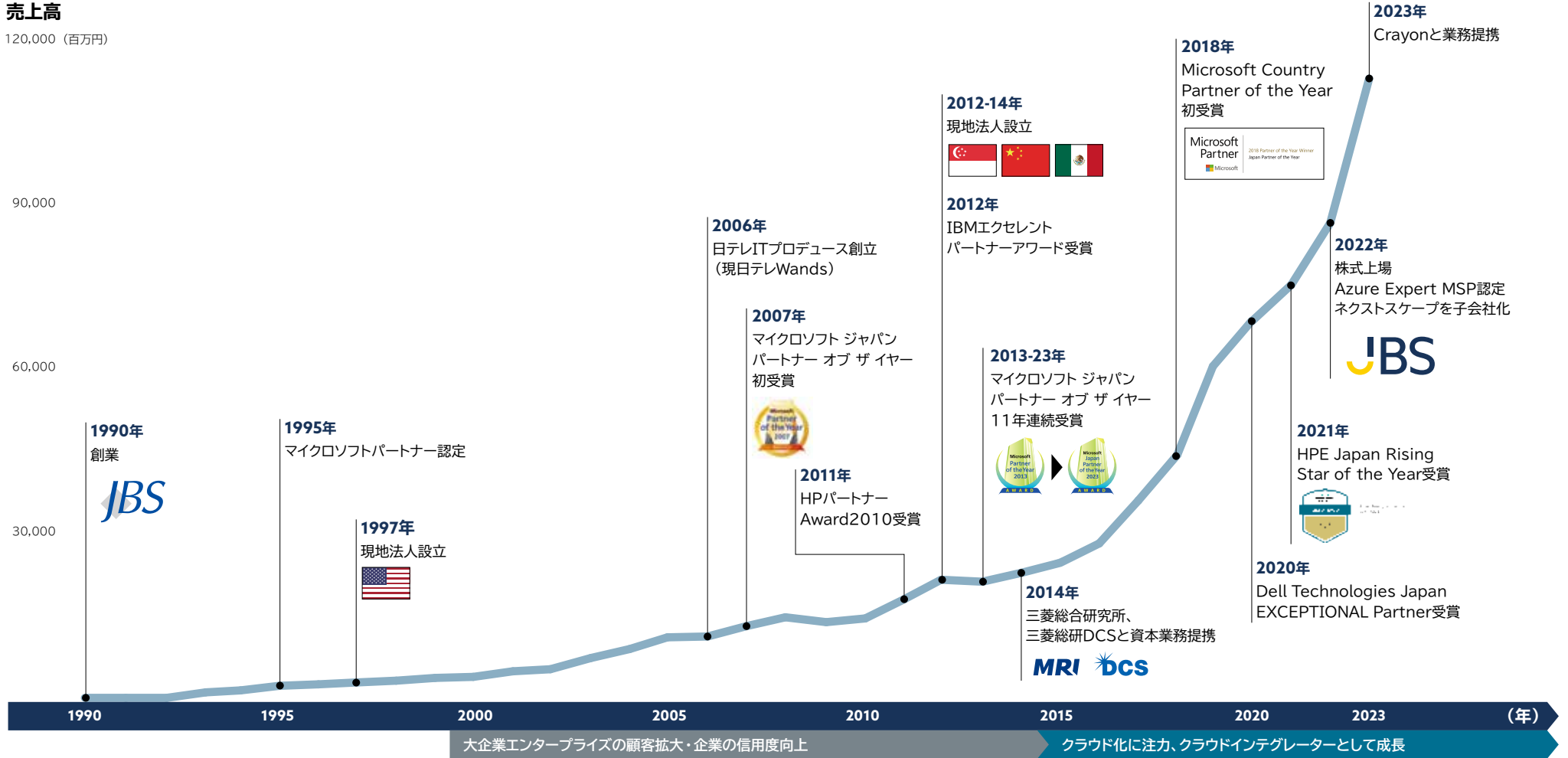


# 価値創造の歴史

当社は、創業以来、マルチベンダーのシステムを提供する会社として、グローバルで優れた機能・実績を持つメーカー各社と連携しながら、お客さまに最適なクラウドソリューションを提供しています。

## 売上高

120,000 (百万円)



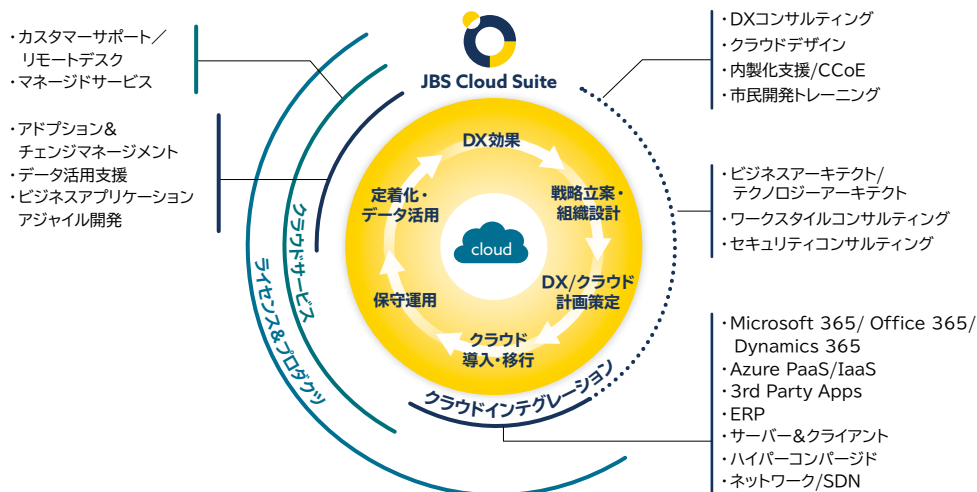
1995年	2001年	2007年	2010-11年	2015年	2021年	2023年
Windows 95 Office 95 発売	Windows XP 発売	Windows Vista Office 2007 発売	Microsoft Azure Microsoft 365 サービス開始	Windows 10 発売	Windows 11 発売	Copilot for Microsoft 365 サービス開始

※折線グラフは売上高の推移

## JBSグループの現在地

当社グループは、国内外でクラウドソリューションの豊富な導入・運用実績を持ち、コンサルティングから導入・運用・利活用に至る一連のご支援を通じて、お客さまのDX推進に貢献します。

### JBSのビジネスモデル



当社グループの事業は、3つのセグメントに分かれます。クラウドサービス事業の保守運用売上と、ライセンス&プロダクツ事業のクラウドライセンス売上は、定期的な契約更新により安定的な売上が見込めるストック型収益となっており、2023年9月期のストック収益は、全体売上の65%を占めました。

#### クラウドインテグレーション事業

マイクロソフトの3クラウドを中心としたクラウド製品の導入・開発等支援

- ・Microsoft Azure/Microsoft 365/Dynamics 365 などのマイクロソフトクラウドサービスをお客さまのIT環境へ導入
- ・クラウド移行プラン策定から開発、導入・定着や効果モニタリングまで含めたサービスラインナップ
- ・内製化支援や、クラウド環境の利活用・定着化を支援するアドプション・チェンジマネジメントサービスを提供

#### クラウドサービス事業

クラウド利活用における保守・運用サポート

- ・マイクロソフトクラウドサービスを中心に、クラウド利活用における保守・運用・改善等のサポートを提供
- ・マイクロソフトのクラウドライセンスに利便性の高い機能を独自に具備した自社クラウドサービスを提供

#### ライセンス&プロダクツ事業

ライセンス・関連機器のリセール

- ・マイクロソフトクラウドサービスを中心に、クラウドソリューションとライセンス、関連機器をリセール提供
- ・オンプレミスのインフラ、プライベートクラウドサービスなどについても提供が可能

### 事業拠点

(2023年9月30日現在)

## 国内 6 拠点

東京本社  
北海道・中部・西日本・九州・沖縄

子会社、  
関連会社

連結子会社  
持分法適用会社  
関連会社

株式会社ネクストスケープ  
株式会社日テレWands  
rhipe Japan株式会社

## 海外 5 拠点

米国・メキシコ・中国・  
香港・シンガポール

国内では、東京を中心とした6拠点でビジネスを展開し、中部・西日本・九州では地域のお客さまを支援しています。北海道・沖縄は、自社独自のクラウドサービスなどの提供を行うための機能拠点です。海外では、北米及びアジアに子会社を設立し、日本のお客さまの海外進出を支援しています。また、2022年12月にはMicrosoft Azure、MRデバイスなど、当社が事業拡大を見据えている領域に強みを持つネクストスケープを子会社化しました。また、日本テレビ放送網のIT戦略子会社である日テレWandsとの協業においては、メディア業界における知見を深め、同業界へのさらなる事業拡大を推進しています。さらに、世界各国でのサービス経験を強みとするrhipe Japanとの取り組みにおいては、日本のSMB市場をターゲットにマイクロソフトクラウド製品の拡販を目指してまいります。

# 競争力の源泉

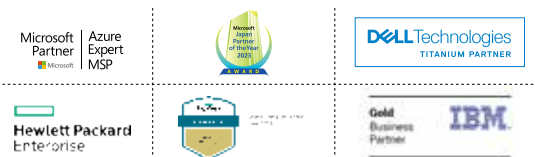
当社は社会関係資本・人的資本・知的資本の醸成に注力し、新たな社会価値・企業価値の創出や、組織と人材の力を最大限に活かすための制度改革などに取り組み続けることで、競争力を飛躍的に向上させてまいりました。



## 社会関係資本

### ■ パートナーシップ

世界をリードするテックカンパニーとパートナーシップを組み、数多くのアワードを受賞



### ■ 業務提携

#### 三菱総合研究所との資本業務提携

テクノロジー利活用社会価値・企業価値を上流からデザイン



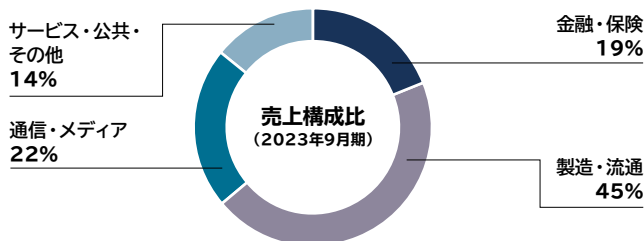
#### Crayonとの戦略的業務提携

日系グローバル企業への世界46か国でのITサポート体制・DX推進を強化



### ■ 幅広い業種業態

30年以上にわたるIT支援を通じて、幅広い業界・業種を代表するエンタープライズと取引関係を継続



## 人的資本

### ■ クラウドネイティブ

クラウドネイティブに資する幅広い資格者が多数在籍

Microsoft Certified	3,999名 (延べ人数)
Microsoft MVP	3名
Cisco	119名
HPI	93名
VMware	95名
Dell	47名
AWS	48名
SAP	32名

2023年9月30日現在 (連結)

### ■ 研修制度

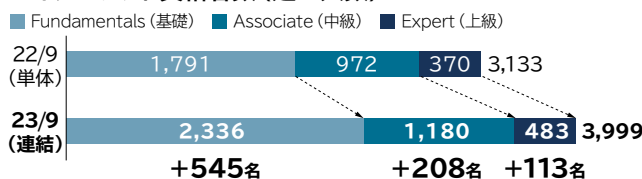
ITスキル標準 (ITSS) の「キャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ」をベースとした独自の資格取得支援制度と専用の研修施設を完備  
▶ P33 「人材育成」へ



### ■ 高度な専門性

お客さまの期待に応え、より難しい課題を解決していくために、高度な専門性を有する上位資格へのランクアップを推奨

#### マイクロソフト資格者数 (延べ人数)



## 知的資本

### ■ 先進技術の迅速な事業化

ChatGPTをはじめとする生成AI関連サービスを市場に先駆けてリリース、引き続き拡張予定

- **アイプリシティ チャット**  
ChatGPT導入コンサルティングに加え、機密情報漏洩リスクを回避した企業内のみという安全な環境ですぐに利用できる「ChatGPT」アプリのサービス
- **Copilot NAVI**  
Copilot導入から生成AIの徹底的な活用と定着化を支援するトレーニング動画・概要ドキュメントの提供



### ■ アセット化

パートナー企業のソリューションや自社開発サービスを蓄積し活用



**Main Brand JBS Cloud Suite**  
Gartnerが提唱し世界的に実証されているCAF (Cloud Adoption Framework) などのフレームワークに基づいた企業や組織のクラウドDX推進を可能にする統合ソリューションブランド



**Sub Brand 1 Cloud Premium Services**  
クラウドによる戦略策定支援及び、厳選されたソリューションの組み合わせによる成果最大化を目的とした設計・計画・導入・管理方針策定を支援するワンストップソリューションブランド



**Sub Brand 2 Smart Cloud Controller**  
ライセンス購入や運用管理の支援に加え、Microsoft Azureをはじめとするさまざまなクラウドサービスの可視化・分析を行うサービスブランド

### ■ 技術検証

さまざまな先進技術を自社で先行導入し検証、実証された技術をお客さまに展開

当社では、国内ではまだ導入実績の少ない先進技術を社内に導入し、蓄積したノウハウをお客さまに提案しています。例えば、マイクロソフトが2023年11月に発売し、話題となっているAIアシスタントツール「Copilot for Microsoft 365」では、社内でパイロット版を先行検証。実業務での活用などを通じた技術検証から得た知見を、お客さまに提供するサービスに取り入れています。



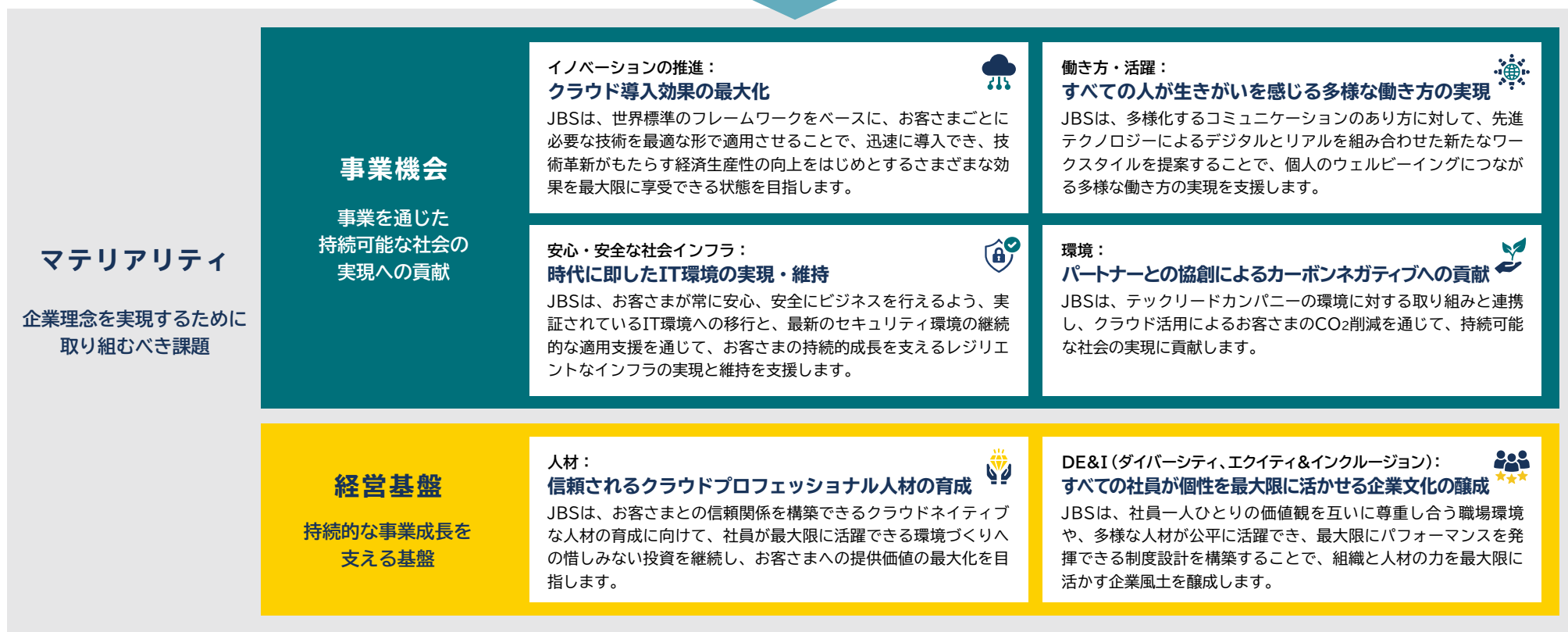
## サステナビリティとマテリアリティ

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2つのサステナビリティの両立を目指して、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。

企業理念を実現するために取り組むべき重点テーマ(社会課題)を事業機会と経営基盤から整理し、JBSのマテリアリティへとつなげています。

Mission | 企業理念 「優れたテクノロジーを、親しみやすく」

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」



中期経営計画

# JBSのマテリアリティ

社会課題の解決を通じて、持続可能な社会の実現に貢献することを目的として、「事業機会」に関する4つのマテリアリティと、JBS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ました。

重点テーマ (社会課題)	JBSのマテリアリティ	SDGsとの関係
事業機会	イノベーションの推進  クラウド導入効果の最大化	8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
	安心・安全な社会インフラ  時代に即したIT環境の実現・維持	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
	働き方・活躍  すべての人が生きがいを感じる多様な働き方の実現	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう
	環境  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	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 13 気候変動に具体的な対策を 17 パートナーシップで目標を達成しよう
経営基盤	人材  信頼されるクラウドプロフェッショナル人材の育成	4 質の高い教育をみんなに
	DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)  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	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう

## マテリアリティ特定プロセス

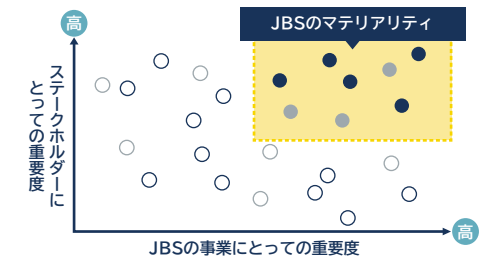
### STEP 1 課題の抽出

「事業機会」「経営基盤」の視点から、社会課題の洗い出しを実施。SDGs、GRIなどを通じてJBSが取り組むべき課題は何か、その解決によって創出すべき価値は何かを抽出。

