

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

当社は、株主をはじめ、顧客・不動産オーナー・取引先・従業員など当社を取り巻く全てのステークホルダーに信頼される企業であることを基本的な考え方としております。また、お客様が喜ばれる住環境の提供を行うという経営の基本方針を実現するために、企業価値の最大化を図るには、コーポレート・ガバナンスの強化が必要であり、体制や仕組みを整備・強化し、必要な施策を講じることを経営上の重要課題の一つと考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1-2】

当社は、議決権の電子行使を導入しております。招集通知の英訳については、今後検討すべき課題と認識しております。

【補充原則2-4】

当社では組織を構成するのは「人」であり、企業価値創造の源泉も「人」であると考えております。人材を「資本」として捉え、個々の価値を最大限に引き出し、「資産」すなわち、人材として活躍するための人的資本投資を進めてまいります。そして多様な人材価値のシナジーによって組織力を最大化させ、中長期的且つ持続的な企業価値向上につなげる経営を追求してまいります。

その考えのもと、性別・国籍・新卒又は中途・文化・宗教の別に依らず、人物本位での採用を進め、経験・技能が異なる人材を採用しながら、多様性のある環境で個々の人材が活躍できるよう、管理職への登用含めて多様性を持たせるように努めております。

女性労働者の管理職比率の実績および目標は以下のとおりです。

* 管理職に占める女性労働者の割合(ジェイ・エス・ビーグループ全体)

2024年10月期実績: 11.10%

2026年10月期目標: 15.00%

中途採用者および外国人に関しての管理職に占める割合(実績および目標)については、公平な採用の下で登用を進めることが管理職構成の多様性を確保することにつながるとの考えのもと、今後検討すべき重要課題と認識しております。

【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金の積立金の運用を外部の運用機関へ委託し、個別の投資先選定や議決権行使を運用機関に一任することにより、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしております。また、その運用状況については、担当取締役が運用機関からの報告を確認しております。運用機関に対するモニタリング機能を強化するための、専門性を持った人材の育成及び人材の計画的な配置については、今後検討すべき課題であると認識しております。

【補充原則3-2】

()外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っております。会計監査人候補を選定するための基準及び会計監査人を適切に評価するための基準はまだ制定していないため、今後検討すべき課題と認識しております。

【補充原則4-1】

当社は、企業が将来に亘って継続的に成長していくためには、経営を司る後継者の育成が重要な要素であると認識しています。後継者育成計画及びその監督手法の策定については、当社の人的資本における考えの中で「人の活力を最大とするための教育制度の充実」を重要課題としており、施策としてビジネスリーダーの計画的育成を予定しております。取締役会及び経営会議を通じ、グループ全体として経営者の育成に努めることで監督手法を確立する点も含めて、今後実務レベルでの立案遂行を図ってまいります。

なお、詳細については下記ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.jsb.co.jp/ir/management/sustainability/>

【補充原則4-3】

当社では、CEOの選解任手続について定めておりませんが、当社の事業や当人の職務執行の状況を総合的に勘案し、社外取締役を含む取締役会において判断することとしております。CEOの選解任手続の確立については、後継者育成計画の策定とあわせ、今後検討すべき課題と認識しております。

【補充原則4-3】

補充原則4-3 と同様であります。

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、人格、見識、要職の歴任、法律や財務・会計の専門家、他社での経営手腕、実務経験、実績、経済界における人脈などを総合的に勘案して、社外取締役を選任しております。なお、5名の取締役のうち、3名が独立社外取締役であり、これら社外取締役からの意見やアドバイスなどにより、取締役会の透明性・信頼性を向上させ、且つ活性化させながら、経営監視機能の強化を図っております。

また、社外監査役2名は税理士であり、財務・会計に関する適切な知見を有しております。

女性取締役の選任および国際性の面については、今後の事業環境に応じ対応してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4. 政策保有株式】

当社では、現時点において政策保有株式として上場株式を保有しておりません。なお、今後政策保有株式として上場株式を保有する場合には、慣例的な相互保有や人的関係等の情実を排除すると共に、将来の取引関係や持続的な企業価値向上に資するか等、中長期的な観点から総合的に検討し、最適な政策保有を行うよう努めます。

当社の成長に必要なかどうか、他に有効な資金活用はないか等の観点で検証を適宜行い、必要に応じて取締役会に諮ることとします。保有の意義が不十分と判断される場合には、当該保有銘柄の縮減を図ります。

