

サステナビリティの考え方

当社では、豊かな地球環境や持続可能な社会を次世代へと受け継いでいくために、社会の一員としての責任を果たしながら、環境や社会の課題解決に寄与する取り組みを事業活動に取り込んでいます。また、経営の透明性を確保しながら中長期的な企業価値の向上を実現するために、サステナビリティ(ESG)に関する基本的な方針の策定と各種方針に基づく取り組みを推進しています。

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を通じて幅広い業務経験・知識を身につけるOJT(On the Job Training)、多様な研修プログラムの提供、LinkedIn Learningアカウントの全社員への配布や資格取得支援制度等を通じた自己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、各ベンダーが開催するトレーニングプログラムの活用により最新技術のキャッチアップに対応。社員のキャリアに合わせた育成計画を着実に実行していくことで、人的資本の強化を目指します。

●「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順応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。また、最近ではトレーニングセンターとオンラインで繋いだハイブリッド研修も実施しています。

●MVV浸透プログラム実施

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ワークショップを定期的に変更しています。(2022年実績:開催11回 参加者184名/出席率97%)

●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。

●タレントマネジメント支援

当社ではクラウド時代に合わせた教育を進めており、エンジニアのスキルポートフォリオの可視化・分析と、その分析に基づいた戦略的な育成に取り組んでいます。当社がVisionとして掲げる「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」となるために、JBSブランドの体現者を積極的にサポートしています。

MVV浸透プログラム

	1 認知・理解	2 共感	3 実践	4 定着(ブランド体現)
状態	<ul style="list-style-type: none"> ●理念体系を知る ●理念体系を理解している 	<ul style="list-style-type: none"> ●理念体系に共感している ●理念体系を行動に移そうとしている 	<ul style="list-style-type: none"> ●理念体系を業務のなかで意識している 	<ul style="list-style-type: none"> ●理念体系に基づいた行動があたりまえとなり意識もしない
ポイント	取り組みの本気度の伝達	社員の心を動かす情緒的なアプローチ(重要性や魅力の訴求)	受け身の理解に留まらないアウトプットの実践	仕組み化(継続的な施策)
施策	<ul style="list-style-type: none"> ●高頻度で全社に向けたメッセージを配信 ●イベント/ワークショップの開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●社員の取り組み事例紹介 ●表彰制度の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●理念体系に沿ったアクションプランの明確化 ●実践度合いの調査と見える化 	<ul style="list-style-type: none"> ●評価制度の反映

社会に対する取り組み

●次世代リーダー、経営層の育成

女性が管理職を目指しやすい環境を整備し、管理職と家庭・育児との両立に前向きなイメージを持てるようにするために、女性管理職およびこれから管理職を目指す層を対象とした研修の実施を計画中です。

従業員コメント

「徹底的に、社員ファースト」を掲げ、すべての社員にとって働きがいのあるJBSへ

世の中の価値観は変わり続けています。経験や知識があったとしても世代や環境が異なることを考慮し、お互いに価値観を押し付けることなく、個々人が自分の価値観を持ち、働くことができるように周囲や企業、社会が理解者となって受容することが重要だと感じています。私たちが描く人事戦略では「徹底的に、社員ファースト」を掲げ、社員一人ひとりがやりたいことをやりたいと言え、学ぶことや働くことで成長



でき、誰もが何かを諦めずにいきいきとした人生をJBSとともに送れる、社員にとって働きがいのあるJBSにしていきたいと考えています。

コーポレート戦略本部 副本部長

森下 忍

Diversity & Inclusion

当社では、Diversity & Inclusion「一人ひとりの個性を大切に」を行動指針の1つとして掲げ、社内ポータル専用ページを通じた啓もう活動を行っているほか、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様々な取り組みを進めています。

社内ポータル掲載内容事例

- ・キャリア形成支援研修実施
- ・ベビーシッター補助金制度導入の案内
- ・家事代行サービス（法人割引）の案内
- ・男性育休取得事例の紹介
- ・障がいを持つ社員の働き方や日常生活の紹介
- ・障がい者雇用相談窓口設置

●女性活躍の推進

当社では女性の活躍推進に向けた取り組みとして、2022年から仕事と家庭の両立を前提としたキャリア形成のための研修を定期的で開催するとともに、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検討しています。

また、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業として、「えるぼし」最高位の3つ星認定を取得しています。



●JBS アルムナイ・ネットワーク構築

2022年11月に、当社を退職したアルムナイ（退職者・離職者）と継続的な関係を維持するための仕組みである「JBS アルムナイ・ネットワーク」を導入しました。同ネットワークの活用により、社員と退職者、退職者同士のオンラインでのつながりを価値に変え、さらなる人的資本経営の強化を目指します。また、退職者とのコミュニケーションをオンラインにとどめず、社員食堂「Lucy's CAFE & DINING」でリアルな交流会を実施しています。

今後も当社の最大の魅力である「人」をつなぎ、育成する取り組みを通じて、さらなる価値を創出する“JBSの輪”を強化していきます。

働きやすい環境づくり

当社では、各社員のワークスタイルに合わせた多様な労働環境を提供するとともに、健康促進、コミュニケーションの充実に向けたさまざまな取り組みを推進しています。

●健康経営の推進

社員の健康が仕事の充実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発信等を行っています。

加えて、2018年4月に現在のヘルスケアサービス課の前身であるヘルスケアセンターを設置し、健康経営のさらなる強化を推し進めています。



健康管理システム「Carely」

社会に対する取り組み

●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創るために、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。育児目的に使用可能なストック休暇制度、男性育休推進PR活動、男性育休ガイドブックの更新、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、男性の育児休業の取得推進にも積極的に取り組んでおり、現在は約25%の男性が育児休業を取得しています。