### STEP 2 重要性の評価

STEP 1で抽出した項目を、「ステークホルダーにとっての重要度」と「JBSの事業にとっての重要度」の2軸で、取り組むべきテーマ、課題の重要性を評価。

#### 重要性評価プロセスのイメージ



### STEP 3 妥当性の確認

STEP 1及びSTEP 2で特定した、重要テーマ、課題の重要性について、社外取締役及び、代表取締役社長を交えて検討。

### STEP 4 マテリアリティの特定

STEP 1からSTEP 3を通じて特定したマテリアリティに紐づく、JBSの取り組みを検討。

# JBSグループの社会価値・企業価値

## イノベーションの推進



SDGs8-2 技術革新を通じた経済生産性の向上  
SDGs9-5 イノベーションの促進

### クラウド導入効果の最大化

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提供。迅速に導入でき、技術革新がもたらす生産性向上などの効果を最大限に享受できる状態を目指します。

#### 当社の支援サービスによって得られるメリット

安心・安全なクラウド環境が効率的に手に入ります

フレームワーク × JBSナレッジ → 安心・安全な環境

- クラウド基盤設計のフレームワークとなるCloud Adoption Framework(CAF)とWell-Architected Framework (W-AF) の推奨事項に準拠
- クラウドならではの考慮点をおさえた設計

利用し続けるためのサービス設計

戦略・計画 → 準備・導入 → ガバナンス・管理

コンサルティング・アセスメント | 設計・構築 | 運用・管理

ワンストップサービス

- クラウド導入における中長期計画立案を支援
- 運用しやすいクラウド環境を設計・構築
- システムを安定稼働させるための運用を支援

クラウド移行

仮想デスクトップ

データ活用

ハイブリッドクラウド

当社のCloud Premium Servicesは、クラウドによる戦略策定から、設計・計画・導入・運用までワンストップで支援するサービスです。世界のベストプラクティスを基に設計されているため、お客さまはより効率的に、デジタル化を推進できます。クラウド移行、仮想デスクトップ構築、データ活用、ハイブリッドクラウドなど、クラウドニーズの高いサービスから提供を開始しており、今後、幅広いラインナップをそろえてまいります。

▶クラウド移行事例：P25 株式会社セゾ

## 安心・安全な社会インフラ



SDGs 9-1 経済発展を支えるインフラ開発

### 時代に即したIT環境の実現・維持

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、最新セキュリティ環境の継続的な適用を支援。お客さまの持続的成長を支えるインフラを提供します。

#### 当社が提供するセキュリティ対策の全体イメージ

セキュリティの経営課題

- A ビジネスを脅かす脅威変化が激しく、何をどこまでやるべきかわからない
- B セキュリティ人材不足により、セキュリティ運用を回せない
- C 適切な投資計画が立てられない

JBSのセキュリティ

- A C リスク可視化 検討
- B セキュリティ監視 運用
- A C 導入支援 対応・対策

漏洩リスク防止×社内ナレッジ活用を可能とした企業向けソリューション

Azure

Cosmos DB

OpenAI

アイブリシティ チャット

SSO\*

※Microsoft Entra IDで管理されたユーザー。

チャットデータは自社のAzureテナントに閉じる  
第三者に機密情報が漏洩するリスクが低い

データは二次利用されない

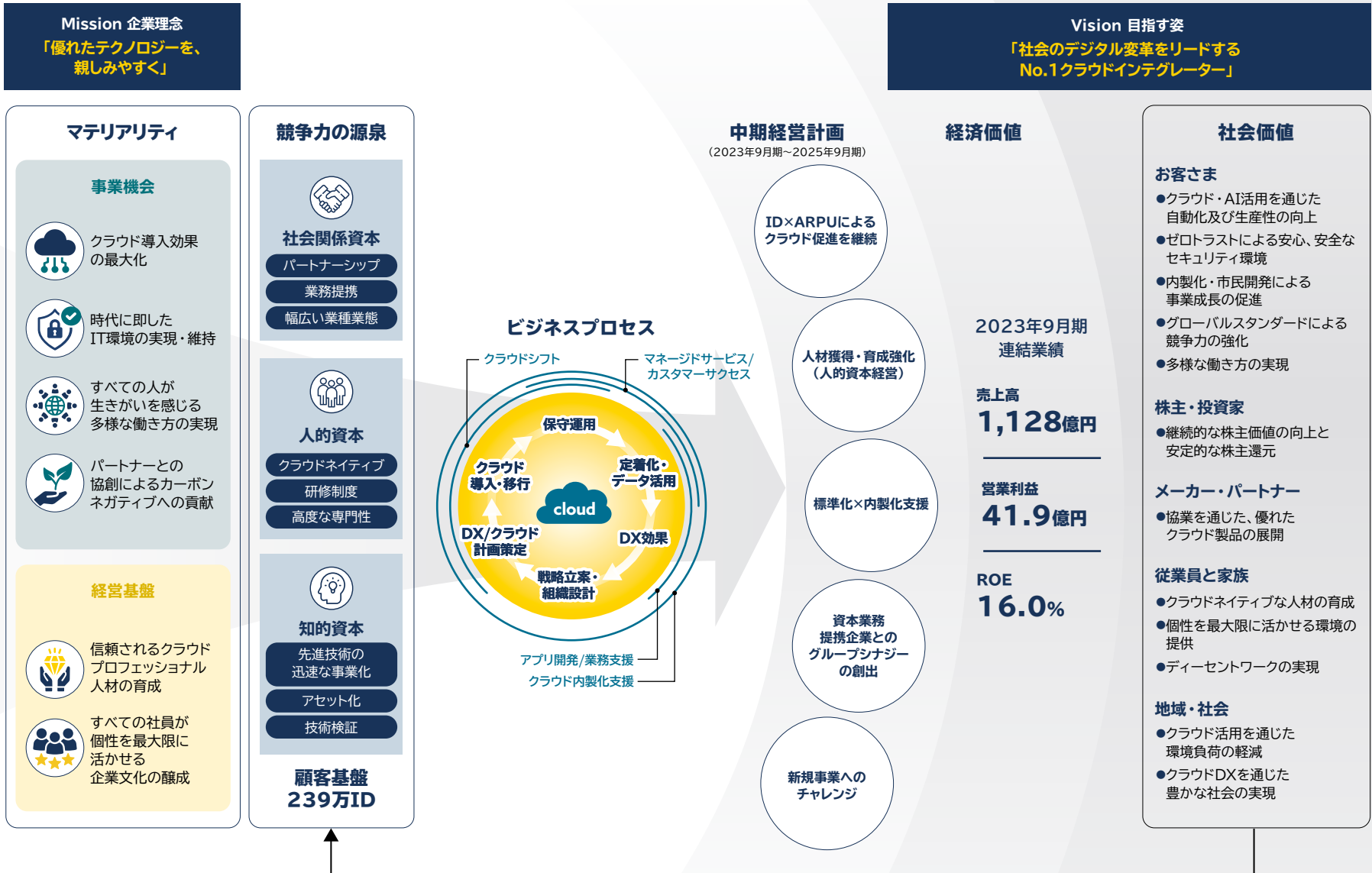
社内システム化で安心利用  
企業単位で費用請求

クラウドサービスの普及やシステム構成の複雑化によって、常に最新のセキュリティ技術を把握し、安全なクラウド環境の構築・維持と、企業資産を守る情報セキュリティが求められています。例えば、生成AIを企業が活用するには、機密情報が学習に使われないようにし、情報漏洩リスクを回避する必要があります。当社では、お客さまがリスクを過剰に恐れることなく、先進技術を活用できるよう支援しています。

▶生成AI活用事例：P26 セガサミーホールディングス株式会社

# JBSの価値創造プロセス

当社は、企業理念を起点にマテリアリティを定め、事業を通じてお客さまのビジネス成果及びサステナブルな社会の実現に貢献してまいります。



## CFOメッセージ



### 技術や人材などへの投資と財務基盤のさらなる強化を推進します

取締役常務執行役員  
CFO、コーポレートグループ統括、HR戦略本部、  
ファイナンス&GA本部、GRC本部 担当

勝田 耕平

#### 過去最高益で増収増益を達成

当社は2022年12月にネクストスケープを子会社化し、2023年9月期より連結決算に移行しました。業績においては、本格的なクラウドDXへの需要シフトが始まるなかで、複数のマイクロソフトクラウドライセンスの大型受注が全体を牽引。連結売上高は前期比30.7%増加<sup>※</sup>の1,128億円となりました。

一方、営業利益については、顧客基盤となるライセンス販売が大きく伸長したことで売上総利益率が低下し、11.5億円のマイナス影響がありました。また、体制強化及びネクストスケープ子会社化に伴うコスト増に加え、のれん償却などにより、販管費がトータルで20.5億円増加したものの、最終的な連結営業利益は前期比3.5%増加<sup>※</sup>の41億92百万円で着地しました。親会社株主に帰属する当期純利益は前期比26.6%増加<sup>※</sup>の33億50百万円となりました。EBITDAは、営業利益に非資金費用であるのれん償却費と減価償却費を合わせて、前期比9.1%増加<sup>※</sup>の49億73百万円となり、過去最高益で増収増益を達成しました。

	2023年9月期実績 (連結)	2024年9月期予想 (連結)
売上高	1,128億円 (30.7%増)	1,268億円 (12.4%増)
営業利益	41億92百万円 (3.5%増)	51億円 (21.6%増)
親会社株主に帰属する 当期純利益	33億50百万円 (26.6%増)	34億50百万円 (3.0%増)
EBITDA	49億73百万円 (9.1%増)	62億円 (24.7%増)

2023年9月期は、顧客の新たなクラウドニーズに合わせた支援を行うためのチーム組成を強化してまいりましたが、エンジニアのスキルシフトの加速による有償稼働率の低下が営業利益に影響しました。しかし、このような人的資本への投資は、持続的な成長を遂げていくうえで不可欠なものであり、非常に重要な先行投資だと捉えています。

2023年9月期のキャッシュ・フローの状況について、営業活動による資金は、ライセンス&プロダクツ事業の売上拡大に伴う売掛金の増加影響が大きく、2億6百万円の減少となりました。

投資活動による資金は、ネクストスケープの株式取得、沖縄・西日本事業所の増床のための移転、社宅の取得等により、70億44百万円の減少となりましたが、ビジネス拡大を視野に入れた投資活動のため、ネガティブには捉えていません。また、財務活動による資金は、49億89百万円の増加となりました。

※2022年9月期は非連結のため、前期比は単体との比較を参考として記載。

#### 来期は事業拡大及び収益性の改善による増益を見込む

2024年9月期について、売上高は前期比12.4%増加の1,268億円、営業利益は前期比21.6%増加の51億円、親会社株主に帰属する当期純利益は前期比3.0%増加の34億50百万円を予想し、EBITDAは前期比24.7%増加の62億円という大幅増を見込んでいます。

業績予想における営業利益の増減要因として、増収効果による売上総利益の増加が16億円、各事業の収益性改善による売上総利益の増加が9.2億円と予想しています。これに対し、事業規模の拡大に伴って、体制強化による人件費やその他ファシリティ費用の増加により販売費及び一般管理費が16億10百万円増加しますが、営業利益は過去最高となる51億円を見込んでいます。



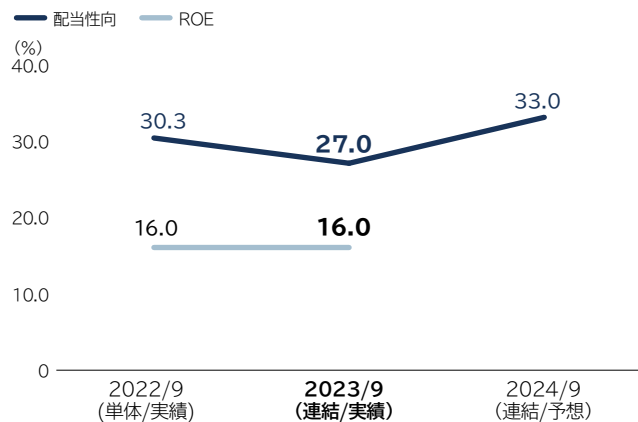
## CFOメッセージ

### 技術や人材への戦略的投資を積極化

当社の自己資本比率は、2023年9月期末時点で前期の50.8%（単体）から44.8%（連結）に低下しました。これはネクストスケープの株式取得（子会社化）や、人員増加に伴う社宅の取得及び増床のための事業所移転による資産の増加、ライセンス&プロダクツ事業のビジネス拡大に伴う売掛金の増加などの影響によるものです。当社は2023年9月期末時点においても安定した財務基盤を維持できていると認識していますが、今後も自己資本比率などの指標を注視しながら、技術や人材などへの戦略的投資を積極的に行い、引き続き収益率の向上を通じた財務基盤の強化を推進します。

キャピタルアロケーションについては、利益の3割を目安に配当する方針としており、残りの部分については、事業運営に必要な運転資金の確保と、ビジネス拡大に向けた投資（開発費、設備投資、人材育成に係る費用）とのバランスを見ながらアロケーションを行っています。

### 配当性向/ROE



### 株式流動性の確保・向上に努める

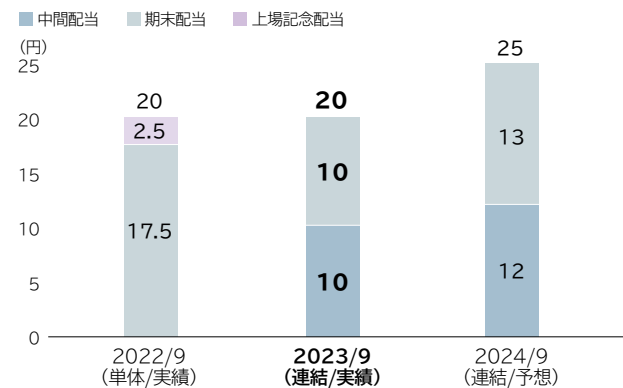
上場企業では、株式の円滑な流通と公正な価格形成の観点から、企業価値の向上に資する株式の流動性向上が求められています。当社では、投資単位当たりの金額を引き下げ、投資家層のさらなる拡大を図ることを目的として、2023年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施しました。

今後も当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の観点から、経営戦略の着実な遂行やIR活動の促進・強化を図ります。

### 株主への利益還元を継続的かつ安定的に実施

当社は、株主の皆さまへの利益還元を経営上の重要政策の1つと位置づけています。株主の皆さまから預託された資本を有効に活用して

### 1株当たりの配当金



※当社は、2022年6月3日付で普通株式1株につき500株の割合で、2023年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。分割前の実績においては、株式分割後の基準に換算した数値を記載しています。



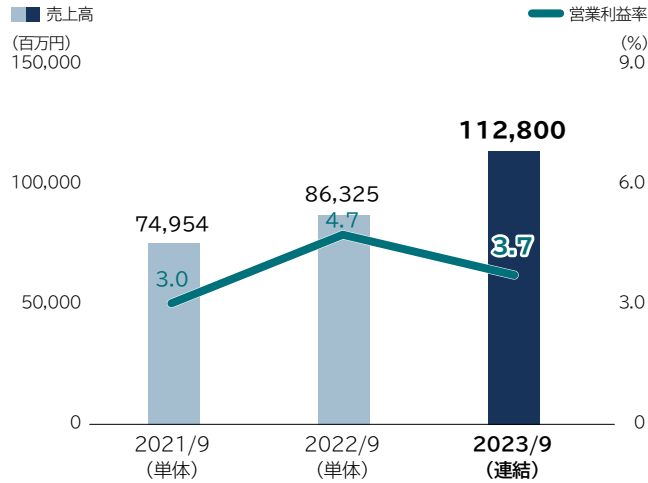
利益をあげ、事業基盤の安定・拡充に備えています。そのために必要な内部留保の充実も念頭に置きつつ、財政状態、利益水準などを総合的に勘案し、利益還元を継続的かつ安定的に実施することを基本方針とし、引き続き安定的な配当の実現を目指していく方針です。

当期は、この基本方針及び業績を踏まえ、中間配当20円（株式分割前）、期末配当10円とした結果、配当性向は27.0%となりました。なお、2023年4月1日付の株式分割を考慮すると、年間の配当金は1株につき20円となります。来期については、増益によって増えた配当原資により、年間配当金を25円に増配し、配当性向の水準を33.0%に引き上げる予定です。

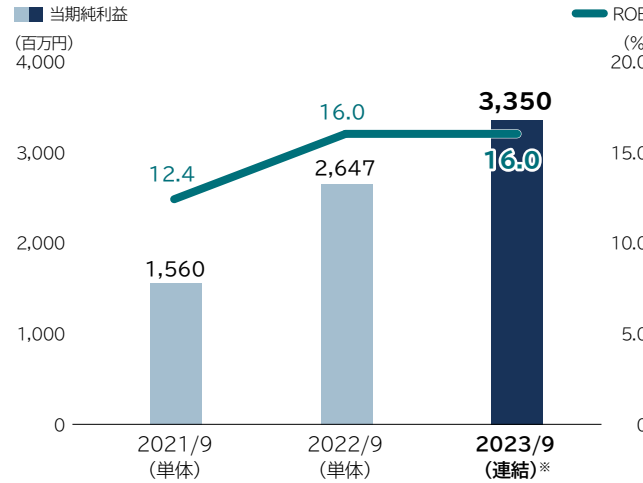
今後も企業情報を適切に開示し、積極的なIR活動を通じたステークホルダーの皆さまとの対話を図ります。そして、適宜適切な企業行動を通じて株主の皆さまの長期的な期待に応えていけるよう、経営と財務基盤のさらなる強化に注力してまいります。