また、同株式に係る議決権行使は、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、発行会社の効率且つ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるかどうか等を総合的に勘案して行います。特に、株主価値が大きく毀損される事態やコーポレートガバナンス上の重大な懸念が生じている場合、賛否を慎重に検討の上で議決権行使を行います。なお、個々の株式に応じた定性的且つ総合的な判断が必要なため、現時点では統一の基準を設けておりません。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社では、関連当事者間の取引について、該当する役員を特別利害関係者として当該決議の定足数から除外した上で、取締役会において決議しております。

また、当社及び子会社を含む全ての役員に対して、決算期毎に関連当事者間取引の有無について確認を行うなど、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

()経営理念を当社ウェブサイトにて開示しております。また、中期経営計画を当社ウェブサイトや決算説明資料等にて開示しております。

()コーポレートガバナンスの基本方針をコーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載しております。また当社ウェブサイトにも掲載しております。

()当社の取締役報酬に関する考え方は、全社的な持続的成長の実現に向けた対価であると位置づけております。具体的には、各人の役職、職責等に応じた基本報酬と、各事業年度の業績に連動した業績連動報酬及び中長期インセンティブとしての株式報酬により構成されております。ただし、社外取締役についてはその職責に鑑み、業務執行からの独立性を確保する観点から基本報酬のみとしております。

()取締役及び監査役候補の指名を行うに当たっての方針・手続きについては、社内規程等で定めておりませんが、下記(1)～(3)を総合的に判断し指名の手続きを行っております。また、社外役員の独立性に関しては、東京証券取引所の定める独立性の要件に従い、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係がないことで独立性を有しているものと考えております。なお、社外役員の選任理由については株主総会招集通知並びに有価証券報告書に記載しております。取締役に重大な不正もしくは定款違反があった場合またはその任務遂行が困難と認められる事情が生じた場合、社外取締役を含む取締役会において総合的に判断を行った上で解任します。

(1) 取締役候補の選定について

当社の経営理念に基づき、当社のみならず業界全体の更なる発展に貢献することを期待できる人物であること、管掌部門の問題を的確に把握し他の役職員と協力して問題を解決する能力があること、法令及び企業倫理の遵守に徹する見解を有すること等を総合的に判断し、選定並びに指名を行う。

(2) 監査役候補の選定について

当社の経営理念に基づき、取締役の職務を執行・監査し、法令または定款違反を未然に防止すると共に、当社グループの健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献できること等を総合的に判断し、選定並びに指名を行う。

(3) 社外役員候補の選定について

社外役員は東京証券取引所の定める独立性の要件に従うと共に、経営、法曹、財務・会計、人事労務、金融業界等の分野で指導的役割を果たし豊富な知識と経験を有していること、当社が抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断し、選定並びに指名を行う。

()社外取締役候補者及び社外監査役候補者の選任理由については株主総会招集通知にて開示しております。また取締役を解任する場合、その理由について具体的な説明を行います。

【補充原則3 - 1】

決算短信について、2022年10月期分より英語での開示を行っております。

今後、英語による情報開示の更なる拡充を図ってまいります。

【補充原則3 - 1】

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりです。

また、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものです。

(基本姿勢)

当社グループはサステナビリティ(持続可能性)のある社会形成に貢献すべく、サステナビリティ委員会を設置し、共生創造企業を目指す当社としての事業特性を加味した総合的且つサステナブルなESG()の取組みを推進しております。

E: 環境(Environment)、S: 社会(Social)、G: ガバナンス(Governance)

(1) サステナビリティ全般に関するマテリアリティ(重要課題)、ガバナンス及びリスク管理

(マテリアリティ: 重要課題)

当社グループは事業の強みを生かしながら社会に貢献しうる課題を議論し、15項目のマテリアリティ(重要課題)を設定しました。特性の異なる各項目に取り組むことにより、事業と社会貢献を両立しながら価値創造実現を目指します。今後、各項目に対する指標及び目標を設定し、目標達成のための活動内容策定と実践を進めてまいります。主要な活動状況については、随時ホームページ等にて開示してまいります。

(ガバナンス)

サステナビリティ委員会は委員長を代表取締役社長より指名された取締役が務め、定められた常任メンバー、特別招集メンバー、常勤監査役で構成されます。

委員会は半年に1回開催し、サステナビリティに関するリスク・機会の検討、ならびに各部門から関連データの取得を行っており、今後は関連する取り組みの集約・進捗管理等を行ってまいります。審議・承認された事項は委員会開催の都度、委員長を通じて取締役会へ上程又は報告を行います。