さらに、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業として、トモニ認定



●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おり、Company MeetingやLucy's CAFE & DININGの運営等、社員同士が気軽に交流したり、相談しあえたりする場づくりを積極的に行っています。



Company Meeting

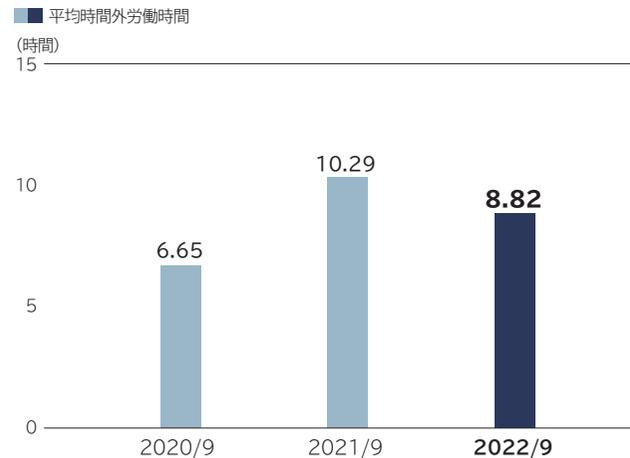


Lucy's CAFE & DINING

●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で、多様な働き方を実現する環境整備が時間外労働の削減にも寄与しています。

正社員平均時間外労働時間



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きました。

その中において、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/humanrights>

●相談窓口の設置

育休相談、障がい者雇用相談、外部健康相談、ハラスメント相談などの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。

従業員エンゲージメント

従業員の満足度向上のために、四半期ごとのCompany Meeting、メタバースでの全社会議などの開催に加え、毎年実施する「従業員満足度調査」の結果を踏まえた改善を継続しています。

社会に対する取り組み

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む続けます。

JBS 品質方針

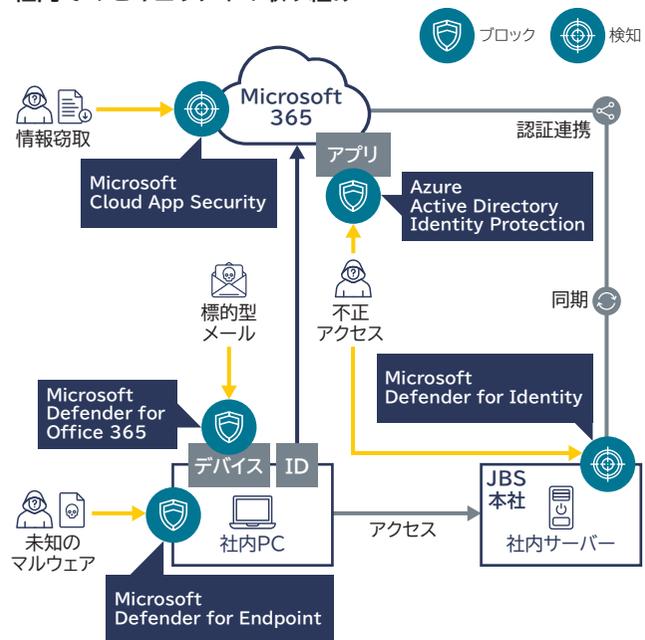
<https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/policy>

●情報セキュリティ

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様々なパートナーのソリューションの導入を通じて、各顧客の状況に合わせた最適な環境の実現を支援しています。

2022年8月には、グローバルセキュリティエキスパートが提供するセキュリティ講座をはじめとしたエンジニアの育成支援を受け、当社が提供するクラウドセキュリティサービスのさらなる品質向上に向けた取り組みを開始しました。

社内でのセキュリティの取り組み



BCP対応

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

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 Azure Active Directory (条件付きアクセス)
2 マルウェア対策	アラートレベル毎の初動対応を自動で対応 Microsoft Defender For Endpoint
3 アカウント保護	リスクの自動判定 Azure Active Directory (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 Cloud App Security + Microsoft Defender SmartScreen
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

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は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

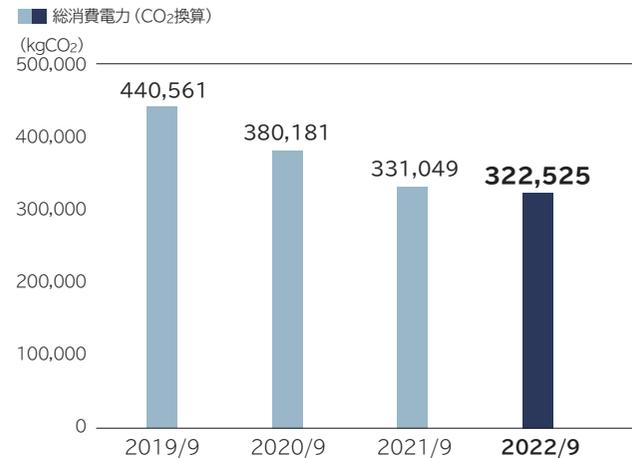
<https://www.jbs.co.jp/corp/sustainability/policy>



気候変動への取り組み

カーボンネガティブの実現に向けて取り組んでいるマイクロソフトとともに、クラウドへの事業転換を加速させることで、顧客企業のエネルギー消費量の削減に貢献しています。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。また、本社の電力使用量低減に向けた取り組みとして、照明のLED化や使用していないフロアの消灯を実施しています。