# 財務ハイライト

## 売上高／営業利益率

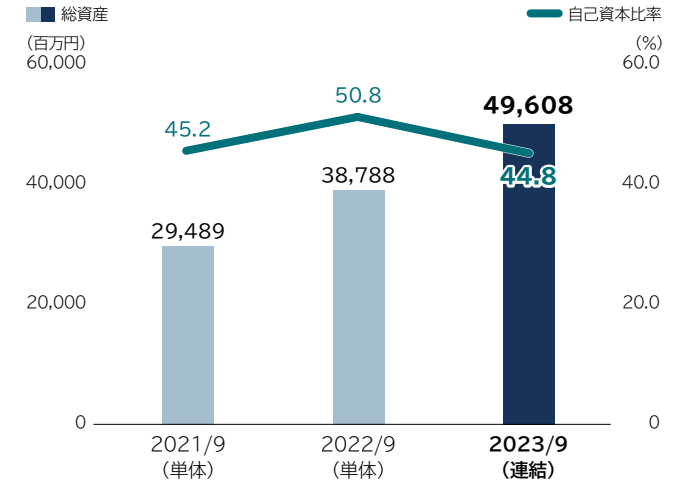


## 当期純利益／ROE



\*親会社株主に帰属する当期純利益。

## 総資産／自己資本比率



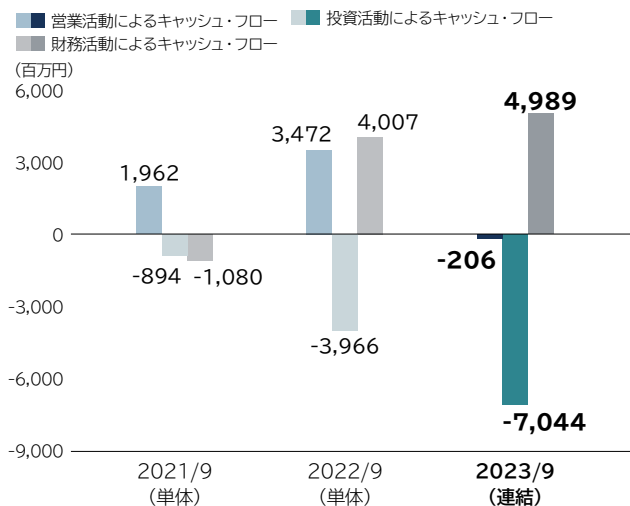
## 財務ハイライト解説

2022年12月にネクストスケープを子会社化し、2023年9月期より連結決算に移行しています。顧客企業のIT投資は引き続き旺盛で、連結売上高は1,128億円、連結営業利益は41億92百万円、親会社株主に帰属する当期純利益は33億50百万円となり、過去最高益を更新しました。

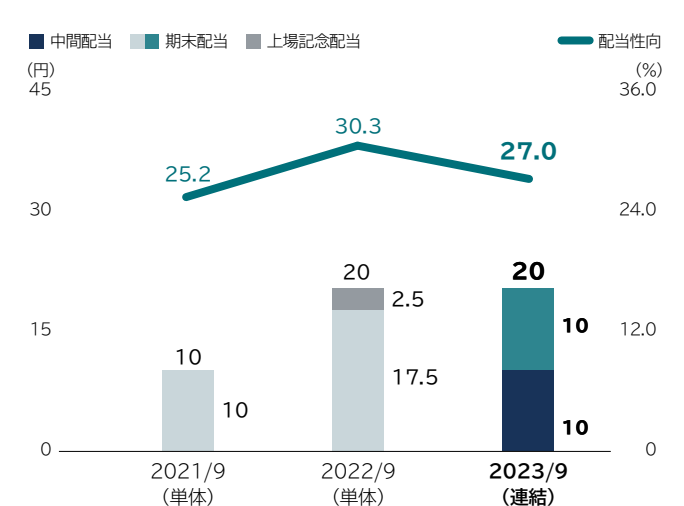
また、現金及び現金同等物の当連結会計年度末残高は、53億45百万円となりました。これは、営業活動、投資活動、財務活動によるキャッシュ・フローの合計が22億62百万円減少し、現金及び現金同等物に係る換算差額により38百万円増加したことによるものです。

株主還元においては、当期は中間配当20円(株式分割前)、期末配当10円とした結果、配当性向は27.0%となりました。株式分割を考慮した年間配当は1株につき20円となります。

## キャッシュ・フロー



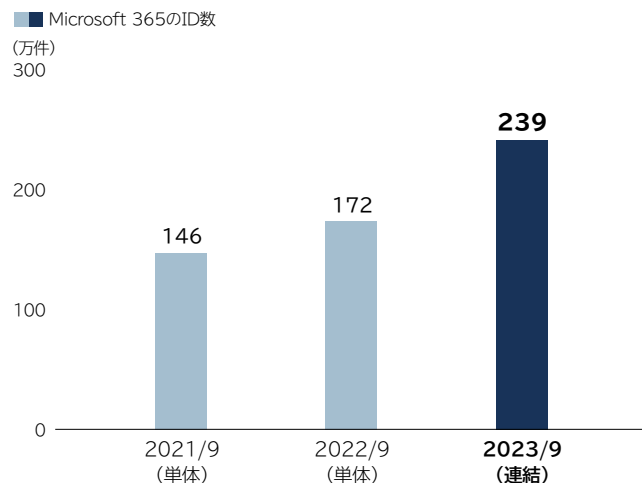
## 1株当たりの配当金／配当性向



※当社は、2022年6月3日付で普通株式1株につき500株の割合で、2023年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。分割前の実績においては、株式分割後の基準に換算した数値を記載しています。

# 非財務ハイライト

## JBSの獲得済みID数

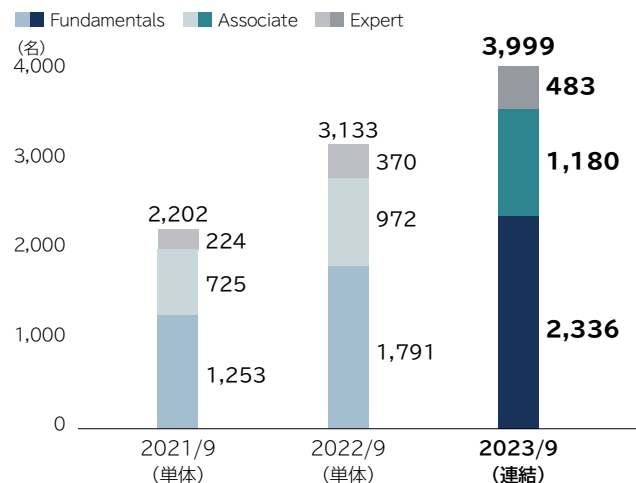


## 非財務ハイライト解説

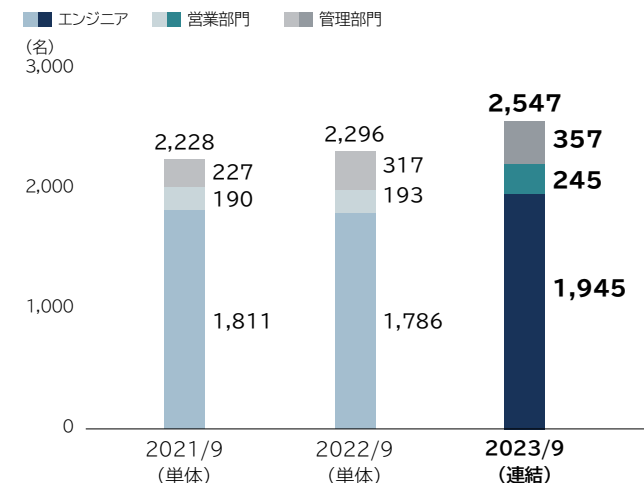
顧客基盤の拡大の指標の1つであるMicrosoft 365のID数は、当期より販売体制を整えたグローバルライセンス契約や大型ライセンス契約の新規獲得などにより、前期比139%の239万IDとなりました。安定した採用力と整備された人材育成プログラムにより、当期のマイクロソフトのクラウド関連の資格取得者は延べ3,999名となり、国内有数の資格保有者が在籍しています。エンジニアの人材育成では、顧客ニーズの高い領域のケイパビリティを引き続き強化していきます。セキュリティやAIなど技術者の獲得競争が厳しい領域では、パートナー企業との技術連携を担うブリッジエンジニアの育成につなげていきます。

また、当社では、女性活躍の推進に積極的に取り組んでおり、女性従業員比率及び女性管理職比率は年々増加しています。

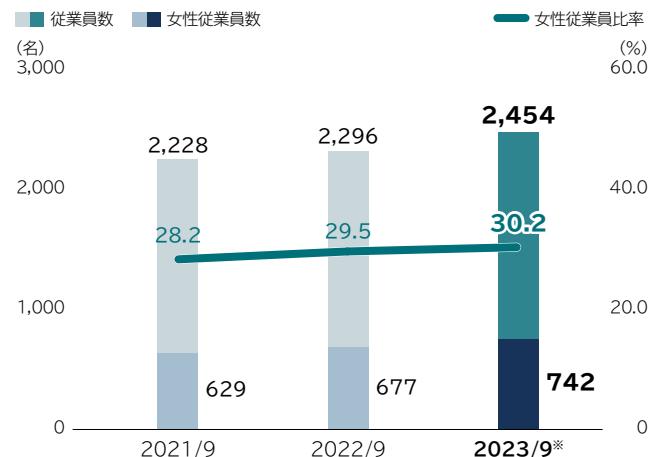
## マイクロソフト資格者数(延べ人数)



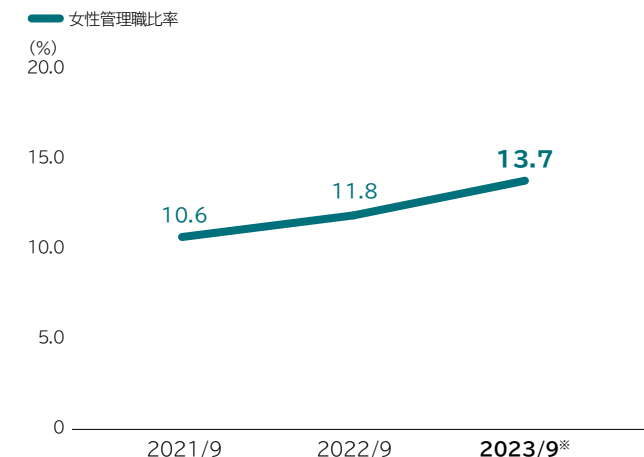
## 従業員数の推移



## 従業員数/女性従業員比率(単体)



## 女性管理職比率(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。

## 事業統括責任者メッセージ



### 顧客ニーズにこたえて、 新たな商機をつかむ 人材育成と組織変革を 推進します

取締役専務執行役員  
ビジネスグループ統括、デジタルセールス本部 担当  
後藤 行正

#### もう一步先の商機を獲得できる人材を育成

当社は、国内でもトップレベルのMicrosoft 365のID数を提供しており、大手エンタープライズを中心に、幅広い業種のお客さまと強固な関係を構築しています。この顧客基盤は当社の強みであり、他社との差別化ポイントになっています。今後は、これらのお客さまとのお付き合いをさらに深めることで、この強みを強化していきたいと考えています。例えば、ID提供を足がかりに、生成AIやクラウドに特化したセキュリティなど成長につながるソリューションを提供していく、それにより、お客さまのビジネスと当社のビジネスの両方がさらなる成長を実現できる可能性が高まると考えています。また、当社は2023年8月、ノルウェーのCrayonと戦略的業務連携契約を締結し、グローバルでのサポート体制を整えました。当社の海外拠点とCrayonとの連携を通じて、効率的なシナジーを創出し、システム構築から運用、グローバル対応までを一気通貫で提供する独自のポジションを構築・強化していきたいと考えています。

これらの独自の強みやポジションを活かした成長を実現するためには、エンジニアの技術力や営業職のスキルをさらに向上させていくことが不可欠です。そのために、「JBSトレーニングセンター」での教育をはじめとする研修の充実・強化とOJTを両輪とした成長促進により、引き続きスキルシフトを含めた人材育成に注力していく方針です。

一方で、組織の一部に硬直化が見られる点に課題があると感じています。ID提供を起点とした事業拡大を実現するためには、幅広い技術と視野を持った開発系エンジニアの増員が必要です。現在は、開発系よりもインフラ系のエンジニアが多い状況ですが、さらなるジョブローテーションを実施し、当社の成長ステージに即した人材基盤へと変革していきます。

また、お客さまに一番近い営業は、単なる物売りではなく、お客さま

の課題解決など上流から提案できる人材の育成が急務だと考えています。

#### 3事業それぞれで、成長力を強化

各セグメントの重点施策として、クラウドインテグレーション事業においては、ハイブリッドインフラ需要への対応、LOB(事業部門)へのビジネス展開、生成AIの活用推進とセキュリティサービスの拡充に取り組みます。特に、2023年4月にリリースしたChatGPTに関連する当社のオリジナルサービス「アイプリシティ チャット」は、大手エンタープライズを中心に多くのお客さまよりお問い合わせをいただき、実際に環境構築が進んでいます。今後は、お客さまの業務における生成AI活用が進むなか、セキュリティを考慮したインテグレーションの流れを確実に捉えてまいります。

クラウドサービス事業においては、クラウドに特化したセキュリティサービス「JBS SOC」の販売体制強化と、当社独自のSaaSサービスの拡充を推進します。2023年10月には、中小企業向けに特化したデジタルセールス本部を設置し、幅広い規模のお客さまへの販売体制を整備しました。さらに、中小企業向けの販売活動は、顧客課題が見えやすいことに加え、上流から下流まで業務をまとめて経験できるため、人材育成にも活かしていく考えです。同時に、Crayonを通じて当社のオリジナルSaaSサービスをグローバル展開していくために、CrayonのSaaSサービスを国内で販売していくことも視野に入れてまいります。

ライセンス&プロダクツ事業においては、中堅企業への新規ライセンス開拓を進めるとともに、日系グローバル企業への包括的なグローバルライセンス提供の拡大を目指します。また、物販においては、Windows 11への対応に合わせて、大手企業や自治体、文教を中心にPC入れ替え需要が高まることが予想されており、ハードウェアメーカーと密に連携していきたいと考えています。

# 中期経営計画 2023/9~2025/9 (概要)

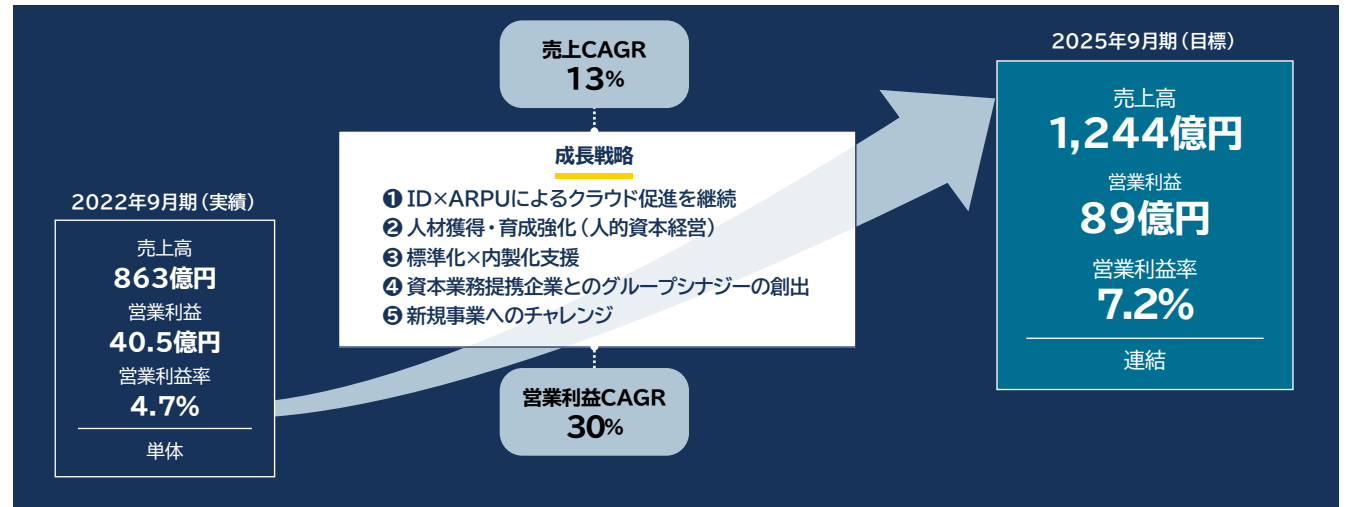
企業のDXシフトに伴うクラウド市場拡大を背景に、クラウドサービス付加価値の最大化を図り、高い成長性を維持

企業のDXシフトを背景に、クラウド需要が引き続き堅調に拡大していくなか、当社グループは引き続きマイクロソフトクラウドを中核に足元の成長スピードを維持しながら、クラウド領域における付加価値化を図ります。

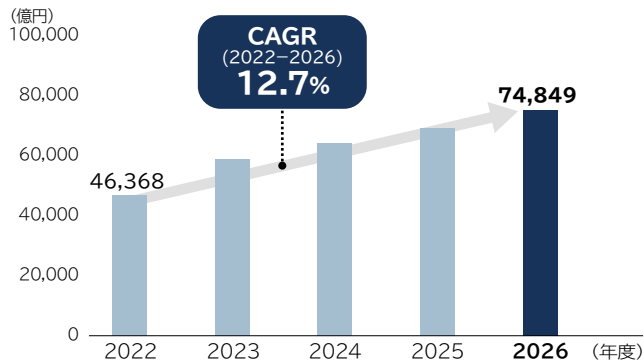
クラウドインテグレーション事業においては需要が増えているクラウドセキュリティやアプリケーション開発領域での収益力強化、クラウドサービス事業においては常駐型の保守運用からマネージドサービスへの転換を進める方針です。

また、ライセンス&プロダクツ事業においてはAzure Expert MSP認定の維持によりマイクロソフトライセンスの最適化やソリューションに紐づく物販促進により利益改善を図ります。

## 5つの成長戦略と業績目標



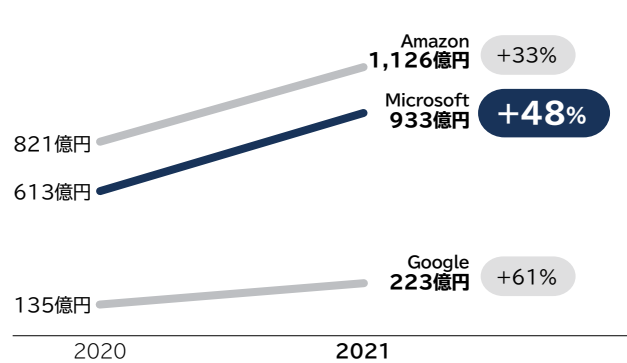
## 国内クラウド市場の推移



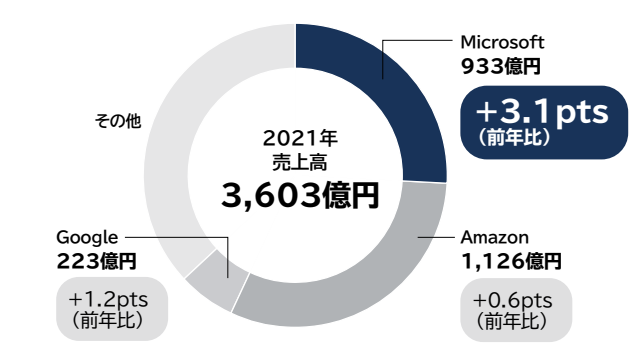
出所:MM総研「国内クラウドサービス需要動向調査」

※国内企業28,868社の各クラウドサービス(パブリッククラウド及びプライベートクラウド)への支出額の合計額。

## クラウドサービス(IaaS)の国内売上高推移※1



## クラウドサービス(IaaS)の国内売上高シェア※1



※1 グラフはGartner®リサーチに基づき当社が作成したものです。ここに記載のある数値は、当社により算出されたものです。

出典:Gartner, Market Share: IT Services, Worldwide 2021, Dean Blackmore, et al., 8 April 2022 Service= Infrastructure as a Service, Country= Japan, Vendor Revenue Constant Currency, 1\$=¥106.79(2020), ¥109.79(2021)

GARTNERは、Gartner Inc.または関連会社の米国及びその他の国における登録商標及びサービスマークであり、同社の許可に基づいて使用しています。All rights reserved.