取締役会はその上程又は報告を通じて各種施策の状況把握やリスク事案の監督を行います。

(リスク管理)

サステナビリティ委員会事務局が中心となって各事業の気候変動リスク、人的資本リスク及びその対応状況を把握し、サステナビリティ委員会に報告する体制としています。

また、これらと並行して当社グループを取り巻く様々なリスクを管理する内部監査室と連携し、当社グループ全般の適切なリスク管理・運営を行うために策定された「リスクマネジメント規程」に基づき、リスク管理を行っております。

気候変動による事業環境の変化に伴うリスクや自然災害に伴うリスク、人的資本における労働環境の変化に伴うリスクや健康・安全に係わるリスクについても管理を進め、「リスクマネジメント規定」に基づき審議・対応策の協議を行い、その内容については、取締役会へ報告することとなります。

(2)重要なサステナビリティ項目

上記ガバナンス及びリスク管理を通じて識別された当社グループにおける重要なサステナビリティ項目は以下のとおりであります。

- ・気候変動
- ・人的資本

それぞれの項目に係わる当社グループのサステナビリティに関する考え方や取り組みは、次のとおりであります。

・気候変動

地球温暖化による気候変動に対して、企業には社会の公器としての責任を果たすことが求められています。

当社グループは「安心・安全・快適・環境・健康・福祉」に配慮した豊かな生活空間の創造を経営理念として掲げ、不動産賃貸管理事業を中心に事業を展開しています。

将来的に地球温暖化の深刻化に伴って自然災害の頻発化や激甚化が予想されるなか、入居者の方々の安全を守るという社会的な責任を果たすべく積極的な活動を推進します。

また、社会環境・地球環境の保全に対しても様々な活動を通じて社会課題解決につながるソリューション開発に努め、高い付加価値の創造及び提供を目指します。

そして、ステークホルダーの満足度向上の実現に向け、高潔性の高い気候変動対応を確立するとともに、TCFD()の提言に沿った情報開示を行ってまいります。

TCFD:気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

(気候変動)ガバナンス

当社グループは取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会が中心となり、各部門及び子会社との相互連携を通して、気候変動に関するサステナビリティ課題に対する取り組みを推進しています。

過去の取締役会で承認された気候変動に関連する取り組みは以下のとおりです。

- ・新中期経営計画「GT02」策定において気候変動を重要項目の一つに決定
(ZEH/ZEB物件の展開、物件における再エネの活用を戦略として設定)
- ・マテリアリティ(重要課題)における重要なサステナビリティ項目として気候変動を選定
- ・TCFD開示フレームワークに基づいた情報開示内容の最終承認
- ・JCLP賛助会員への加盟決定
- ・CDP質問書への回答内容の最終承認

(気候変動)戦略

当社グループは、不動産賃貸管理事業者として自社所有/一括借上(家賃保証)物件からの賃貸収益が大きな収益源となっています。気候変動問題に起因し、異常気象の頻発化に対する物件の安全性重視や、脱炭素社会に向けた環境配慮物件の需要増加など、新たな変化が生じています。将来の不確実性が高まるなか、当社グループの企業価値を高めていくため、事業活動における対応の幅を広げることが重要であると認識しています。そこで、気候変動に焦点を当て、いかなる方向性に世界が進展しても対応できるよう、気温上昇という観点で2つのシナリオを設定し、各シナリオにおける2050年までの影響を評価しました。

基準とした世界観

(前提シナリオ)

・1.5 シナリオ

持続可能な発展の下で、気温上昇を1.5℃に抑えるシナリオ

(社会情勢)・脱炭素への社会意識の高まり

(経済情勢)・環境配慮の観点からモノ・サービスの需給に影響

(政策・規制)・脱炭素規制の強化・省エネや再エネプロダクトへの優遇制度/政策の広がり

(参照シナリオ)・IPCC RCP2.6シナリオ・IEA NZEシナリオ、APSシナリオ、SDSシナリオ

・4 シナリオ

気候変動対応政策には消極的で、気温上昇問題が深刻化するシナリオ

(社会情勢)・温暖化が進み、自然災害が激甚化及び頻発化

(経済情勢)・経済発展が優先され、資源効率性を反映したモノ・サービスの需給

(政策・規制)・脱炭素政策は現行制度のみ・省エネや再エネへの優遇はない状態
(参照シナリオ)・IPCC RCP8.5シナリオ・IEA STEPSシナリオ

(気候変動)リスクと機会

当社グループでは、気候変動のリスクと機会について、サステナビリティ委員会にて事業活動への影響を検討し、リスクと機会を特定しています。なお、リスクと機会の影響時期は当社グループの中期経営計画や長期ビジョンと整合させ、影響度については財務的なインパクトの大きさという観点で整理しています。