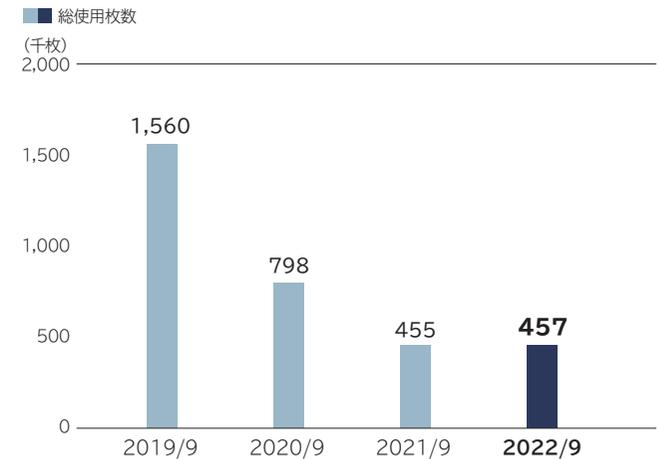
JBS本社 電気使用量CO₂換算量



ペーパーレス (電子化) 推進

リモートワーク体制の構築などに伴ってペーパーレス化を推進しています。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。

紙使用量推移



ガバナンスに対する取り組み

内部統制

●内部統制システムについて

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

●内部監査体制

当社は、当社グループのコンプライアンス体制の有効性を監査するために、社長直轄の内部監査室を設置しています。

内部監査室は、「内部監査規則」を定め、その定めに従って内部監査を行います。また、必要に応じて監査役・会計監査人との間で協力関係を構築し、効率的な内部監査を実施するよう努めます。

内部監査室には内部監査士(QIA)が4名、オブザーバーであるガバナンス室に公認会計士(2名)と公認内部監査人(1名)が在籍しています。

各主管部および受査部署は、内部監査室からは正・改善指摘がされた場合や必要があると認めた場合には、速やかにその対策を講じます。

内部監査室は、監査結果を定期的に代表取締役社長、取締役会、監査役会に報告し、代表取締役社長、監査役、内部監査室は、定期的に意見交換を行います。

●内部通報窓口の設置

当社は、コンプライアンスの徹底を図るため、当社グループの役員・従業員、退職者やそのご家族等からの通報・相談を受け付ける内部通報制度として「JBSホットライン」を整備しています。受付には社内窓口のほか、監査役窓口や顧問弁護士ではない独立した弁護士による社外窓口を設置して経営陣からの独立性を確保しています。対象も法令違反だけでなく、ハラスメントなどの社内規則類違反や業務上のルール確認等も含めて広範に受け付けています。この制度による2022年度の通報実績は14件でした。

グループ各社で「企業理念」、「コンプライアンス行動指針」の趣旨の共有を図り、徹底することにより、グループとしての企業価値の向上を確保しています。

法令および定款への適合性、情報の保管および管理、リスク管理、取

締役の職務執行の効率性について、当社グループとしての管理体制を構築、整備、運用しています。

また、グループ各社から定期的に経営状況・財務状況の報告を受けています。

コンプライアンス行動指針 運用実例

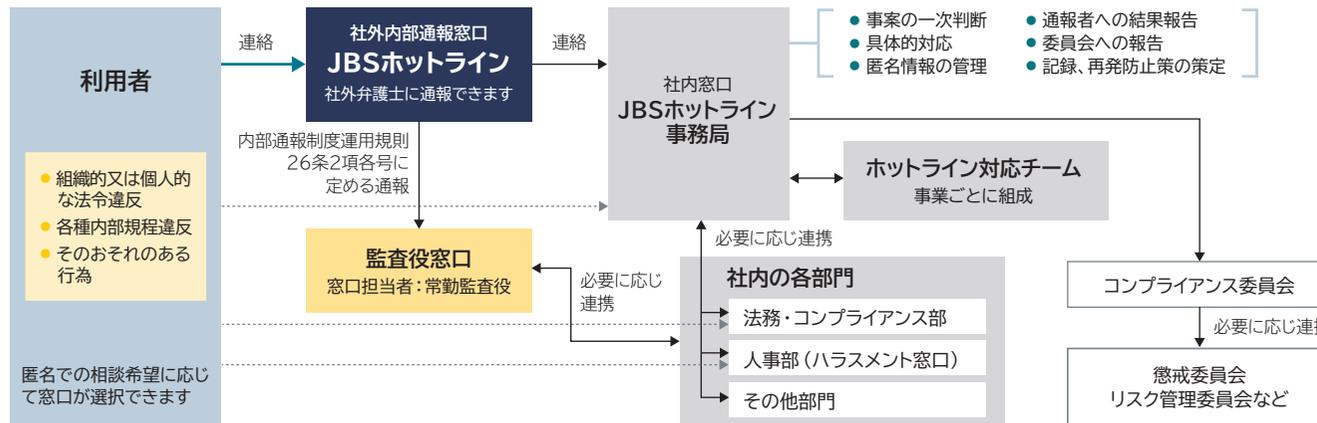
- ・入社時のコンプラ研修
- ・契約時の反社チェックのオペレーション
- ・コンプライアンス委員会の設置
- ・インサイダー研修

リスク管理

当社では、リスク管理にかかる社内規程を定め、代表取締役社長によって任命されたリスク管理担当役員のもと、リスク管理部門責任者をリスク管理委員長とし、各部門の担当役員から選出された委員で構成される「リスク管理委員会」を設置して毎月開催しています。

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

具体的には、リスク管理にかかる年度方針・計画を策定したうえで、リスクの把握・アセスメント・モニタリング・対応活動を実施しています。



ガバナンスに対する取り組み

リスク一覧

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、社外役員の意見拝聴
			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

顧客と社会のサステナビリティを実現する 「No.1クラウドインテグレーター」としての社会価値を高めていく プロセスを積極的に後押ししていきたい。

2022年8月に東京証券取引所スタンダード市場に上場した当社は、取締役会の過半数を占める社外取締役がそれぞれの知見・経験をもとに、持続的な成長に向けた多様な議論を行っています。ここでは、取締役会でガバナンスや成長戦略に関してどのような議論が成されているのかについて語り合ってもらいました。



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、内部監査業務および内部監査、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメントなどのコンサルティング業務の責任者として活動。2021年より同法人の顧問。