# 成長戦略

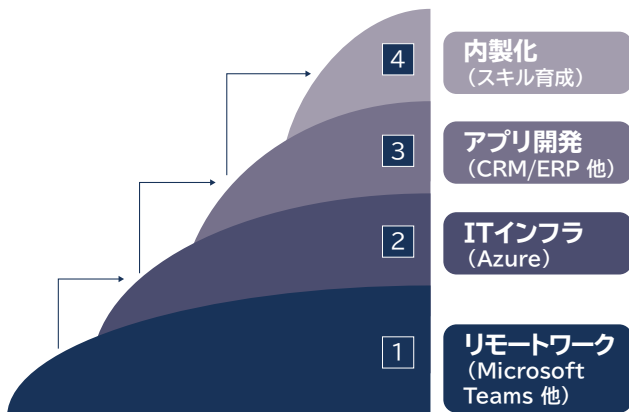
## ①ID×ARPU (クラウド適用範囲) によるクラウド促進を継続

クラウド導入サイクルを新たに構築し、相互連動でARPUを拡大

当社グループは、Microsoft 365のID数増加と、お客さま一人当たりの単価であるARPU (Average Revenue Per User) の拡大を基本戦略としています。

ID数の増加においては、企業のクラウド導入の入り口となるMicrosoft 365ライセンス契約をエンタープライズ中心にさらにシェアを高めていきます。

ARPU拡大においては、クラウド導入の入り口であるモダンワークプレイスの領域で、堅調に拡大するMicrosoft 365需要を獲得し、その後、クラウドセキュリティやMicrosoft 365とつながる各種システムデータの連携により、オフィスワーク環境のData&AI領域へと広げていく方針です。

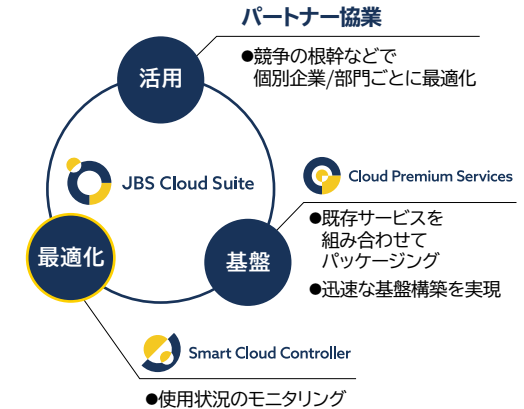


また、当社の独自ソリューションブランドであるJBS Cloud Suiteにより、クラウドインフラにおけるAzureへのLift&Shift※需要への対応、内製化支援とアプリケーション開発に必要なインフラ構築といった、クラウドの導入計画から保守運用までをワンストップでの支援が実現でき、導入、運用保守、さらなる導入といったサイクルを連動させ、ARPUを拡大していく計画です。

当期は、引き続きユーザーのリモートワークの採用が進んだこともあり、マイクロソフトのクラウド製品であるMicrosoft 365の導入が進んだ結果、ID数が大きく伸長しました。また、ARPUは、ID数が想定より伸長した結果、47,197円(前期比93.9%)となりました。

※既存のオンプレミスシステムをそのままクラウド環境へ持ち込み (Lift)、その後、クラウドへ持ち込んだ業務システムを徐々にクラウド環境に最適化していく (Shift) という2つのステップを踏むことで、移行にかかる手間を最小限に抑えることができるクラウド移行の手法。

## JBS Cloud Suiteで各事業・事務部門ごとのガバナンスやコストを最適化



## ARPU拡大のための戦略的パートナーを拡充

<b>CLOUD PARTNERS</b> 	<b>PLATFORM PARTNERS</b> 
<b>NETWORK PARTNERS</b> 	<b>GLOBAL ALLIANCE PARTNERS</b> 
<b>SECURITY PARTNERS</b> 	

## 成長戦略

### ②人材獲得・育成強化(人的資本経営)

人事施策をソフト・ハード面で充実させ、  
新しい働き方を実現する職場環境を整備

人材獲得においては、これまでと同様に、年間約200名の新卒採用を継続し、キャリア採用についても、年間約100名の採用をしていく方針です。

新卒採用目標  
約200名/年

キャリア採用目標  
100名超/年

人材育成・強化においては、顧客ニーズの高い領域(セキュリティ、上流設計、アプリケーション開発など)のケイパビリティを引き続き強化していきます。セキュリティやAIなどの技術者の獲得競争が厳しい領域においては、パートナー連携を積極的に行うなかで、パートナー企業との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ており、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に取り組みます。上流設計やData&AIといった領域については、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進め、優れた技術や仕組みを取り入れることで、顧客への価値転換を優先に取り組んでいきます。合わせて、DE&I「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)」においては、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活かす企業風土を醸成し、価値創出につなげてまいります。

#### 成長に向けた仕組みづくり

人材ポートフォリオ 上流設計・アプリ開発・  
セキュリティ領域の人材強化

エンゲージメント 低離職率の維持(2023年9月期:5.9%)

DE&I(ダイバーシティ、  
エクイティ&  
インクルージョン) 女性管理職登用にに向けた  
具体的計画の策定(2026年3月まで)  
①女性管理職目標:課長級の女性割合 20%引き上げ  
②男性育休取得率目標:産後1年以内の取得割合 100%

#### 人事施策(ソフト)

オンボーディング	階層別研修制度	えるぼし(3つ星)
ブラザーシスター制度	資格取得奨励制度	くるみん
アルムナイ制度	豊富なEラーニング	ヘルスケアアプリ導入

#### 福利厚生(ハード)



Lucy's CAFE &amp; DINING

トレーニングセンター

社宅

また、当社では、社員増加に伴う社宅や新しいオフィスの整備など職場環境づくりにも取り組んでいます。最新の設備や環境への配慮だけでなく、当社グループオフィスの特長である「Lucy's CAFE & DINING」のような顧客や社員同士が集まりコラボレーションできる施設を設けていくことで、自由で柔軟な働き方やプラットフォームを整備しています。

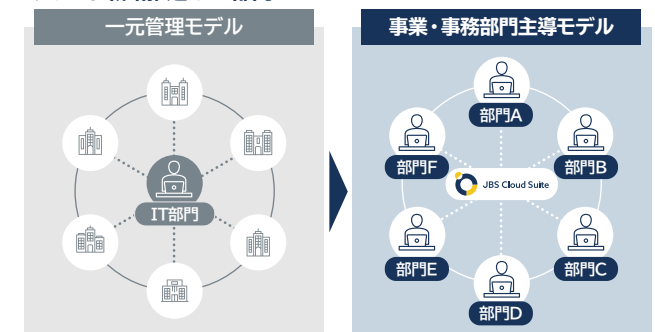
### ③標準化×内製化支援

培われたノウハウを自社ブランド化し、  
提供する価値を最大化させる

世の中のシステム環境はクラウドによって変革期を迎えています。今日では、標準的な機能は自社でつくるより、世界中のベストプラクティスを集約して日夜アップデートされるクラウドサービスをできる限りそのまま活用する方が最適な状況になってきています。当社グループは、それらの優れたテクノロジーを顧客向けに最適、かつ親しみやすい方法論・パッケージで届けています。当社のJBS Cloud Suiteを通じて、顧客自身がベストプラクティスをベースとした方法論を理解し、クラウドを最適に活用できるようになり、スピード感を持った導入と導入効果において価値を認めていただけるよう取り組んでまいります。

#### Managed Serviceでお客さまの内製化を標準化

管理はIT部門から事業・事務部門主導へ  
クラウド戦略推進はIT部門(CCoE※)



※ "Cloud Center of Excellence"の略。クラウドを専門に取り扱う戦略的な組織のこと。

## 成長戦略

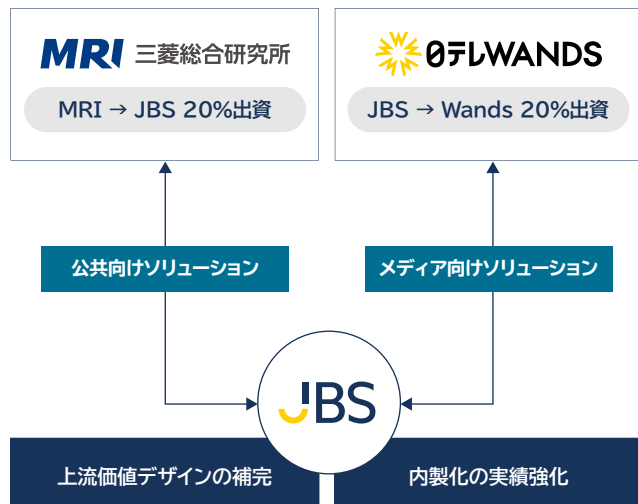
### ④資本業務提携企業とのグループシナジーの創出

上流コンサル・業界知見を補完する協業強化と、  
戦略パートナーの積極的な活用で事業拡大

当社グループは、三菱総合研究所及びその子会社である三菱総研DCSから19.7%の出資を受けています。

三菱総研グループ（三菱総合研究所、その子会社及び関連会社を指します）内においてはマイクロソフトのクラウド製品の実装に関わる案件での協業強化を模索しており、特に公共分野でのAzure採択の可能性において、同社グループと共同での顧客開拓を図ります。また、同グループが金融機関等との取引で培ったData&AIの知見などを活かした共同提案を強化してまいります。

また、日本テレビ放送網のIT戦略子会社であり、当社グループが

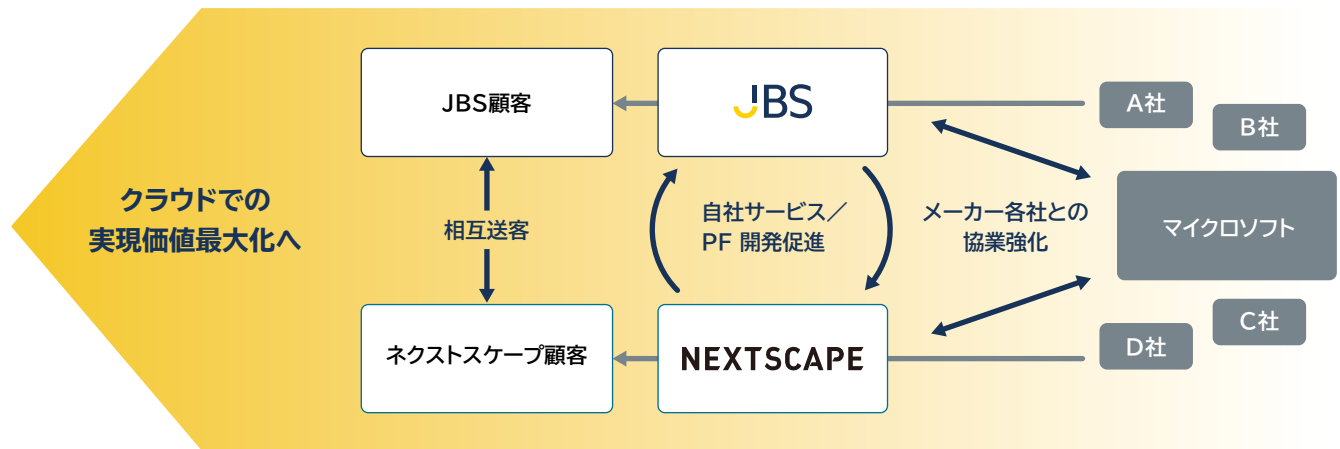


20.2%出資している日テレWandsに関する戦略的提携を深めてまいります。同社を通じて、インフラ領域でのクラウド内製化支援に加え、アプリケーション領域での新たなクラウドアプリケーション及びプラットフォーム事業の開発支援を行ってまいります。本協業を強化していくとともに、メディア業界へのさらなる事業拡大を目指します。

#### ●ネクストスケープ子会社化による、さらなる体制強化

JBSとネクストスケープの技術力と顧客基盤を組み合わせることで、既存ビジネスにとらわれることなく、新たな事業創出による成長を図ります。

アジャイル開発及び自社ソリューション開発に実績を持つ同社とは、相互送客をはじめ、Microsoft Azureをベースとした各種クラウドソリューション、アプリ、プラットフォームの構築を共同で行っていくことで、クラウドでの実現価値の最大化を目指してまいります。



#### TOPICS

#### Crayonとグローバル市場における戦略的業務提携を締結

2023年8月30日、世界46か国、55拠点でマイクロソフト事業を展開する世界有数のマイクロソフトパートナー、Crayonと、グローバル市場における戦略的業務提携契約を締結しました。

これにより、マイクロソフト製品を中心としたソフトウェアライセンスやヘルプデスクサービス（多言語、24時間365日体制）をグローバルで提供可能になりました。海外においても、お客さまの視点に立ったきめ細かいサポートを提供できる体制を構築しました。

今後も、両社の強みであるマイクロソフト製品を中心としたAI及びセキュリティ領域での連携、サービスの拡充など、お客さまのDX推進に貢献してまいります。



(左) Crayon EVP Asia Pacific Rhonda Robati 氏  
(右) 当社代表取締役社長 牧田 幸弘



## 特集1 クラウド移行事例

株式会社ゼロ

SDGs8-2 技術革新を通じた経済生産性の向上  
SDGs9-5 イノベーションの促進労働時間短縮による生産性向上の実現  
「物流の2024年問題」解決に向け業務アプリを開発

株式会社ゼロ(以下、ゼロ)は、日産自動車の子会社として1961年に日産陸送株式会社が設立され、2001年に日産自動車より独立して株式会社ゼロへ社名変更をした、陸送業界のリーディングカンパニーです。陸送業では業界トップクラスの規模となっており、年間約350万台を超える陸送業務を請け負っています。ゼロでは、デジタル戦略の一環として紙で運用していた「車両お預かり書」を、業務アプリを使って、Microsoft Azure環境のクラウド上で管理することにしました。これにより、従業員の負担軽減やコスト削減、顧客に対する新たな価値の創造を実現しています。

## 業務の課題と解決策

これまでゼロでは、紙の書類を使ったアナログな業務が数多く存在していました。さらに、ドライバーの拘束時間短縮や移動距離の制限、人材不足などに起因する「物流の2024年問題」への対策が急がれており、迅速な解決に向けた行動が求められていました。そこでドライバーの業務負担を軽減し、作業効率の向上と、お客さまからの要望に応えるために、業務のデジタル化を推進することにしました。

具体的には、これまで紙で運用してきた「車両お預かり書」のデジタル化です。この「車両お預かり書」は、車両をお預かりした際に、傷やへこみの種類、大きさ、位置、搭載品の有無を記すものです。各種情報をクラウド上で管理する運用フローにすることで、ドライバーの業務負担を軽減しながら、ペーパーレス化を実現し、お客さまに対しても必要な情報をタイムリーに届けられるようにしたいと考えています。

この「車両お預かり書」デジタル化プロジェクトを経て、2023年7月から、DXプロジェクトを推進してきたメンバー5名を招集し、DX戦略室を発足させました。陸送業務専用アプリ「mola(モーラ)」の開発に注力しています。

ゼロ及びゼロの協力会社ではドライバーを3,000人以上抱えているのですが、IT知識が少ない人もいれば、入社したばかりの新人もいます。そのため、直感的に使える業務アプリにすることで、現場への定着化を図りました。

まずは業務アプリ開発にあたり現場にヒアリングし、要件の取捨選択を慎重に行うとともに、JBSと相談しながらシンプルなUIの業務アプリを目指していきました。これにより、誰もが簡単に使える業務アプリになったので、今ではほとんどのドライバーたちが使いこなしている状況です。

## 導入効果と今後の展望

デジタル化によって事務員の工数をすべて削減することができました。

また、ドライバーの工数削減だけでなく、紙書類の削減や管理をする方の負担軽減なども考慮すると、年間約6,000万円のコスト削減が実現すると試算しています。

今後は、「車両お預かり書」だけでなく、「荷姿表」「日常点検表」「洗車チケット」「輸送指示書」「運転日報」など紙運用の業務がまだまだ残っているため、それらの業務デジタル化を進めていこうと計画しています。

## お客さまの声

JBSに現実的なスケジュールや実装範囲を提案していただきましたので、義理人情に厚い部分がありつつも、プロジェクトを確実に遂行しようとするファシリテーションスキルがあったからこそ、着実にプロジェクトを進めることができたのではないのでしょうか。

陸送業務を行う専用アプリ「mola」でデジタル化を実現できた業務はまだ一部です。これからもJBSとはDXの伴走者として同じゴールに向かって、一緒にデジタル化に取り組んでいければと考えています。



## 株式会社ゼロ

代表取締役社長	北村竹朗
本社所在地	神奈川県川崎市幸区堀川町580番地 ソリッドスクエア西館6階
創業	1961年
資本金	3,390百万円(2023年6月末現在)
事業概要	自動車を主体とする輸送、自動車の整備、中古車オークションの開催・運営、一般貨物輸送、ヒューマンリソース事業、港湾荷役、運輸・倉庫、中古車輸出、海外での自動車輸送など

▶ 詳細は当社HP「導入事例」参照  
[https://www.jbs.co.jp/case/azuredevelopmentapplications\\_zero-group](https://www.jbs.co.jp/case/azuredevelopmentapplications_zero-group)

## 特集2 生成AI活用事例

セガサミーホールディングス株式会社



SDGs 9-1 経済発展を支えるインフラ開発

# グループ内6,000人超のユーザーが安全・快適に生成AIを活用できる環境を整え、世界に感動を与えるコンテンツ開発力を強化

セガサミーホールディングス(以下、セガサミー)はグループを横断したデータ活用を推進しており、そうした中で生成AIについてもリスクを過剰に恐れることなく積極的に活用していこうとしています。最も関心を持っているテーマの1つが、ゲームをはじめとするコンテンツ開発への生成AIの活用です。映像や音声、プログラムコード、シナリオなどの作成を省力化や自動化することでクリエイターを支援し、生産性を高めたいと考えています。

### 生成AI活用における課題と解決策

コンテンツ開発の方をはじめセガサミーグループの従業員は、新技術に対する感度が非常に高く、当然のことながら生成AIに関しても強い興味を持っており、オープンに提供されている各種サービスを個人的に利用始めている人も少なくありません。

ただ、そうしたオープンな生成AIサービスを会社の了承なく勝手に業務利用した場合、秘匿情報の漏洩や著作権侵害などを起こしてしまう危険性があります。

例えばChatGPTに関しても最低限の利用ルールをまとめたガイドラインを2023年3月に作成し、注意を促してきましたが、あわせてシャドーITを防止する必要がありました。

JBSと正式に契約を結んだのが2023年4月で、同年5月に導入プロジェクトをスタートし、フェーズ1として一問一答型のWeb UIを実装して暫定利用を開始しました。さらにそれと並行する形でフェーズ2としてMicrosoft Teamsをベースとするチャットボット型UIの開発を進め、2023年8月23日にリリースしました。

Azure OpenAI Serviceのサービス自体がリリースされて間もなくは情報が不足しており、対応策を手探りで検討しなければなりませんでした。

Azure OpenAI Serviceに関して日々アップデートされる最新の技術情報をJBSが迅速にキャッチアップしてくれたおかげで、これらの課題を無事に解決し、結果として実質3カ月での短期導入を実現することができました。

### 導入効果と今後の展望

現在Azure OpenAI Serviceは、セガサミーグループ内15社6,000人超のユーザーが利用できる環境が整っており、将来的にはグループ全社での導入を目指しています。運用を開始してからまだ日が浅いこともあり、具体的な成果を示せる段階にはありませんが、一人ひとりが求める情報にたどり着けるスピードは確実に向上すると考えています。

これによる業務生産性のさらなる向上や、グローバル市場をターゲットとしたコンテンツ開発力の強化など、経営層からの期待も高まっています。

今後に向けてイントラネット上で公開している社内規定やFAQなど、より広範な情報をAzure OpenAI Serviceによって活用することにより、コンテンツ開発にとどまらず日常業務全般のさまざまな申請や事務手続きも支援するパーソナルなアシスタントへと、生成AI活用を発展させていく構想を持っています。

### お客さまの声

今後のグローバル競争を勝ち残るための鍵を握る生成AIを、グループ全体で活用できる環境を早期に整えたいという私たちの要望に対して、常に迅速なレスポンスで対応していただき、とても助かっています。先にも述べたとおり、Azure OpenAI Serviceをベースとしたこの生成AI活用のプラットフォームを今後さらに発展させていく構想にあり、引き続きJBSには親身なサポートと提案を期待しています。



#### セガサミーホールディングス株式会社

代表取締役社長  
グループCEO 里見治紀

本社所在地 東京都品川区西品川一丁目1-1  
住友不動産大崎ガーデンタワー

設立 2004年10月1日

資本金 299億円(2023年3月31日現在)

事業概要 総合エンタテインメント企業グループの持株会社として、グループの経営管理及びそれに附帯する業務

▶詳細は当社HP「導入事例」参照

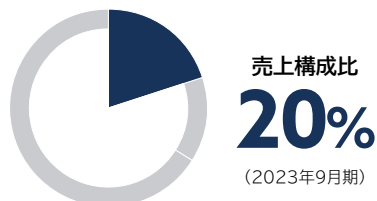
[https://www.jbs.co.jp/case/azureopenai\\_segasammy](https://www.jbs.co.jp/case/azureopenai_segasammy)

# 事業概要

## クラウドインテグレーション事業

### マイクロソフトの3クラウドを中心としたクラウド製品の導入・開発等支援

- マイクロソフトクラウドサービスをお客さまのIT環境へ導入
- クラウド移行プランの策定から開発、導入・定着や効果モニタリングまで含めたサービスラインナップ
- クラウド活用の内製化を推進するCCoE (Cloud Center of Excellence) 組成支援や、クラウド環境の利活用・定着化を支援するアドプション・チェンジマネジメントサービスを提供



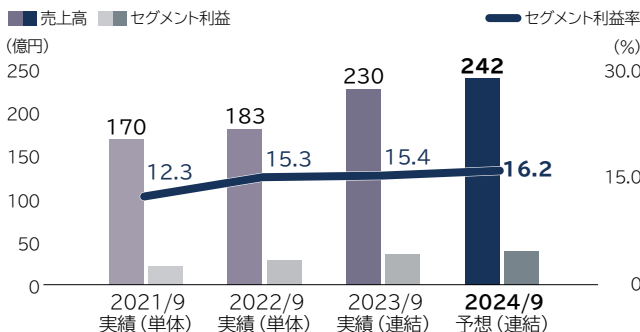
<p><b>S 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●豊富なエンジニアリソース</li> <li>●マイクロソフト3クラウド全領域をカバーする高いエンジニアスキル</li> <li>●幅広い業種での強固な顧客基盤</li> </ul>	<p><b>W 弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●市場の成長スピードに合わせたIT人材の確保</li> <li>●拡大する需要に応えるためのビジネスパートナー</li> </ul>
<p><b>O 機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●マイクロソフト案件需要の拡大</li> <li>●クラウド化/データセキュリティ/AIへの関心の高まり</li> </ul>	<p><b>T 脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●エンジニア採用市場の激化</li> <li>●景気変動及び業界動向の変化によるIT投資の縮小</li> <li>●AI市場拡大に伴うエンジニアスキルの変化</li> </ul>

### 2023年9月期の概況

Microsoft AzureやERPなどのクラウド活用の案件が増加したことに加え、ネクストスケープの子会社化が事業拡大に貢献したことにより、売上高は230億15百万円、セグメント利益は35億37百万円となりました。当社顧客においては、コミュニケーション基盤の構築からインフラ移行やアプリ開発などへの本格的なクラウドDXへの需要シフトが始まっており、当期はこの状況に対応するべく、エンジニアのスキルシフトを進めました。

### 今後に向けて

引き続き需要が旺盛なインフラ・アプリ開発・ERPなどの対応にエンジニアの体制強化を図っていくことに加え、ChatGPTをはじめとした生成AIを用いた提案を強化していきます。また、2022年12月に子会社化したネクストスケープとのシナジー創出に向けて、業界特化したアジャイル型開発案件の協業プロジェクトを順次進めてまいります。来期の売上高は242億円(当期比5.1%増)、セグメント利益は、39.2億円(当期比10.8%増)を予定しています。



### 担当者コメント

ビジネスソリューション事業本部では、クラウドインテグレーション事業において主にビジネスアプリの開発、導入、ソリューション提供を行っています。お客さまのビジネス課題に対して、アプリケーション技術をベースとしたシステムインテグレーションを展開し、BPRやシステム化構想を行うことで、お客さまの業務やビジネスの観点も含めて課題に向き合うことを大切にしています。多くのエンタープライズへの導入で培ってきた技術力を強みとし、当期はDynamics 365 (ERP、CRM)、お客さま内製化支援及び生成AIへの取り組みを強化してまいりました。

生成AIに関しては、2023年4月に、企業内の機密情報を保護したうえで、安心してChatGPTを利用できる「アイプリシティ チャット」の提供を開始。同年10月には、長年AIに特化し、R&D活動を行ってきたチームとアプリ開発チームを融合させ、生成AIサービス化の企画や開発が行える体制を構築しました。

今後は、業種ごとに進んでいく生成AI活用のなかで、多様なビジネスニーズに合わせた、より付加価値の高い提案を行い、より効果的な業務課題の解決を支援していきます。



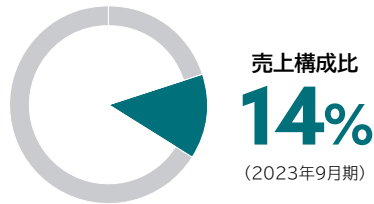
ビジネスソリューション事業本部長  
秋山 雅道

## 事業概要

### クラウドサービス事業

#### クラウド利活用における保守・運用サポート

- マイクロソフトクラウドサービスを中心に、クラウド利活用における保守・運用・改善等のサポートを提供
- マイクロソフトのクラウドライセンスに利便性の高い機能を独自に具備した自社クラウドサービスを提供



#### S 強み

- 豊富なエンタープライズ向け運用実績
- クラウド利活用における保守・運用・改善の実績
- Azure Expert MSP 認定の取得

#### W 弱み

- マネージドサービスの拡充
- ビジネスパートナーとの安定的な契約関係の拡大

#### O 機会

- クラウドシフトまたはハイブリッドインフラ需要の拡大
- 既存設備への投資から新領域へのIT投資シフト
- 海外パートナーとのアライアンス強化によるグローバル展開拡大

#### T 脅威

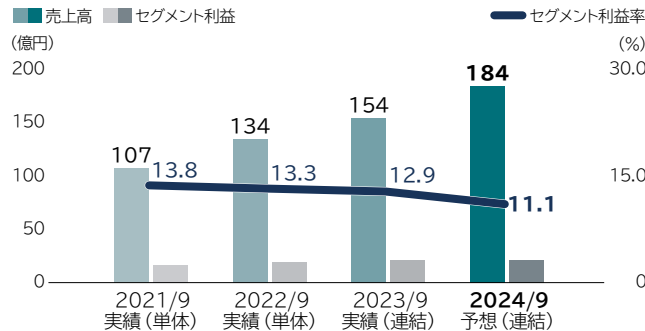
- IT市場における人材不足と人材獲得競争の激化
- 既存領域のIT投資におけるさらなるコスト削減
- 競合他社のサービス拡充による競争の激化

#### 2023年9月期の概況

継続案件を中心に運用・保守案件が順調に拡大し、売上高は153億89百万円、セグメント利益は19億83百万円となりました。クラウドサービス事業では、内製化支援や運用支援などの「常駐型ビジネス」と「クラウドマネージドサービス」を展開しています。当期は、特に常駐型ビジネスの引き合いを多くいただき、ビジネス拡大につながりました。

#### 今後に向けて

製販一体組織を通じた需要の掘り起こしによる顧客への常駐サービスの拡大に加え、Microsoft 365のアップセル/クロスセルを軸にした自社SaaSサービスの販売体制の強化及びクラウドに特化したセキュリティサービスのリリースなどにより、マネージドサービスの拡大を図ります。また、Crayonとの業務提携を通じて、グローバルでのサポート及び同社のマネージドサービスの提供などを拡大させていきます。上期の売上高は184億円(当期比19.6%増)、セグメント利益は20.5億円(当期比3.3%増)を予定しています。



#### 担当者コメント

クラウドマネージドサービス事業本部では、クラウドサービス事業が展開する「クラウドマネージドサービス」の開発・提供を行っています。企業においてクラウドサービスの利用率が高まるなか、クラウド環境のアップデートに追従した利活用や運用負荷の軽減が継続的な課題となっています。当社では、マイクロソフトのクラウド製品を中心に運用・監視保守・サポートから利活用まで幅広い領域を対象とした各種マネージドサービスを提供し、企業の課題解決を支援しています。特に当期はクラウドにおけるセキュリティ強化のサービス開発に注力し、2023年10月に、Microsoft 365、Microsoft Azureの統合監視を可能にした「JBS SOC」をリリースしました。今後も対象スコープの拡大、関連するセキュリティ運用への対応など、お客さま環境全体のセキュリティ統合運用への拡大を目指します。

すべてのお客さまが安心、安全に、クラウドを効果的に利用できるよう新しい技術をいち早く取り入れたサービスを継続的に提供していくことで、お客さまのビジネス拡大に貢献するとともに、クラウドサービス事業全体の業績の拡大を実現していきます。



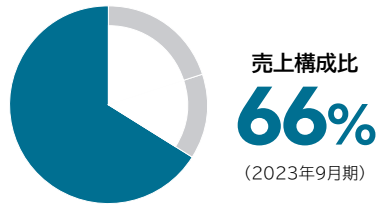
クラウドマネージドサービス事業本部長  
佐伯 舞

## 事業概要

### ライセンス&プロダクツ事業

#### ライセンス・関連機器のリセール

- マイクロソフトクラウドサービスを中心に、クラウドソリューションとライセンス、関連機器をリセール提供
- オンプレミスのインフラ、プライベートクラウドサービスなどについても提供が可能



**S 強み**

- マイクロソフトとの強固なパートナーシップ
- エンタープライズへのMicrosoft 365ライセンス契約実績多数
- マルチベンダーによる最適提案の豊富な実績

**W 弱み**

- リセラー体制に起因する低収益ビジネスモデル
- インテグレーション・サービスとライセンス販売を組み合わせたソリューション提案力

**O 機会**

- マイクロソフトクラウドの高い成長性
- DX深耕、AI活用のニーズの高まり
- データ活用の活性化と多様化

**T 脅威**

- 不安定な世界情勢及び世界的インフレなどによる経済の減速
- 経済減速、インフレ、為替変動などによる顧客業績の急変化

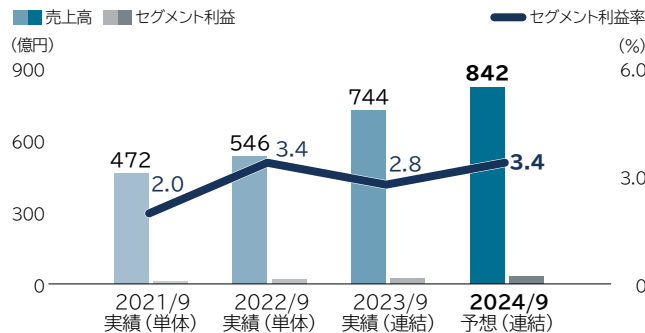
#### 2023年9月期の概況

マイクロソフトのライセンス販売において、製造業及び公共向けの大型ライセンスの一括受注獲得が売上拡大につながったことに加え、ハイブリッドインフラ需要による物販の拡大が特に利益拡大に貢献し、売上高は743億81百万円、セグメント利益は20億45百万円となりました。

製造業の大型案件獲得につながった背景としては、国内エンタープライズのお客さまに向けたグローバルライセンスの販売体制が整ったことが挙げられます。さらに、2023年8月にはノルウェーのCrayonと業務提携し、グローバルでのサポート体制をさらに強化しました。

#### 今後に向けて

事業成長と収益性のバランスを考慮しながら、当期より開始したライセンスのグローバル契約も含め、マイクロソフトライセンス提供を進めてまいります。引き続き顧客基盤の拡大に努めるとともに、メーカーとのアライアンス強化などを通じて利益率の改善を図ります。来期の売上高は842億円(当期比13.2%増)、セグメント利益は、28.6億円(当期比39.8%増)を予定しています。



#### 担当者コメント

当社は、マイクロソフトライセンスの利用数 (ID数) を伸ばすことを成長戦略の基盤としています。同事業を契機に、さまざまな課題に対してソリューション提供・定着支援を行うことで、お客さまのIT活用を支援しています。

例えば、CopilotをはじめとしたAIソリューションが続々と上市され、AIの民主化が急速に進んでいるなか、当社は日本市場におけるCopilotの先駆者として、さまざまな活用ソリューションをCopilot上市と同時に提供しています。また、2023年8月には、世界有数のマイクロソフトパートナーであるCrayonと戦略的業務提携を締結。日本のグローバル企業に対し、世界中どこでもマイクロソフトライセンスや最先端ソリューションを提供することが可能となりました。2025年10月にはWindows 10がサポート終了を迎えることが発表されており、PC入替需要も見込まれています。当社は、このような多面的かつ多数のお客さまニーズに対応し続けるため、自社のソリューションポートフォリオを企画・開発・管理する部隊を確立し、より迅速かつ適切な支援を実現しています。



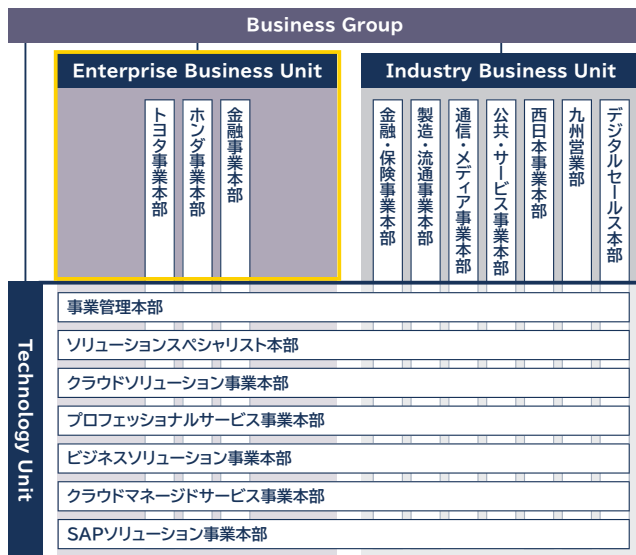
ソリューション戦略本部 担当  
執行役員  
中村 智之

## 事業概要

# Enterprise Business Unit (EBU)の取り組み

### 需要変化の加速に対応するため、より強い顧客志向体制へシフト

近年の技術革新の加速によって、お客さまのクラウドに対するニーズも急速に変化しています。こうした状況を踏まえて、2023年4月に、より深くお客さまを理解し、顧客特化型のより質の高いサービスの提供を可能とする体制として、重点顧客に向けた各社専任の製販一体の事業本部を組成。3つの事業本部からなる事業ユニット Enterprise Business Unitを新設しました。現在は、組織再編の目的達成に向けて、営業、エンジニアともに、お客さまと接する時間を多くとり、お客さまに対する理解や、お客さまとの信頼関係を深めていける組織風土の醸成を進めています。



### 2023年9月期を振り返って

2023年度下半期に、エンタープライズ顧客に集中した活動を進めてきたことで、社内外にさまざまな変化が起き始めています。そのなかで最も大きな変化は、お客さまの当社に対する期待値が大きく上昇したことだと思っています。

これまで当社は、お客さまが定めた要件を確実に実現できるパートナーとして引き合いをいただく機会が多くありました。しかし、この半年間では、お客さまの経営層から現場担当者に至るまで広くコミュニケーションをとるなかで、「このようなことをやりたいが、どのように実現させればよいのか、何から始めたらよいか、一緒に考えてほしい」といったご相談をいただくケースが増えてまいりました。

今まさに、これまでお客さまのご要望に応えることで積み上げてきた実績が基盤となって、お客さまとの信頼関係がさらに深まり、より高い期待値を持っていただけていると肌で感じています。