占部 利充

米国三菱商事、(株)アイ・ティ・フロンティア、三菱商事人事部長、兼コーポレート担当役員補佐、中国副総代表・香港三菱商事社長などを歴任。2013年から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。

森崎 孝

(株)三菱銀行入行、(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ常務執行役員、(株)三菱東京UFJ銀行常務、専務を経て、2014年同行副頭取。2016年、(株)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(株)、(株)ポストン・コンサルティング・グループ(現:ポストン・コンサルティング・グループ合同会社)を経て、2001年に(株)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。

最初に取り締役会の雰囲気と、上場以来、議論してきたテーマについて聞かせてください。

島田 まず申し上げたいのは、大変話しやすい雰囲気があるということです。4名の社外取締役があり、それぞれバックグラウンドが異なることから多様な意見が交わされるのですが、議長である牧田社長はそのあたりを心得ておられて「〇〇さんをご自身の経験を踏まえてどう考えますか?」と、呼び水となるような声掛けを積極的にされています。結果「そういう見方、考え方もありますね」と、多角的な議論ができるようになっていきます。

森崎 私もその通りだと思います。議論のテーマに関しては、私は常々3つの観点を忘れないようにしています。第一に、事業戦略や成長戦略など会社全体の戦略を明確にすること。第二にそれらの戦略が計画通り執行されているかどうかのモニタリング。KPIなどを設けてチェックすることです。第三に、その目標に向けての執行や意思決定のプロセスが適切に行われているかどうか、ガバナンス面を確認することです。これら3つに関して、多様なステークホルダーの視点から議論していくことが我々の役割と考えています。

占部 私も同感です。そのなかでも私が重視しているのが、教科書的な話に終始することなく実践的な議論にしていくことです。今、JBSは「No.1クラウドインテグレーター」という旗印のもと、クラウドをベースにしたビジネスモデルにダイナミックに変貌しようとしています。その意味するところは何なのか、皆で議論し合いながら戦略を突き詰めて各層で共有し、発信を強めていく必要があると思っています。

島田 確かに戦略立案やモニタリングにおいては、概念的な「あるべき論」だけでなく、「今のJBSならこうした方がいい」、あるいは「今の成長ステージに沿って考えるならこうした目標を設けた方がいい」など実践的な議論がなされていますね。

出口 「攻めのガバナンス」に関してはその通りだと思います。一方で私は「守りのガバナンス」に関しては上場企業として求められるレベルを十

ガバナンスに対する取り組み

二分に満たす必要があると考えており、執行側や取締役会における意思決定や監視のフレームワーク、プロセスおよび方法論に関しては常に「あるべき姿」を念願において議論を提起するように心がけています。

島田 コーポレートガバナンス・コードという原則・指針は、一般的に「守り」と言われますが、実はそれも「企業が持続的に成長するために」という枕詞がついているんですね。したがって、何を守るか、何に従うかという議論も結局は成長戦略の話につながっていくと思っています。

森崎 私はそうした議論の際、「ミニマム・リクワイアメント」と「ベストプラクティス」という基準を意識しています。上場企業として求められる最低限の行動様式を定めること、これがないと大変なことになってしまいます。加えて、成長ステージに応じて攻守両面での目標をプラクティカルに高めていくことが重要だと思っています。

出口 「最低限の行動様式」という観点に関連して、攻めと守りの両面でのガバナンスの実効性を高めるうえで、MVV——ミッション、ビジョン、バリューをピラミッドの頂点として、その意図するところを基本的な行動様式／プロセスレベルにまで展開して社内にカルチャーとして浸透させることが重要だと考えています。MVVは抽象的なあるべき論にとどまる限り企業の構成メンバーの日常業務にまで浸透させることは叶いませんが、JBSのMVVは多数のメンバーで議論しながら創り上げたものですから、是非今後、現場レベルでの「あるべき姿」、つまり行動様式／プロセスやコンプライアンス活動にまで展開していただきたいと思います。

占部 その「あるべき姿」の要諦は、変化への対応でしょうね。ITという非常に動きが早い世界では、いかに柔軟に変化に対応できるか、あるいは失敗しても決めた目標や組織をいかに早くリセットできるかが重要です。またガバナンス・コードに関しても「コンプライ・オア・エクスプレイン」すなわち「遵守(コンプライ)せよ、さもなければ説明(エクスプレイン)せよ」というものですから、単に決まった基準に合わせるということではなく、結局は自社の事業にとって最適なガバナンスの

在り方を追求することにつながっています。それが株主を含むステークホルダーの期待に応えることになるわけです。

現在、JBSは任意の指名・報酬委員会を設置しています。そこでの議論のポイントを聞かせてください。

占部 役員のことに限定せず、広く人材に関していろいろな話をテーブルに載せて議論しようとし始めたところ、という印象です。

島田 基本的にはマネジメント体制の話ですが、話しているうちに執行役員の指名・報酬だけではなく、どんな幹部、社員が必要か、必要な人材は今の処遇・環境に満足しているのか、新たな挑戦の意欲は、と、さまざまな話題に展開していますよね。

出口 そういう意味で委員会を設置したのはとても良かったと思います。成長に向けた議論、すなわち事業や組織を考えていくうえで非常に重要な切り口である「人材」という観点での議論ができる機会を設けてもらっている、そういう認識です。

森崎 とくに今はDXという大きな波が到来して市場が拡大している一方で、中堅も若手も優秀な人材の採用は容易ではありません。また、マーケットにおいても人的資本経営に関する関心が高まっていることから、人材に関する議論は大いにしていきたいですね。

取締役会ではガバナンス体制とともに「長期的な企業価値向上」についても議論されています。この点に関してどのような意見を交わっているのでしょうか。

島田 企業が長期的に成長するためには、大きく分けて2つのテーマを見据える必要があると思っています。1つは既存事業の絶えざる進化、すなわち現状のビジネスをいかに革新し、成長させていくかです。もう1つは、そうして得た利益を新たな事業に投資して次の柱を生み出していくことです。