### 今後に向けて

当社が特に力を入れている先進技術の領域では、すでに具体的な取り組みが形になりつつあります。例えば、ChatGPTやマイクロソフトのCopilotなどの生成AI技術の活用について、エンタープライズのお客さまが持つ効果的な業務活用イメージと、当社が先行利用権を活かして得た知見やノウハウを持ち寄り、現場巻き込み型アイデアソンなどを経て方針を定め、いち早く全社展開、業務利用を実現し始めています。

もちろん、エンタープライズのお客さまは、AIのような新たな先進技術の領域のみならず、DXの考え方を中心に業務の効率化や高度化を実現するため、より磨きのかかってきたさまざまなIT技術を効果的に活用する動きが、活発化しています。

特に、クラウド活用においては、従前からのクラウドシフトだけでなく、クラウドネイティブなシステム開発や、ハイブリッドインフラも含めたクラウド環境の最適化、矢継ぎ早にリリースされるクラウドの新機能を積極的に業務活用するべく、早期に取り入れるなど、非常に高いアンテナと実行力を持って企画、活用を進められています。当社も、クラウドインテグレーターとして、あらゆる面で幅広く支援しています。

私たちは、技術力を持って支援するだけのベンダーではなく、ITサービスのプロとして、お客さまの事業を発展させるために何をすべきか、お客さまとともに考え、ともに実現していくことを目指しています。そのために、深くお客さまを理解した製販一体のチーム全員が一丸となり、当社内全体の技術力をフル活用して担当するお客さまの事業成長をご支援してまいります。私は、Enterprise Business Unitがお客さまにとって最適な伴走者となることで、当社のビジネスが新たなステージへと広がっていくという手ごたえを感じています。

また現在は、3つの事業本部でビジネスユニットを構成して取り組みを進めていますが、今後は、これに続く4本目、5本目の柱となるようなチームも育てていきたいと考えています。引き続き、JBSグループのさらなる成長の原動力となれるよう、価値向上を実現してまいります。



事業管理本部、ホンダ事業本部、金融事業本部 担当執行役員

安田 博一

## 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。

当社グループは、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。

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。

### サステナビリティ推進について

#### 「JBSらしい」サステナビリティの実践を通して、社会と事業の持続的成長を両輪で実現します

世の中が技術革新によって目まぐるしい進歩を続けるなか、企業や社会が持続的に成長していくためには、先進技術をいち早く取り入れることが必要になります。しかし、そのためには急速な進化を続ける最新技術をキャッチアップし続け、正しく活用しなければなりません。このような背景を踏まえ、当社は2022年に、新たな理念体系を策定しました。当社の企業理念「優れたテクノロジーを、親しみやすく」には、それぞれの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や社会の持続的成長に貢献していきたいという思いが込められており、その内容を「サステナビリティ基本方針」としています。

また、近年、働き方の多様化やダイバーシティの加速により、世界のあらゆるシーンで、これらの変化に対応したビジネスモデルの確立や、構造改革への取り組みが不可欠になります。当社は「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」を目指す姿に掲げ、お客さまの変革実現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います。

2023年9月には、これらの企業理念や目指す姿を実現する

ために、特に焦点をあてて取り組むべき課題をマテリアリティとして特定しました。特定にあたっては、社会に存在するさまざまな課題について、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する「事業機会」と、JBSの持続的な事業成長を支える「経営基盤」の2つの側面から評価・検討を行いました。

今後は、より強固に事業と結びつき、一体となったサステナビリティへの取り組みを推進してまいります。同時に、理念体系とその実現のためのマテリアリティをグループ全体に浸透させ、「JBSらしい」サステナビリティの実践を通して、社会とともに成長し続けられる企業を目指します。



CSO、  
コーポレート戦略本部 担当  
執行役員

前田 憲仁

## 社会に対する取り組み

### 人材戦略の強化

#### 1 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！

#### 3 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！

#### 2 リスキング・ 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！

#### 4 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！



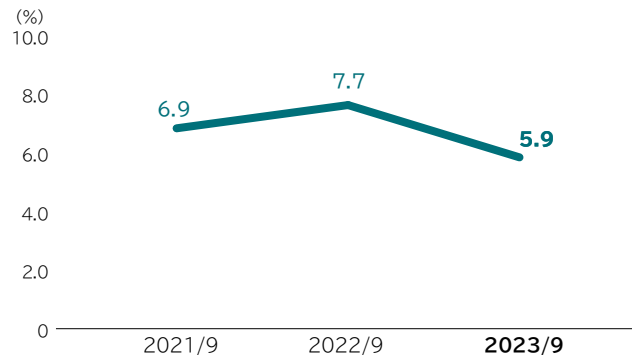
採用から人材育成、人事評価など人事機能の一貫した連動を実現するため、HR戦略本部を2023年4月に新設しました。

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、実行しています。

4つの人事戦略セグメントを定義し、セグメントごとに制度やプログラムを導入しています。現中期経営計画期間においては、人材戦略に基づく約30施策を実行しており、これまでも注力してきた育成プログラムの充実、多様な労働環境の提供に加え、当期からエンゲージメント調査の実施や、キャリアカウンセリングルームの新設など、さまざまな取り組みを行っています。

また、上場による知名度及び信頼度の向上に加えて、当期から人事制度改革の加速、キャリア入社者に対するオンボーディング施策の充実を図ったことなど、一連の施策実施により、当期の離職率は前期の7.7%から5.9%へと低下し、社員の定着につながっています。今後も、すべての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・強化を推進してまいります。

#### 離職率の推移



※単体における期初従業員数に対する退職者数の割合。

#### 従業員コメント

##### 育児をしながらいきいきと働くために、 全社一丸となって環境を整備していきたい

当社では、フレックスタイム制度やテレワークの導入、家事代行やベビーシッター補助金制度の利用などによって、育児をしながらでも安心してキャリアを築ける環境整備が始まっています。

当社でも、仕事と育児を両立し、活躍するワーキングマザーがますます増えてほしいと感じています。そのためには、上司や同僚が互いに多様性や個人の意思を尊重し、仕事と家庭の両立を支援できるような文化の醸成が必要不可欠です。このような考えを会社全体に浸透させ、働く女性の定着化に向けた取り組みとして、「営業ママ会」を開催しています。働く営業ママ同士の情報交換や、働き方改善に向けた施策づくりを行っています。

今後は、経営陣と社員が協力し、持続可能な「働くママ・パパ」を後押しする環境を全社一丸となって構築していきたいと思っています。



インダストリー事業統括  
通信・メディア事業本部  
通信・サービス部2課長  
高橋 咲千子



## 社会に対する取り組み

### 人材育成

#### ●人材育成の考え方

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ラーニングなどに加え、資格取得支援制度などを通じた主体的な学習の機会創出を有機的に統合した育成プログラムを確立しています。

また、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。

#### ●「JBSトレーニングセンター」運営

当社は、社員専用の研修施設である「JBSトレーニングセンター」を運営しています。同センターでは、すべての社員がいつでも必要なトレーニングを受けられ、最新のテクノロジーに即した充実したコンテンツを学べるなど、社員が最大限にスキルアップできる環境を整備しています。トレーニングセンターでのオンサイトだけでなく、地域事業所在籍社員が柔軟に学べるよう、オンラインを活用したハイブリッド研修も多数実施しています。



#### ●タレントマネジメント支援

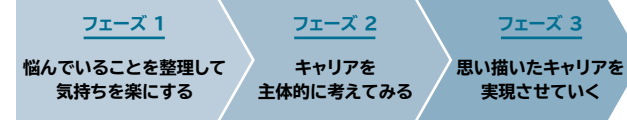
当期はエンジニアのリスキルやアップスキルプログラム構築、営業職向けアップスキル研修の実施など、社員のスキルの幅を広げ、より広くチャレンジしていけるための土壌づくりに注力しました。

顧客ニーズの高い領域（セキュリティ、上流設計、アプリケーション開発など）のケイパビリティを引き続き強化していきます。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においては、パートナー連携を積極的に行うなかで、パートナー企業との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ており、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に取り組めます。上流設計やData&AIといった領域については、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進め、優れた技術や仕組みを取り入れることで、顧客への価値転換を優先に取り組んでまいります。

#### ●キャリアカウンセリングルームの設置

社員一人ひとりが自分の仕事を主体的に捉え直すことで、仕事にやりがいを見いだすジョブクラフティングの考え方に基づき、キャリアカウンセリングルーム「トーク・ルーム」を開設しました。

社員が目指すキャリアの方向性の検討や選択、開発をサポートすることを目的とし、国家資格である「キャリアコンサルタント」を保有する社員数名が守秘義務を徹底し運営しています。



#### ●次世代リーダー、経営層の育成

主体的なリーダーシップを発揮しながら人材や組織をマネジメントをすることで、持続的な成長を創出するための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をしながら、経営候補人材を育成しています。

#### ●MVV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。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実施しています。

#### ●アワードプログラム

当社では全社を対象に、JBSらしい新たな価値創造をしたチームやMVV体現者を表彰するアワードプログラム「Excellent Performance Award」を開催しています。本プログラムは半期ごとに開催し、Company Meetingで発表・表彰を行っています。



## 社会に対する取り組み

### DE&I「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、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とともに、組織と人材の力を最大限に活かす企業風土を醸成するように努めています。

当社は、人材の多様性の確保が企業価値向上に向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います。

- ・男性育児休業取得促進、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
- ・セルフケア休暇の新設
- ・積立有給休暇の利用範囲拡大(育児、介護、不妊治療、孫の育児など)
- ・農園型障がい者雇用開始
- ・障がい者雇用相談窓口設置
- ・パートナーシップ規程施行
- ・ライン長に対する多様性推進教育実施
- ・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
- ・ベビーシッター補助金制度導入
- ・家事代行サービス(法人割引)

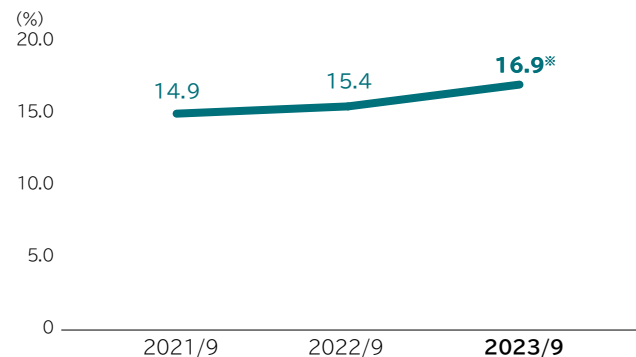
#### ●女性活躍の推進

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、当社で活躍中の女性管理職や女性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、課長級の女性割合を2026年3月までに20%以上とすることを目標に定め、管理職における女性社員比率の向上を目指しています。当期の課長級の女性の割合は16.9%となっており、引き続き向上に向けて取り組んでまいります。



#### 女性管理職比率(課長級)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)および「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。

#### ●農園型障がい者雇用開始

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。2022年11月より、9名の当社社員が、福岡県に所在する「コルディアール北九州農園」で勤務しており、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。

導入開始から順調に雇用受入が進み、収穫した新鮮な野菜が定期的に温かいメッセージとともに本社に届き、当社の社員食堂「Lucy's CAFE & DINING」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。



#### ●JBS アルumni・ネットワーク構築

当社を退職した元社員(アルumni)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umni・ネットワーク」を導入しています。同ネットワークを活用し、社員と退職者、退職者同士のつながりを大切にする一方で、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 CAFE & DINING」で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。

## 社会に対する取り組み

### 働きやすい環境づくり

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提供し、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、一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、社員が最大限に力を発揮できる環境を整えています。

#### ●健康経営の推進

社員の健康が人生の充実や働きがいにつながるという考えのもと、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、健康経営を推進しています。

また、産業医の常駐をはじめ、年1回の健康診断、ストレスチェック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情報の定期発信などを行っています。

さらに、産業医や保健師の健康相談窓口を設置しているほか、社員食堂「Lucy's CAFE & DINING」では栄養価の高い健康的な食事を提供するなど、社員の健康促進に努めています。



#### ●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、2019年4月1日から「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、男性育休推進活動、男性育休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。

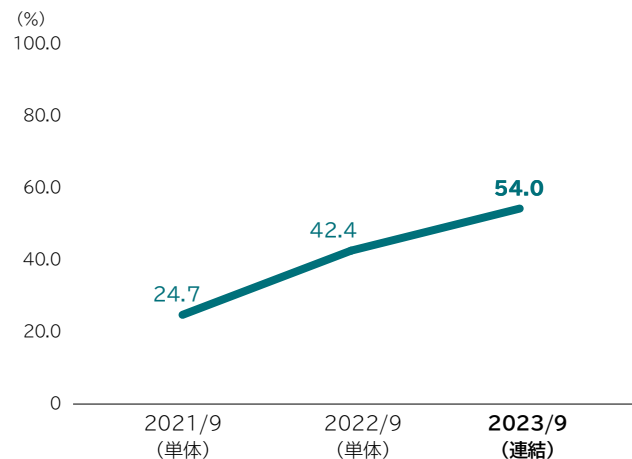
また、男性の育児休業取得も積極的に推進しており、当期は54.0%※の男性社員が育児休業を取得しています。

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。

#### 男性育児休業取得率の推移



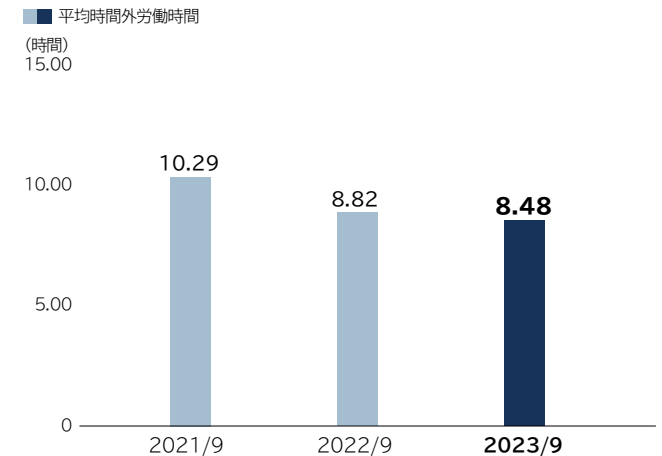
#### ●コミュニケーション活性化

テクノロジーの進歩により、いつ、どこからでも顔を見てコミュニケーションができるようになりました。一方で、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。全社イベントであるCompany Meetingのリアル開催や、社員食堂「Lucy's CAFE & DINING」のような社員同士が集まり、コラボレーションできる場を設けることで、社員同士が気軽に交流したり、相談しあえたりするプラットフォームづくりを推進しています。

#### ●フルクラウド環境を提供

フリーアドレスで快適に過ごせるオフィスに加えて、リモートワークに最適なフルクラウドの環境を提供。シェアオフィスや自宅などでの就業も可能としています。また、フレックスを活用した時間差出勤によって通勤混雑時のストレスを避け、多様で柔軟な働き方ができるような環境整備に力を入れています。

#### 正社員平均時間外労働時間(単体)



## 社会に対する取り組み

### 従業員エンゲージメント

当期から、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。

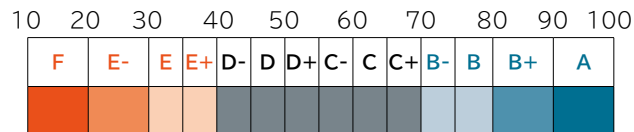
四半期ごとにエンゲージメント調査を実施することで、全組織の状態を見える化し、その結果をもってマネジメント層でのディスカッションや各組織での振り返りを行っています。こうした定期的な調査と課題解決アクションを継続して、社員一人ひとりのやりがいや醸成しながら、働きがいのある環境整備を推進します。

また、エンゲージメントの向上に向けては、これまでに多様な労働環境の提供のほか、オンボーディング施策の拡充、及びキャリアアカウンタリングルームの新設など、さまざまな施策を実行してまいりました。その結果、当期のエンゲージメントスコアは70に上昇し、昨年度のC+からB-に向上しました※。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。

※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。

#### 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。



### 人権の尊重

当社グループは、事業活動のあらゆる局面において「人」が最も重要な要素だと認識し、従来から事業活動における基本的人権の尊重を徹底してまいりました。

そのなかにおいて、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るべく、2021年10月に当社グループが遵守すべき人権基本方針を制定しました。

#### JBS 人権基本方針

<https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/social/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。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。

### 品質向上、調達先への配慮

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。

また、調達においては、高いスキルを持つビジネスパートナーとの良好な関係を維持しながら、サービスレベルの質を高度化・均一化していくことで、当社の行動指針の1つである「Customer First」を追求しています。

#### 認定制度取得

プライバシーマーク (JIS Q 15001) 取得



ISO/IEC 27001:2013 / JIS Q 27001:2014取得



IS 93767 / ISO 27001

#### ●品質方針

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/environment/policy>

## 社会に対する取り組み

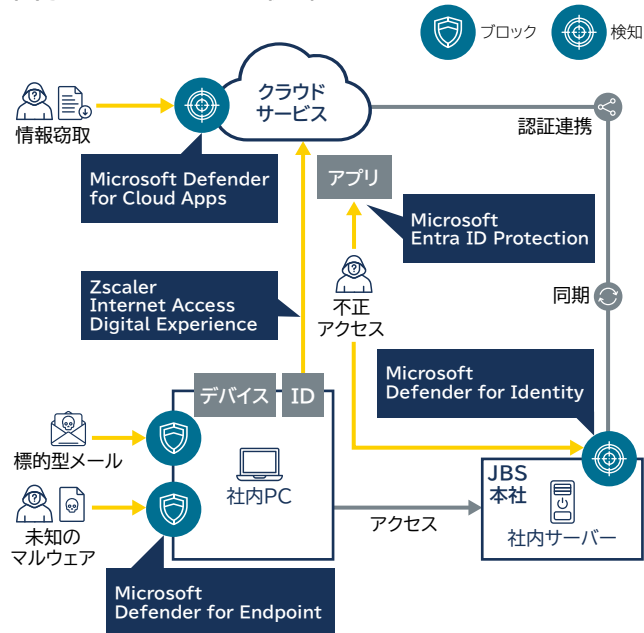
### ●情報セキュリティ

#### 事業での取り組み

当社は、マイクロソフトの持つ高度なセキュリティ環境の導入をはじめ、セキュリティ領域で実績のあるさまざまなパートナーのソリューションの導入を通じて、お客さまの状況に合わせた最適な環境の実現を支援しています。

2023年10月には、Microsoft 365に加えMicrosoft Azureまで統合監視対象とした業界でも新しいセキュリティ監視サービス「JBS SOC」を、豊富なセキュリティ事故対応経験に裏打ちされた脅威分析力とアドバイスカを強みとし、セキュリティ運用・監視を得意とするS&Jと共同で開発し、提供を開始しました。

#### 社内でのセキュリティの取り組みイメージ



#### 社内での取り組み

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。

1 アクセスコントロール	多要素認証、条件付きアクセス、ダウンロード許可 Microsoft Entra ID (条件付きアクセス)
2 マルウェア対策	アラートレベルごとの初期対応を自動で対応 Microsoft Defender for Endpoint
3 アカウント保護	リスクの自動判定 Microsoft Entra ID (Identity Protection)
4 クラウド利用の可視化	アクセスやアップロードの可視化とスコアリング Microsoft Defender for Cloud Apps Microsoft Defender SmartScreen Zscaler Internet Access Zscaler Digital Experience
5 Webフィルタリング	特定コンテンツに対するアクセスブロック Microsoft Defender for Endpoint

## 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最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、社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。

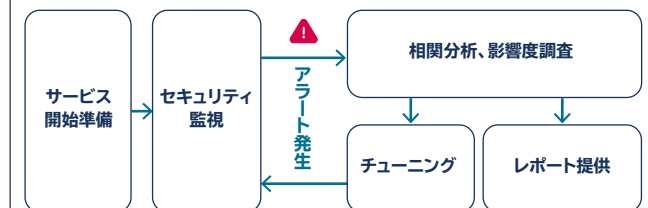
### TOPICS

#### 業界初のセキュリティ監視サービス「JBS SOC」

当社とS&JはMicrosoft 365に加え、業界初となるMicrosoft Azureまで統合監視を可能にしたセキュリティ監視サービス「JBS SOC」を共同開発し、2023年10月より提供を開始しました。

Microsoft 365 E5 SecurityとMicrosoft Defender for Cloudで検知されるアラートを24時間365日、セキュリティアナリストが監視。お客さまの環境に応じて選定した複数ログを分析し、適切な対応とセキュリティ監視の精度向上・既知の脅威をブロックするためのチューニングを実施します。本当に対応が必要なアラートを見極め、対処やチューニングを代行・支援することで、組織全体のセキュリティ強化を可能にします。

※2023年9月付 当社調査による。



## 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ぶ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。

### 環境基本方針

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、以下の方針に従い、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/environment/policy>

### 気候変動への取り組み

当社グループでは、「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」を取り組むべきマテリアリティ（重要課題）の1つとし、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CO<sub>2</sub>排出量の削減を通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。また、当社のCO<sub>2</sub>排出量についても低減に向け、環境性能の高いオフィスビルへの入居や、照明のLED化や使用していないフロアの消灯などを実施しています。

### ペーパーレス（電子化）の推進

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。社内の各種申請や会議資料の電子化、電子サインによる契約締結などによって社内での紙利用を最小化することで、環境負荷低減に貢献しています。また、当期から、電子帳簿保存法への対応と併せて、取引先からの請求書をクラウドサービスを通じて受領する取り組みを開始し、さらなるペーパーレス化を進めています。

### マイクロソフトとの取り組み

マイクロソフトは、2030年までにサプライチェーンを含めて温室効果ガスの吸収量が排出量を上回る「カーボンネガティブ」を実現し、2050年までに創業以来、同社が排出してきた温室効果ガスを環境から除去することを目指しています。

当社のマイクロソフト関連のビジネスは売上の77%を占め、クラウドに関連するビジネスについても売上の81%を占めています。そうした強固なパートナーシップのもと、Azure Expert MSPや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、マイクロソフトの環境への取り組みにも貢献しています。

同時に、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。

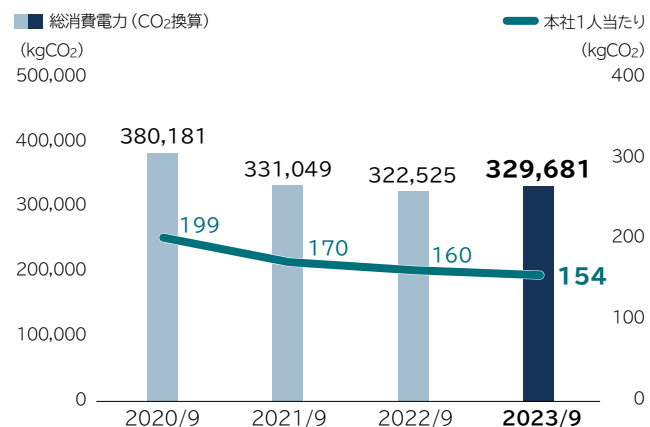
### ハードウェアメーカーとの取り組み

マイクロソフトのみならず、ハードウェアメーカーのパートナー各社も環境に配慮した製品、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。

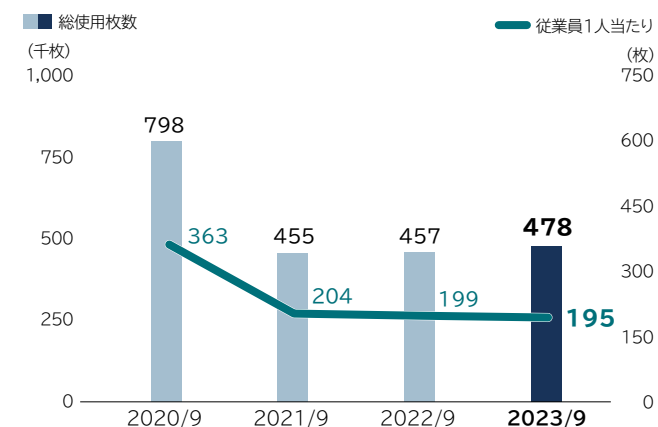
当社は、これらのグローバルを代表するテックカンパニーの環境に対する取り組みに寄り添い、連携することによって、オンプレミスやハイブリッドインフラのハードウェア機器の導入においても、顧客企業のエネルギー消費量の削減に貢献しています。

同時に、当社内で使用するPCなどのデバイスの調達には、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2024年9月期には、調達したPCメーカーを通じて、およそ470トンの温室効果ガスの削減活動に投資しています。

### JBS本社 電気使用量CO<sub>2</sub>換算量



### 紙使用量推移





## ガバナンスに対する取り組み

### リスク一覽

No	分野	リスクの内容	種類	主な対策
1	経営リスク	全社戦略・グループ経営・ 経営者責任に関するリスク	株主代表訴訟、その他の訴訟	投資家への丁寧な説明と対話
			経営戦略	中長期計画の振り返り、社外役員の意見拜聴
			役員による不正	監査役監査の実施、内部通報制度の整備
2	財務経理・ 業務リスク	会計処理や財務、業務管理等に 関するリスク	不正・不適切な会計処理	内部統制評価(J-SOX)
			資金調達の不備	シンジケートローン枠の確保
			事務手続における不正	社員教育の徹底、内部監査の実施
3	営業リスク	営業活動に関わるリスク	顧客満足度の著しい低下	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	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	与信管理、債権管理
4	サービス提供リスク	サービス提供に伴う採算性・品質・ 外部委託・損害賠償等のリスク	プロジェクトの大幅な赤字や遅延	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	各種関連規程類の整備
			品質の問題	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	契約書の賠償上限条項
5	セキュリティリスク	情報セキュリティのリスク	機密性・完全性・可用性の欠如	ISMS体制の整備、情報セキュリティ委員会の設置
6	社内システムリスク	社内システムの障害とその運用に関するリスク	社内システムの障害と運用の問題	システム運用・復旧マニュアルの整備と定期点検
7	人材リスク	従業員の労働における 健康(パンデミック含む)・ 安全・不祥事・人材に関わるリスク	従業員の労働環境	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
			健康・衛生問題	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	定期的な労働協議
			人材流出	社宅の提供、評価制度の継続的改善、ブラザーシスター制度
8	広報リスク	広報・IR・風評等に関するリスク	SNSやマスコミの対象となるような事態	IR部門の設置
			風評被害	危機管理広報体制の整備、広報関連規程類の整備
9	災害事故リスク	地震や火災等の自然災害・事故発生に伴うリスク	地震、水害、洪水、台風等の自然災害、火災、テロ等の事故・事件、設備・建物被害等	事業継続計画の策定、災害事前対策活動の強化
10	法令違反リスク	法令違反等に関するリスク	法令違反の問題	コンプライアンス教育と委員会の設置
			反社会的組織との関係リスク	反社マニュアルの整備
			従業員の不祥事	行動規範の周知徹底、内部監査の実施
			その他の法務リスク	顧問弁護士との定期会合



## ガバナンスに対する取り組み

### 社外取締役座談会

## ガバナンスやサステナビリティなど 上場企業としての足腰を強化し、 次のステージを目指すための議論を深めていきます



#### 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、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。

上場後のこの1年を振り返り、当社の経営のあるべき姿、長期的な企業価値向上に向けて提言をいただきました。

実効性評価では、各執行役員との対話が有効だったと伺いました。JBSの強みや競争力創出において重要となる点を教えてください。

**占部** 実際に事業責任を負っているメンバーが、どのようなものの方をし、どのようなことを考えているか、ざっくばらんに話すことができた、よい機会でした。

**森崎** 個々のマネジメントの考えを知るという点で非常によい機会でした。現場で何が起きているのか、マネジメントがどのような問題意識を持っているのかを、改めて対話できたことで、安心感とともに期待感を持つことができました。

**出口** 私の場合は、指名委員・報酬委員として、サクセッションプランの観点から、どのような心構えの人が、どのように活躍しているかがよく理解できたことが、非常に有益でした。また、私たちとの対話を経て、執行役員の皆さんが、社内で議論を戦わせるための準備が整えられるようになったと感じています。

**島田** 業務執行をチェックするアプローチではなく、ごく自然な対話の場となっていたので、今後も継続したいですね。執行役員の皆さんが考えていることを理解し、私たち社外取締役が現場とは異なる視点を投げかけ、意見交換できるような場であり続けられるとよいと感じました。

**占部** キャリア採用で入社した方々は、生え抜きの社員とは違った専門性、キャラクターを持っていることもわかりました。異なるものの方、意見を持つメンバーでの議論を通じて新しいビジネスやサービスをつくっていけるとよいですね。実際の議論を聞いていると、そのような化学反応が垣間見えるときがあります。

**森崎** 新卒の頃から当社にいる方とキャリア採用で入社された方が混在しており、多様性の確保はできていると思います。今後は、それらを掛け合わせてどう統合していくのか、それぞれの問題意識を1つの大きな流れにしていけるかという点が問われると思います。

**島田** 「会社の力」=「 $\Sigma$ 個人の力」×「組織力」です。個々人はすばらしい

## ガバナンスに対する取り組み

ものをお持ちですので、今後は、会社としてそれをいかに掛け合わせチーム一丸となって実行していけるかの組織力が問われてきます。私たちもさまざまな場面でその一助を担えればと思っています。

**実効性評価では、2023年9月期の1年間で概ね改善がなされたと評されました。この間に改善されたポイントは何でしょうか。**

**出口** 取締役会開催にあたっての基盤が確立できた1年だったと思います。年間を通じたアジェンダ、開催頻度といったセッティングや、定期的な報告審議事項のフォーマット整備が進んだことで、重要な論点に集中して議論できるようになったと考えています。

**島田** 基盤が整ってきたことによって、取締役会はもちろんのこと、執行役員との対話も含め、上場企業として持続的に成長していくためのビジネスモデルづくりや戦略に関する議論を深めることができたと感じています。

**占部** 従前より当社は、お客さまや取引先、従業員との対話に長けていましたが、上場を期に、株主、資本市場を通して社会と向き合う姿勢が格段に向上しました。上場企業として当然とは言え、IR担当の役員を置き、専門組織をつくり、社外に理解、納得してもらえることを意識した業績説明を行うようになったのは、大きな変化と感じています。

**森崎** コーポレートガバナンス・コードでの情報開示など、上場企業としてのミニマムリクワイアメントを満たすことを意識するようになったことは大きな前進です。



サステナビリティ基本方針の策定、マテリアリティの特定など着実に進んだと思っています。

**島田** 上場企業としてグループ会社も含めた「守り」のガバナンスの観点から、ネガティブなトピックスや将来的にリスクとなり得る事象も積極的に議題に挙げるようにして、ガイドラインのさらなる強化や整備を意識する姿勢になったことは、変わった部分ですね。

**森崎** 1年目としては、基盤が固まってきたのは大きな成果と言えます。ここからは年々実効性を高めていくためのステージになってきますから、我々も監視・監督の目線を上げていく必要があると思っています。

**実効性評価で課題として認識された「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」について現状をどうお考えでしょうか。**

**森崎** 不確実性が高まっている時代にあっては、想定外の変化が常態化することを想定しておく必要があります。その備えとして、取締役会も、ジェンダーだけでなく、より多様な専門性を備えておくべきです。外部から言われたから、ということではなくJBSらしくプロアクティブに対応していったほしいと期待しています。

**占部** 何%、何人という形式論に与する必要は全くないですが、株主や資本市場を含めた社会の姿や要請をきちんと反映していることが重要だと思っています。女性という観点もさることながら、日本における株主・投資家も30%以上が外国人であることを考えれば、事業の拡大・進化を支える取締役に女性や外国人もいるのが自然の姿と言えます。

**島田** 持続的に成長するためには多面的なものの見方が必要になりますので、女性や外国人の取締役を増やす意義は大いにあります。事務局の負担も大きくなるのが想定されますが、それも含めて会社全体がダイバーシティをテーマに足腰を強くしていけない時代だと思います。

**占部** 他社で経験していますが、女性や外国人が加わるなどダイバーシティが広がるとより議論が深まります。ただし、結論に至るまでには

時間が必要です。特に、外国人取締役については、阿吽の呼吸は一切なく、論理的でなければ合意は得られません。議論を尽くすことで論点が整理され、問題点もクリアになる。議長は大変でしょうが、時間を掛けるだけの価値はあると思っています。

**森崎** その観点では若手が加わることも考えられるとよいですね。斬新な考えをもった人が一人でも加わることで議論が予定調和で終わらず、より活性化すると思います。

**出口** 成長段階に応じて多様性の必要レベルが変わっていくということだと思います。上場という節目を経て、ガバナンスにおける規定演技は一定基準に達しましたが、これからは持続的な成長に向けてどのような自由演技を見せられるかという段階。多様化と適材適所を皆さんとともに考えていきたいと思っています。

**東京証券取引所から独立社外取締役に期待される少数株主の利益保護に関して、どのような考えをお持ちでしょうか。**

**占部** 創業者と三菱総研グループを足すと3分の2以上、つまり株主総会で少数株主の意向が反映されない事象が起こりうる構造であることは認識しています。そのうえで、一般株主の意向が無視されることが起きないように、議論すべきことをきちんと、私たちが俎上に載せる必要があると考えています。

**島田** 大株主が存在していることを認識しているからこそ、少しでもリスクを感じることはすべて取締役会の議題として挙げるようにしていますし、社外取締役として意思決定プロセスに目を光らせているつもりです。これからも少数株主に対して影響を及ぼすことがないようなふるまいをしていきたいです。

**出口** MRIグループとの取引についても、取引自体の合理性や価格の合理性などさまざまな観点から、関連当事者取引や利益相反を常にチェックしていますので、少数株主の利益保護の観点でも対応できる準備は十分にできていると考えています。

## ガバナンスに対する取り組み

**サステナビリティの重要性が高まるなか、基本方針を策定しマテリアリティを特定しました。事業成長にどう活かしていくべきでしょうか。**

**森崎** これから注力していく項目として、事業機会が4つ、経営基盤で2つのマテリアリティが掲げられた段階です。今後は自社の成長戦略を踏まえ、具体的にどのように取り組んでいくかKPIを設定し、PDCAを活用しながら好循環させていくことが重要になります。

**占部** 私もすべてを網羅的に取り組む必要はないと思っています。当社の事業活動と社会との関わりのなかで、本当にインパクトをもたらすものは何か。当社の活動が社会に与える価値を注視していくことが双方の持続可能な成長につながっていくはずです。

**出口** ビジネスと一体でサステナビリティを考えないと当社にとって意味をなさないものになってしまいます。当社のビジネス成長の観点からもサステナビリティを突き詰めることが不可避だと思います。

**占部** その観点では、当社にとっても環境・エネルギー問題への対応は重要になると思います。例えば、当社が強みとするクラウドビジネスや注力する生成AIの活用は、お客さまや社会の生産性を高める一方で、AIの進化とともに膨大な電力エネルギーを消費するようになってきています。ビジネスとしてイノベーションを起こしながら環境・エネルギー問題にも貢献していく。そのストーリーを描くことが重要です。

**島田** いずれにしても、スローガンだけにとどまらないように、ビジネスの実体や目指す姿に合わせて具体的な取り組みをイメージすることが大事です。会社の中核を担う社員たちが議論を重ね、それを社内に共有していく機会をつくり、浸透させていってほしいです。

**成長戦略の基盤となる「クラウドプロフェッショナル人材の育成」をマテリアリティに掲げています。どう進めていくべきでしょうか。**

**森崎** IT業界では2030年をピークに人手不足が拡大していくと見られています。その「人材」への対応が最大の強みになる可能性があります。2030年に最強の布陣といえる人材ポートフォリオとなるよう、創業以来30年以上にわたり行ってきた人への投資を踏まえて、福利厚生を含めたさらなる職場環境の改善や、人事制度の改革を

行い、KPIを定めてレベルアップに努めてほしいと期待します。

**島田** ヒト・モノ・カネの3つの経営資源のなかでも、当社は「人材」が成長の鍵になる会社。企業の持続的成長のためには、「人材」を時代に適合させ続けることこそ重要です。当社のグローバル・パートナーのなかにはベンチマーク的に学ぶことが多いと思います。

**占部** 仕組みづくりの観点で3つポイントがあります。1つめは事業戦略と人事戦略の一致。当期はHR戦略本部を強化しましたが、事業部長クラスの意識改革が進むかが今後のポイントになります。2つめはキャリア開発。「社員のキャリアは社員自身が考え、会社はそれをサポートし、社員の成長とともに会社も発展する」という前提に立った施策や仕組みをつくるのが重要です。3つめは報酬の改善。日本共通の課題ですが、特にIT業界では、欧米や一部アジアの企業よりもハイスキルな人材の報酬が低く、優秀な人材は海外に流出し、外国人も日本に来ない。この状況を変えるためには、利益率を高める必要があります。