森崎 オーガニックな成長とノンオーガニックな成長を含めて、既存事業の革新と次世代事業の創造という、いわゆる「両利きの経営」の観点から議論しています。その意味で、「No.1クラウドインテグレー

ターになる」という明確なビジョンを掲げて次々と戦略を打ち出していることは高く評価できると思います。

島田 米国の拠点に人を派遣するほか、海外各地に拠点を設けてグローバルにアンテナを張るなど、世界の変化を感じられる体制づくりが進んでいます。これは既存事業の革新にも新規事業の創出にも不可欠だと思います。

出口 JBSは歴史的にマイクロソフトと強力なアライアンス関係を構築し、他のビジネスパートナーとの協業も含めてクラウドビジネスの潮流に対応した競争力ある事業プラットフォームの形成に成功していますが、これも常にグローバル視点で広くアンテナを張ってきたからこそだと思います。こうした姿勢は決して忘れてほしくないですね。

占部 姿勢という意味では、JBSの根本的な強みは、行動指針にもある「Customer First」が大変大きな意味をもっていると思います。マイクロソフトとの関係もその1つの成果ですが、常にお客さまに寄り添いながら顕在・潜在の課題を共有し解決しようとする姿勢、すなわち技術はあくまで手段であって、顧客課題を解決するという姿勢と実績が中長期的な成長をもたらしたことは間違いなく、その延長線上に「No.1クラウドインテグレーター」が位置づけられているのだと思います。

森崎 お客さまの満足度を高めようとする企業も努力していますが、私はお客さまからいただいた宿題にきちんと応えることによる「顧客満足」だけでなく、お客さまが気づいておられないような課題に先回りして解決することによる「顧客感動」を生み出す会社になってほしいと思っています。

出口 占部さんの仰る「Customer First」、森崎さんの仰る「顧客感動」のつながりで言うと、私は行動指針にある「情熱をもってテクノロジーを追求する」という当事者意識やオーナーシップという精神的な支柱も重要だと考えています。お客さまの悩みは自身が解決すべき課題。だから「Customer First」に基づいて感動をもたらすようなサービスを提供したい。そんなオーナーシップが、オンプレミス型ビジネス

ガバナンスに対する取り組み

からクラウドへの進化を導いたと考えており、これは今後もぜひ大切にしてほしいと思っています。

森崎 私は常々、株主・投資家が求める財務価値を生むためには、幅広いステークホルダーに対し社会価値を創出することが不可欠であり、そのためには人材や知財といった非財務資本を強化することが重要と言ってきました。そうした観点から、現在のJBSはクラウドという潮流を踏まえて財務価値・非財務価値・社会価値の3つの価値創造がうまく回り始めた感があり、上場を機に勢いが増していくと期待しています。

占部 社会価値という点でステークホルダーの皆さまにぜひ理解していただきたいのが、クラウドインテグレーターとしての目指す姿です。牧田社長はその姿を、従来の外部委託先としてのシステムインテグレーターではなく、お客さま自身が自らデジタル変革を起こし、DX戦略を進めていけるような力を蓄えていく、そのパートナーと位置づけています。そしてJBSは、常にお客さまのさらにその先を追求し続けていく。IT戦略を外注化し続けたことで日本企業が自ら変革を起こせず、DX戦略でも世界的に後れをとっていることを鑑みると、これは大変に社会的意義のある事業だと得心しています。

島田 その方向性に沿って現在、JBSは過去のベストプラクティクスを集約してDXデザインから導入・保守運用まで一貫して管理する「JBS Cloud Suite」の提供を開始しています。このサービスをいかに充実させていくかが次代の事業創造につながると考えています。

森崎 お客さまがITのスキルを高めれば高めるほどお客さまの事業改革が進み、そこで得られた収益の一部がJBSの新たなクラウドインテグレーション事業に投資され、より大きなクラウドサービス事業、ライセンス&プロダクト事業に結びつく。そうした好循環のなかで人が育ち、テクノロジーなど知財も強化される。まさにクラウドインテグレーターとしての社会価値が財務・非財務価値につながりつつあるように思われます。現在の中期経営計画においても、足元をしっかりと固めたうえで、経営陣の背中を押していきたいと思っています。

成長戦略を議論する際には課題もあると思います。この点に関してはどうでしょうか。

占部 1つは、言わずもがなのことですが、ITインフラやアプリケーションのクラウドシフトが進むなかで、競争がどんどん激化していくことです。その点、JBSはさきほど話にあがった独自サービスブランド「JBS Cloud Suite」を提供するなど頭一つ抜けていると思いますし、お客さまが自らITを活用して業務改革し、DXを駆使したビジネスモデルを実装する世界というのは大変すばらしいビジョンです。実績に裏打ちされた分厚い顧客基盤と信頼関係という強みを活かしてぜひそれをやり遂げ、他社との差別化を図っていくことを期待しています。

出口 顧客基盤に関しては仰るとおり大きな強みだと思いますが、一方で、そのポートフォリオに関しては今後検討していくことが必要と考えています。関連会社の三菱総研がDX関連のコンサルティングや提言を社会実装につなげていくことに注力したことで公共分野の事業が増加し、また日本テレビ系の日テレWandsとの通信関連の業務も増加していて、成長が早いだけにポートフォリオの最適化の議論がやや追いついてないということについては、多少ぜひいたくな悩みではありますが検討課題でしょう。

森崎 成長しているからこそ課題、という点では、さきほども触れましたが人材採用・育成が挙げられます。現状、JBSは牧田社長の方針に則り、社宅にしても社食にしても大変充実しており、優秀な人材確保に役立っていますが、今後のさらなるクラウドシフトに備え、従来よりも一層幅広い知見、能力をもった人材の採用・育成が求められます。

島田 人材育成に関してはさまざまな資格取得を後押ししたり、オンボードの実践的な教育制度を整えたりするなど中長期的に人を育てる仕組みがあることは心強いですね。

出口 確かにJBSが創業以来、人、業務環境への投資を実施し続けてきたことは先見の明があったと思います。社員食堂のLucy's CAFE & DININGなどはその象徴でしょう。さらに加えるならば、今



後はそれらの施策の効果を測る指標を設けて「あるべき姿」の成熟度の向上を検証していきたいですね。

中長期的な成長にも関連しますが、今、社会では「サステナビリティ」への関心が高まっています。JBSとして、この点をどう捉えているのでしょうか。

占部 多くの企業が自社と社会のサステナビリティを模索するなかで、JBSにとってはクラウドサービスの普及という、本業の一丁目一番地の強化こそが、社会や産業の効率性や持続可能性に貢献するものであり、サステナビリティに通じていることは、ぜひアピールし、これを追求していきたいですね。

出口 IT活用による省エネ、在宅勤務、ペーパーレス、電子契約…思いつくだけでエネルギー消費や人の労力を大きく効率化・最適化できる業態ですからね。私はJBSのような社会を支えるインフラ企業には、その存在意義そのものにサステナビリティに対する貢献が備わっていないと認められないと思っていますが、クラウドサービスはまさにその中核だと思っています。

島田 暮らしや産業の効率化・最適化に加えて、クラウド環境の普及を通じてJBSのお客さま自身が自ら事業変革を起こし、持続的な成長を遂げる、そうしたサステナビリティの向上という面もぜひアピールしてほしいと思います。

森崎 JBSはお客さまのシステム開発に加え、スキル開発にも努め、お客さまの持続可能性向上に貢献しています。現在、人的資本をはじめサステナビリティへの取り組みが強く求められていますが、事業そのものを通じ、社会的責任を果たしている点を積極的に対外発信して欲しいと思います。

ガバナンスに対する取り組み

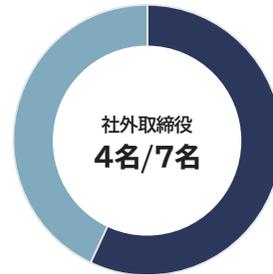
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

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、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまと良好な関係を築き、社会のニーズを捉えた事業活動を展開することで長期的な成長の実現を目指しています。そして、持続的な企業価値を向上させていくためにはコーポレート・ガバナンスが不可欠であると認識し、その強化・充実に注力しています。

当社は監査役会設置会社を採用し、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、適切な意思決定と業務執行を実現するとともに、組織的に相互牽制が機能する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3分の1以上を社外取締役、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、社外取締役を主要な構成員とする取締役会の諮問機関である指名委員会、報酬委員会を設置することにより、取締役の選任、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



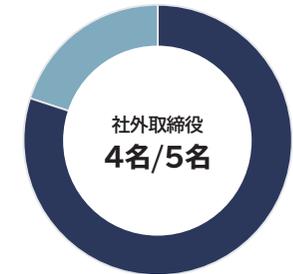
②監査役会



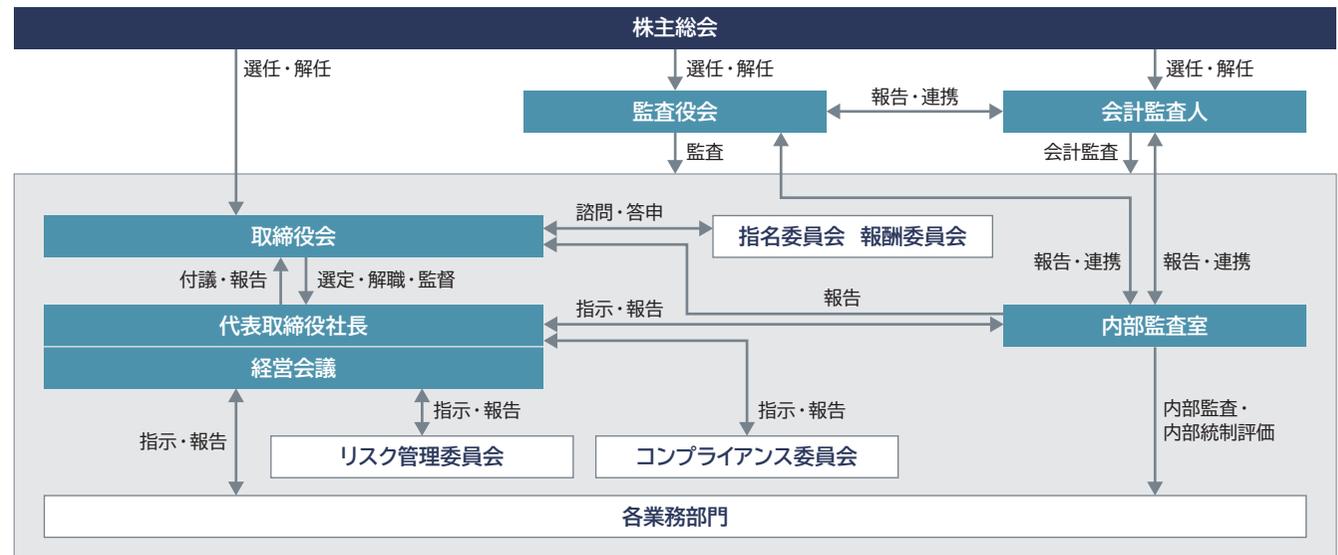
③指名委員会



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

当社の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。取締役会では、法定事項の決議、経営に関する重要事項の決定および業務執行の監督等を行っています。取締役会は原則として毎月1回の定例開催のほか、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催し、すべての監査役が出席することで取締役の業務執行状況を監視できる体制をとっています。また、職務執行の決定を適切かつ機動的に行うために、取締役社長、使用人兼務取締役および執行役員をもって構成する経営会議を設置し、代表取締役社長が議長を務めます。経営会議では、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。