**島田** 給料の高い会社は営業利益率も高い場合が多い。この傾向は特に海外のテック企業では顕著です。報酬の観点からも、いかに収益性を高めていくかを考えていく必要があると私も思います。

**出口** 指名委員会・報酬委員会では役員報酬の議論のベースに従業員の報酬があります。私たちが従業員の給与体系や人事政策を注視しており、還元のための仕組みの改善などにも意見を出していきたいと思っています。

**JBS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。**

**森崎** 企業価値はすべてのステークホルダーに対する提供価値の総和であり、求められる価値は異なります。お客さまはよい品物、サービスを安く提供してほしい。株主・投資家は株価や配当など財務価値を重視する。社員の満足度は、処遇だけでなく、やりがいや生きがいによっても変化する。これらの財務価値、非財務価値、社会価値をあらためて整理し、相互に関連させながらJBSブランド、企業価値を最大化していってほしいと期待します。



**占部** その中核になるのが、「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」というVisionであり「Customer First」の行動指針でしょう。社員一人ひとりがこの理念を絶えず追及し続けていくことが、企業価値向上のために大切なことだと思います。

**島田** 実際、当社はお客さまをとて大事にしている会社で、これまでのお付き合いをベースにお客さまから信頼と期待をいただいています。その結果、「この分野ならJBSに頼もう」「またJBSと一緒に働きたい」という声も数多く聞いています。日々の取り組みがJBSという「ブランドの資産」となり、次のビジネスにつながるような成長を遂げられるようになってくるとよいと思います。

**森崎** ブランドを将来への期待値と考えると、お客さまも株主・投資家も社員も当社の将来に対する関心は極めて高く、企業価値を高める大きな武器になるかもしれません。

**占部** そう思います。ブランドを高めるためには、目の前の顧客ニーズに応えるだけでなく、お客さまの変化やその背景にある技術や社会環境を常に見据え、本当の意味で顧客課題を理解できるようにならなければなりません。それが真の「Customer First」であり、私たちもそうした視点を持って日々の活動に関心を寄せることが必要です。

**出口** そうした機会面と同時に、ビジネスシーンでは昨年「トラスト」が重要視されていると感じています。情報処理のインフラの側面からも、お客さまへの価値提供が、無形資産的なブランドの形成につながっていく可能性があります。社会インフラとしての「トラスト」も重視しながら監視・監督にあたっていきたいと思います。

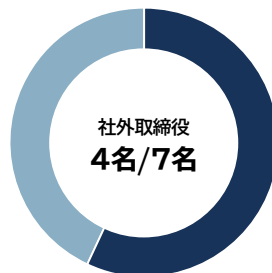
## ガバナンスに対する取り組み

### コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

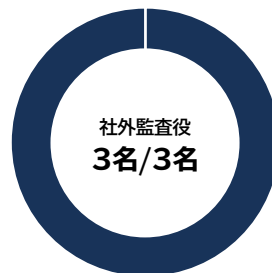
当社は、「優れたテクノロジーを、親しみやすく」を企業理念とし、株主やその他のステークホルダーと良好な関係を築き、社会のニーズに合った事業活動を行うことで長期的な成長の実現を目指しています。そして、継続的な企業価値の向上にはコーポレート・ガバナンスが有効に機能することが不可欠であると考えており、コーポレート・ガバナンスの強化及び充実に注力しています。

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います。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、監査役総数の過半数を社外監査役とし、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。

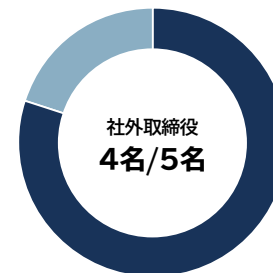
①取締役会



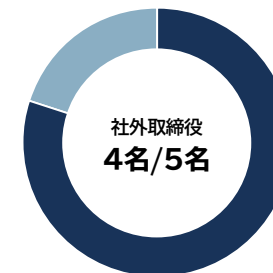
②監査役会



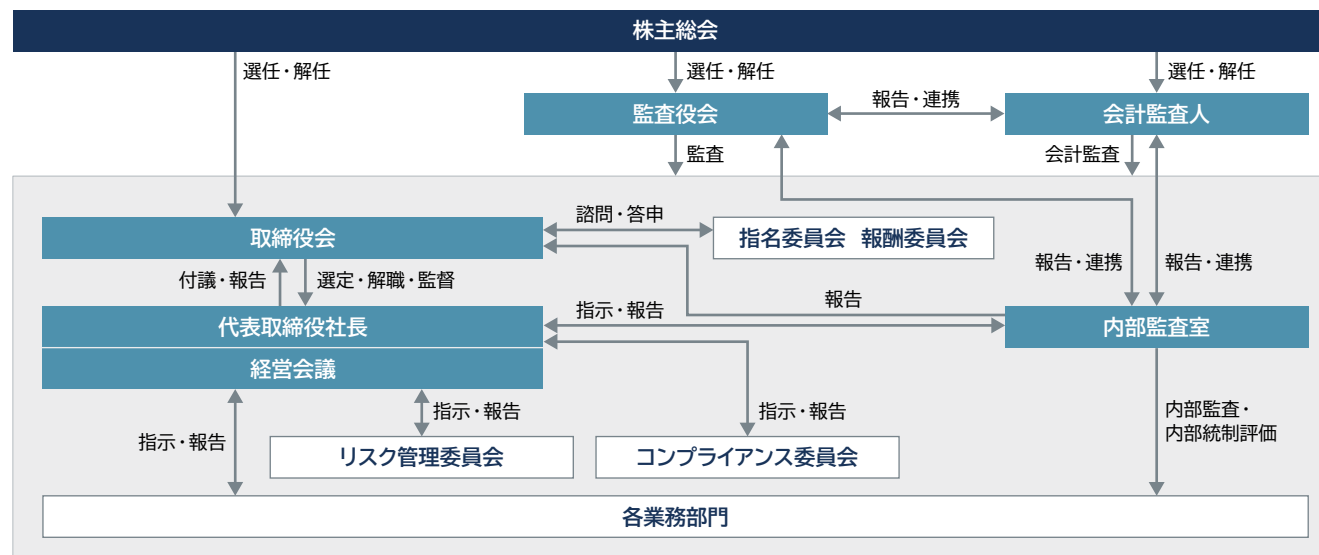
③指名委員会



④報酬委員会



コーポレート・ガバナンス体制図



## ガバナンスに対する取り組み

### 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4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。また、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ます。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。

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うえ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。

取締役会が取締役・監査役候補者の指名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

- (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・選解任方針

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。

### 取締役会の実効性評価

#### ●取締役会の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2023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・評価に当たり外部機関を活用しました。

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

#### ●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。
  - 戦略的な議論に注力する観点での決裁権限の見直し、中期経営計画の策定やM&Aなど戦略的な議論の充実
  - ステークホルダーとの対話の促進（決算説明会の実施、統合報告書や株主通信の作成、コーポレートサイトのリニューアル等）
  - サステナビリティ経営の促進（サステナビリティ基本方針の策定及びマテリアリティの特定、女性管理職割合等の目標設定）
  - 事業の理解を深め、期待される役割・責務を適切に果たすことを目的とした社外取締役と各執行役員との対話の実施

## ガバナンスに対する取り組み

・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、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・実行していきます。

## 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、報酬を位置づけています。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、使用人分給与は含まない）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されています。

(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うえ、取締役会が報酬委員会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、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、独立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うえ、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。

### ●報酬委員会の概要

報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、次の事項等について審議を行い、取締役会に対してその意見を答申することにより取締役会の意思決定を補佐します。

- (a)取締役の報酬に関する株主総会議案
- (b)取締役及び執行役員の報酬に関する基本方針
- (c)取締役及び執行役員の報酬制度の基本的設計
- (d)取締役及び執行役員の報酬決定
- (e)その他上記事項に関連付随する事項

### ●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)	102,000	102,000	-	-	-	3
監査役(社外監査役を除く)	-	-	-	-	-	-
社外役員	53,940	53,940	-	-	-	7

※ 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いません。

## ガバナンスに対する取り組み

### 役員一覧



社外取締役  
出口 眞也

社外取締役  
占部 利充

取締役常務執行役員  
勝田 耕平

代表取締役社長  
牧田 幸弘

取締役専務執行役員  
後藤 行正

社外取締役  
森崎 孝

社外取締役  
島田 直樹

#### 監査役

常勤監査役  
兒玉 眞二

社外監査役  
山崎 一夫

社外監査役  
久保田 英夫

#### 執行役員

常務執行役員  
ネクストスケープ 担当  
和田 行弘

トヨタ事業本部  
エンタープライズエグゼクティブ  
守屋 有人

内部監査室 担当  
森屋 正樹

金融・保険事業本部 担当  
伊藤 英啓

ソリューション戦略本部 担当  
中村 智之

通信・メディア事業本部 担当  
星 誠

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

公共・サービス事業本部 担当  
北村 勇樹

IR室、広報室 担当  
岩本 満美

西日本事業本部 担当  
平安 清剛

事業管理本部、ホンダ事業本部、  
金融事業本部 担当  
安田 博一

製造・流通事業本部 担当  
平岡 敬浩

トヨタ事業本部 担当  
田中 功明

SAPソリューション事業本部 担当  
櫻田 浩

### スキルマトリックス

スキル項目	選定理由	各取締役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
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				●	●		

## ガバナンスに対する取り組み

### 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。		
後藤 行正 取締役 専務執行役員	システムインテグレーターでの豊富な営業統括経験に基づき、現在、当社取締役専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。		
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、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 眞也 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しうる立場にあることから独立役員として指定していません。
兒玉 眞二 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。

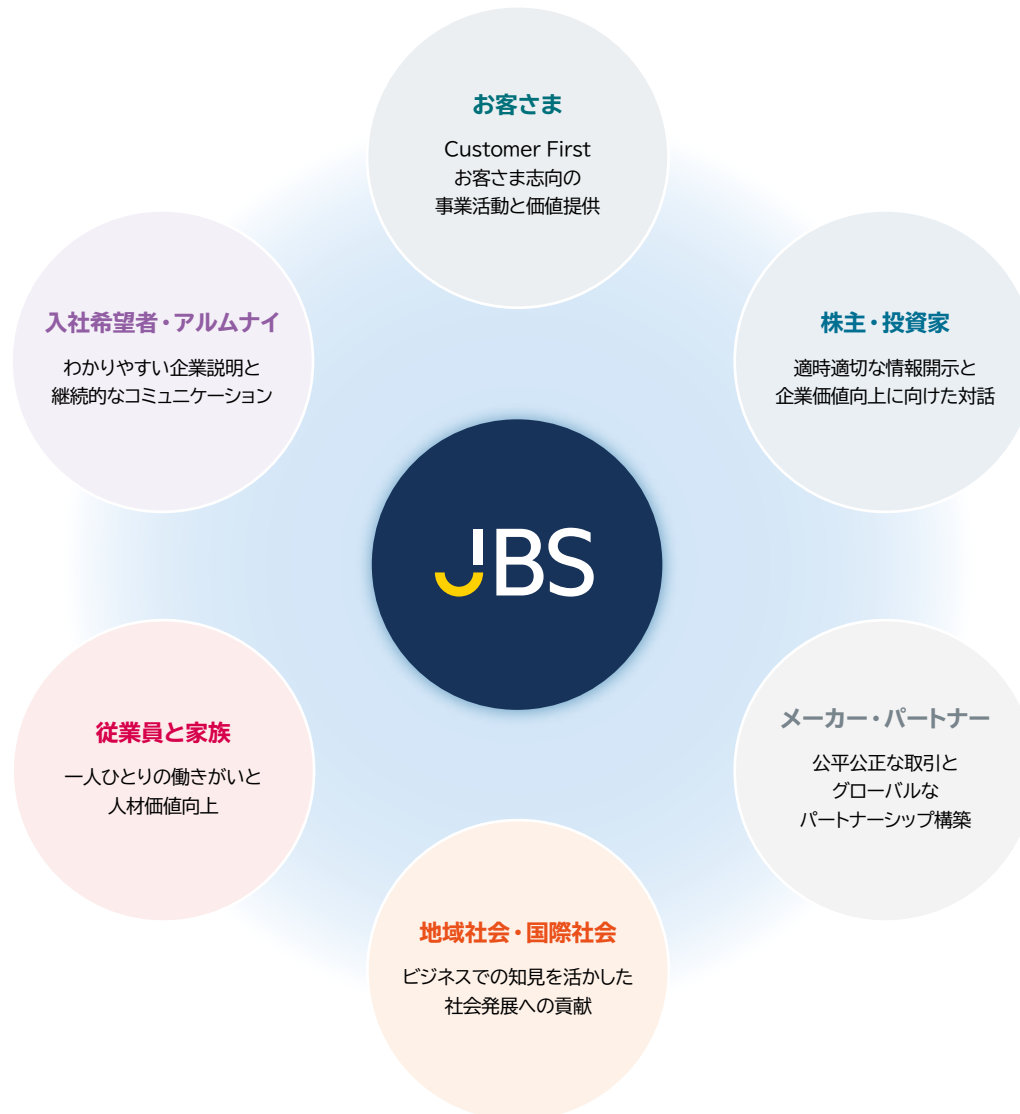
\*当社は、法令に定める監査役の数に欠くことになる場合に備え、会社法329条第3項に定める補欠監査役1名を選任しています。

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。



## ガバナンスに対する取り組み

## 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

- 営業/技術担当者を通じた各顧客企業との対話
- 品質保証活動
- 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

- 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

- 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

- 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

- 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及びブランディング浸透施策の実施
- 労使協議会の実施、経営層との直接対話機会の設定
- Lucy's CAFE & DINING(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

- 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

## 会社情報 (2023年9月30日現在)

名称 日本ビジネスシステムズ株式会社  
(Japan Business Systems, Inc.)

本社 〒105-6316  
東京都港区虎ノ門1-23-1  
虎ノ門ヒルズ森タワー16F  
Tel: 03-6772-4000  
Fax: 03-6772-4001

設立 1990年10月4日

資本金 5億3,963万円

代表者 代表取締役社長 牧田 幸弘

事業内容 ・クラウドインテグレーション事業  
・クラウドサービス事業  
・ライセンス & プロダクト事業

社員数 2,547名 (連結/2023年9月)

事業拠点 北海道事業所  
中部事業所  
西日本事業所  
九州事業所  
沖縄事業所

子会社、国内  
関係会社等 株式会社ネクストスケープ  
株式会社日テレWands  
rhipe Japan株式会社  
一般社団法人 社会システムデザインセンター

海外  
JBS USA (米国カリフォルニア、ニューヨーク)  
JBS Mexico (メキシコ)  
JBS Shanghai (中国)  
JBS Hong Kong (香港)  
JBS AP (シンガポール)

### Webサイトのご案内

当社のWebサイトでは、経営方針や強みなどを網羅的に掲載しています。また、決算短信や有価証券報告書などの株主・投資家情報に加えて、環境方針や人権基本方針、コンプライアンス行動指針といったサステナビリティ情報もご覧いただけます。なお当社サイトは、日興アイ・アールが毎年実施している「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、2023年度スタンダード市場部門の最優秀サイトに選ばれました。



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



## 株式情報 (2023年9月30日現在)

発行可能株式総数 193,465,600株

発行済株式総数 48,366,400株

株主総数 2,792名

上場証券取引所 東京証券取引所スタンダード市場

証券コード 5036

事業年度 10月1日～翌年9月30日

定時株主総会 12月

単元株式数 100株

株主名簿管理人 三菱UFJ信託銀行株式会社

会計監査法人 EY新日本有限責任監査法人

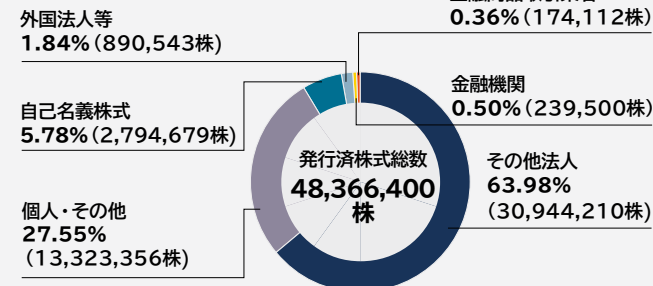
配当基準日 3月31日、9月30日

### 大株主の状況

株主名	持株比率 (%)	持株数
株式会社ロマネ	42.70	19,460,000
株式会社三菱総合研究所	15.38	7,011,200
日本ビジネスシステムズ社員持株会	5.34	2,432,700
三菱総研DCS株式会社	4.31	1,964,000
第一リアルター株式会社	3.78	1,721,800
牧田 幸弘	3.16	1,440,000
有限会社セブンレイヤーズ	1.49	680,000
牧田 和也	1.40	640,000
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	0.82	375,416
篠原 まゆみ	0.75	340,900

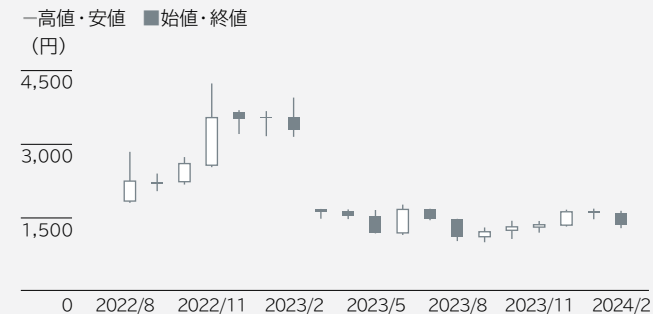
※自己株式を除く。

### 所有者別分布状況

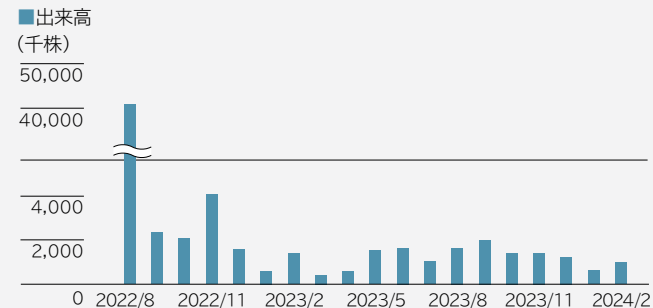


※当社は2023年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。

### 株価推移 (2024年2月29日現在)



### 出来高推移 (2024年2月29日現在)





日本ビジネスシステムズ株式会社

〒105-6316 東京都港区虎ノ門1-23-1 虎ノ門ヒルズ森タワー16F

Tel: 03-6772-4000 <https://www.jbs.co.jp>