当社は、環境方針や人権方針等のサステナビリティに関する個々の方針は作成していますが、サステナビリティに関する基本的方針は策定していないため、今後、取締役会で中長期的な企業価値向上の観点から、サステナビリティに関する基本的方針の策定に取り組む計画です。また、人的資本・知的財産をはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行については、取締役会が中期経営計画の策定およびその見直しを通じて、実効的に監督を行っています。

当社は、中長期的な視点に立ち、業務提携等に基づく協業を行うことを目的とし、上場株式を政策的に保有する場合がありますが、現在は政策保有株式として上場株式を保有しておりません。上場株式を政策保有株式として保有する場合は、毎年取締役会において、保有目的の適切性、保有に伴う便益・リスク等を総合的に勘案のうえ、保有の適否を検証します。

関連当事者との取引については、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およ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) 人格および識見ともに優れ、経営の監督者(監査役にあっては監査者)としてその職責を全うすることができる者であること

社外取締役・社外監査役の方針

取締役・監査役の方針に加え、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

取締役会にて候補者を選定し、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

●取締役会実効性向上への取り組み

当社では、取締役会の機能を向上させ、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。

取締役および監査役(計10名)に対して、評価期間を2022年9月期として、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、コンプライアンスおよび危機管理体制等、⑤経営陣の評価・報酬についての自己評価アンケートを実施し、取締役会にて回答を集計し、評価分析を行いました。取締役会では、その分析結果に基づき、今後の取り組むべき課題について建設的な議論を実施しました。

●実効性評価結果の概要

取締役会においては、取締役が十分に意思決定に参加でき、自由闊達な議論を行ったうえで、経営課題についての多面的な検討が行われています。また、取締役会の実効性を阻害・棄損している事象はなく、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。

その一方で、これから取り組むべき事項としては、企業価値向上に向けた戦略的な議論の更なる充実、ステークホルダーとの対話の促進等が挙げられました。

今後、上場企業として成長していくことに伴い、より高い次元のガバナンスが求められることを踏まえ、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・実行していく計画です。

ガバナンスに対する取り組み

役員報酬

●役員報酬の基本方針

当社では、役員報酬を高水準のプロフェッショナル人材を獲得・維持・育成する手段の1つとして位置づけています。そして、具体的な報酬水準は、競争力のある水準を実現するため、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で構成するピア・グループとの比較において設定しています。

●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）と決議しています（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において、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、世間水準および経営内容、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への諮問を経て決定した支給額を毎月支給しています。
- (b) 賞与は、役員としての個々の業務執行状況を評価し、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、役員および執行役員の報酬等に関する規則の定めに従い、株主総会の決議のもと取締役会が報酬委員会の諮問を経て決定した支給額を支給しています。

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、世間水準およ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、基本報酬および役員退職慰労金で構成されています。

基本報酬および役員退職慰労金は監査役の協議により支給額を決定し支給しています。

非常勤監査役の報酬は金銭報酬とし、固定の基本報酬のみの支給としています。基本報酬は、監査役の協議により支給額を決定し、毎月支給しています。

●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①取締役の報酬に関する株主総会議案、②取締役および執行役員の報酬に関する基本方針、③取締役および執行役員の報酬制度の基本的設計、④取締役お

よび執行役員の報酬決定、⑤その他前号までに関連付随する事項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ています。

●業績連動報酬の方針および指標

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および中長期的な企業価値向上へのインセンティブの付与の観点から、固定報酬である基本報酬並びに業績連動報酬である短期業績連動報酬および長期業績連動報酬を基本的な報酬構成要素としてこれらの適切な割合での組合せの実現を目指します。今後、役員・役職、管掌業務等の各人の役割・責任を踏まえつつ、業績連動報酬を含めた、より適切な報酬構成の実現に向けた検討を進める方針です。

サクセッションプラン

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

役員区分ごとの報酬の総額、報酬等の種類別の総額およ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 (人)
		基本報酬	業績連動報酬	退職慰労金	
取締役(社外取締役を除く)	154,833	111,700	-	43,133	5
監査役(社外監査役を除く)	-	-	-	-	-
社外役員	46,810	45,640	-	1,170	7

※1 上表には、2021年12月15日開催の第31期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名(うち社外取締役0名)を含みます。

※2 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。

※3 退職慰労金は、当事業年度における役員退職慰労引当金繰入額および当事業年度に支払った役員退職慰労金の額(過年度に計上した役員退職慰労引当金繰入額を除く)です。

ガバナンスに対する取り組み

役員一覧



1 代表取締役社長
牧田 幸弘

2 取締役常務執行役員
和田 行弘
営業部門統括、
セールスインバージョン本部

3 取締役常務執行役員
後藤 行正
事業部門統括、事業管理本部

4 社外取締役
出口 眞也

5 社外取締役
占部 利充

6 社外取締役
森崎 孝

7 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
久保田 英夫

社外監査役
山崎 一夫

執行役員

特命プロジェクト
小澤 正彦

ファイナンス&GA本部
勝田 耕平

コーポレート戦略本部、
社会システムソリューション室
前田 憲仁

ソリューション戦略本部
中村 智之

金融本部
森屋 正樹

製造・流通本部
加藤 満春雄

通信・メディア・
サービス・公共本部
星 誠

中部本部
田中 功明

西日本・九州本部
平安 清剛

ソリューションズベシャリスト本部、
営業統括推進室
北村 勇樹

事業部門副統括
平岡 敬浩

クラウドMSP事業グループ
田中 健司

モダンワークプレイス事業
グループ
伊藤 英啓

クラウドサービス事業グループ
安田 博一

SAPソリューション本部
櫻田 浩

事業部門(中部地域)
守屋 有人

(2023年2月28日時点)

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	独立委員	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。		
和田 行弘 取締役 常務執行役員	長年の技術部門、営業部門の業務経験に基づき、現在、当社取締役常務執行役員を務めています。その経験・実績・見識を活かし、引き続き当社の成長戦略の推進に資することが期待されるため、取締役として選任しています。		
後藤 行正 取締役 常務執行役員	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、当社取締役常務執行役員を務めています。その経験・実績・見識を活かし、引き続き当社の成長戦略の推進に資することが期待されるため、取締役として選任しています。		
島田 直樹 社外取締役	同氏は、(株)ピー・アンド・イー・ディレクションズの代表を兼務しており、企業経営者、コンサルタントとしての豊富な経験と見識を有していることから社外取締役として選任しています。	○	同氏は、(株)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	同氏は、総合商社およびリース・ノンバンクでの豊富な経営経験を有していることから社外取締役として選任しています。	○	同氏は、(株)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	同氏は、公認会計士としての高度な知見や、監査法人における豊富な経験と見識を有していることから社外取締役として選任しています。	○	同氏は、(株)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	同氏は、(株)三菱総合研究所の取締役会長を務めており、企業経営者としての豊富な経験を有していることから社外取締役として選任しています。		同氏は、(株)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(株)三菱総合研究所はその他の関係会社として当社に対して影響を及ぼさう立場にあることから独立役員として選任しておりません。
兒玉 眞二 常勤監査役	同氏は、三菱総研DCS(株)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、(株)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、(株)毎日新聞社出身で同社常務取締役および同社の親会社である(株)毎日新聞グループホールディングス取締役専務執行役員として同社およびグループの経営戦略担当およびコンプライアンス担当を経験しており、長年にわたる企業経営を通じて培われた豊富な経験と高い見識を有していることから社外監査役として選任しています。	○	同氏は、(株)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、(株)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。

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

ステークホルダー	取り組み	コミュニケーション方法
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ◆「優れたテクノロジーを、親しみやすく」を Mission として、お客さまの声や社会ニーズに対応したサービス・商品の提供 ◆コンサルティング、セキュリティ、システムインテグレーション、保守・運用、高付加価値なサービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業/案件推進活動、品質保証活動 ● システムインテグレーション・サービス提供中の課題共有・解決策の提示 ● Webサイトやパンフレット、SNSによる情報提供 ● 展示会、オンラインセミナー/ハンズオンセミナー ● お問い合わせ窓口の設置
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 株主価値向上に向け、安定的・継続的に利益を生み出し、株主還元ができる事業構造の強化 ◆ 適時・適正な情報開示 ◆ 資本市場からの適切な評価獲得 	<ul style="list-style-type: none"> ● ディスクロージャーポリシーの設定とこれに基づく対話 ● 株主総会、決算説明会（オンライン/オフライン） ● 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 ● 統合報告書、株主/投資家向けWebサイトでの情報開示 ● お問い合わせ窓口の設置
メーカー・パートナー	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公正・透明な取引機会の確保 ◆ より良いパートナーシップの構築 	<ul style="list-style-type: none"> ● キックオフ、QBRの実施 ● 案件共同推進 ● 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) ● パートナー本社訪問（国内外）
地域社会・国際社会	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 地域社会・国際社会からのニーズや期待に応えるコミュニケーション ◆ 各種宣言、イニシアチブ、活動への参画を通しての責任ある企業活動実践 ◆ 社会貢献活動を通じた社会課題の解決 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中学生向け職業体験 ● 高校生向け海外留学奨学金制度 ● キャリア教育支援 ● 障がい者就労支援 農業雇用 ● 一般社団法人 社会システムデザインセンターへの参画 ● 集団献血（年2回）
従業員と家族	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「JBSブランド」の体現に向けた取り組み ◆ グループ社員の人権を尊重し、自律的な成長と多様な働き方を支援 ◆ 一人ひとりが生き生きとして働き、能力を最大限に発揮できる各種制度の整備、コミュニケーションの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● Company Meeting実施（全社会議/パーティー）（年2～4回） ● 社内報（CIRCUS+）等社内ネットワークを使った発信と対話 ● 経営層との直接対話（オンボーディング懇親会） ● 社員代表委員会と経営層との定期的な対話（労使協議会） ● エンゲージメント調査（年2回） ● 理念体系（MVV）カード、ロゴグッズ配布等の発信型ブランディング施策 ● 「JBSブランド」の体現を目的としたワークショップ、e-Learning等の実施 ● 全社対象 Excellent Performance Award 実施 ● ファミリーデーの開催（毎年） ● Lucy's CAFE & DINING（社員食堂） ● JBSTレーニングセンターを活用した各種研修プログラム/ワークショップの実施 ● LinkedIn Learningアカウント全社員配布、英会話など自己学習ツールの会社補助を通じた自立的な学び支援 ● 資格取得支援制度による資格取得時の会社補助 ● 新卒採用者向けブラザーシスター制度、キャリア採用者向けアドバイザー制度によるオンボーディング施策実施 ● 社内公募・海外赴任制度の実施 ● 育休相談窓口、障がい者雇用相談窓口、ヘルスケア相談窓口、外部健康相談窓口、ハラスメント相談窓口、JBSホットラインの設置 ● 安全衛生委員会の設置
入社希望者・アルムナイ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 理念体系やJBSの人、事例など具体的な価値を伝えるコミュニケーション ◆ 継続的な関係性を構築する仕組みの整備 	<ul style="list-style-type: none"> ● Webサイトやパンフレット、SNSによる情報提供 ● 国内外の会社説明会、交流会（オンライン/オフライン） ● 専用のSNS等を通じた対話 ● アルムナイ採用制度