(気候変動)リスク管理

サステナビリティ関連リスクに対しては、サステナビリティ委員会事務局が中心となって各事業のリスクの特定・評価、ならびに対応状況の把握、対応策を検討し、サステナビリティ委員会に報告する体制としています。気候変動リスクの特定・評価に際しては、社内の様々な役職のメンバーを招集してワークショップを開催しています。ワークショップではグループごとにディスカッションを行い、想定される気候変動リスクと機会について考察しています。そのうえで、IEAやIPCCが公表する文献を参考に、各リスクや機会における財務インパクトを評価し、財務インパクトという観点で当社グループへの影響の大きさを評価しています。加えて、特定された各リスクと機会に対応するための施策、あるいは詳細な影響度把握のために必要な取り組みについても検討します。

また、これらと並行して当社グループを取り巻く様々なリスクを管理する内部監査室と連携することで、「リスクマネジメント規程」に基づいた統合的なリスクの適切な管理・運営を行っています。内部監査室における監査にあたっては、まず各部署及び関係会社において業務活動全般において想定されるあらゆるリスクの洗い出しを毎年行っております。洗い出された内容は内部監査室に情報共有されますが、その際にサステナビリティ委員会での検討内容も集約されます。そして内部監査室にて業務活動が適正・効率的に行われているかという観点から問題がないか監査を実施します。

内部監査の監査結果は代表取締役社長に報告され、問題があった場合には当該部署に改善を勧告し、業務の適正化を促すことでリスクの低減を図っています。

特定したリスクと機会の詳細及びリスク管理については下記ウェブサイトに掲載しております。

(上記詳細記載のWebページ : <https://www.jsb.co.jp/ir/management/sustainability/>)

(気候変動)指標と目標

当社グループでは、財務的なインパクトを踏まえて特定された重大な気候変動リスクと機会に対する戦略及び取り組みを構築し、指標の集計及び開示を進めております。

2023年10月期分においては、Scope1, 2のCO2(二酸化炭素)排出量の算定を行いました。なお、算定対象範囲は当社の自社事業拠点、自社所有物件調理施設および自社所有物件共用部としております。

算定した上記排出量に関しては、国際NGOであるCDPの年次質問書への回答においても開示しております。排出量に関しては今後更なる分析・検討を進め、Scope1,2算定領域の拡大、最終的にはScope3排出量の算定を目指します。併せて、情報開示領域の拡大につながるデータ収集を図り、リスクの緩和ならびにビジネス機会獲得を目指します。

(上記詳細記載のWebページ : <https://www.jsb.co.jp/ir/management/sustainability/>)

・人的資本

コンセプト:「従業員は資産である ~社員が笑顔でチャレンジの舞台に立てる企業に~」

(当社グループの人的資本に対する考え)

当社グループでは組織を構成するのは「人」であり、企業価値創造の源泉も「人」であると考えております。

人材を「資本」として捉え、個々の価値を最大限に引き出し、「資産」すなわち、人財として活躍するための人的資本投資を進めてまいります。そして多様な人材価値のシナジーによって組織力を最大化させ、中長期的且つ持続的な企業価値向上につながる経営を追求してまいります。中長期的且つ持続的な企業価値の向上を実現するためには、全ての従業員が公平な機会の提供と公正な評価を受けながら、エクスペリエンス(経験)と共に成長して当社グループに愛着を持ち、従業員が一体となってお互いに更なる成長をしながら絆を深め、企業も成長することで、当社グループで働きたい・働き続けたいと思えるような「選ばれる会社」である必要があると考えております。

(人的資本)戦略

当社グループの人材の多様性確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、上記コンセプト及び人的資本に対する考えのもと、以下の「人的資本に関わる重要課題」を認識したうえで、社員の知見や経験の活用最大化、高い社員満足度の実現に向けて、多様な社員の確保、育成及び活躍推進に向けた環境整備が必要であると考えております。それら課題を克服するための「戦略」及び戦略に基づいた「具体的施策」(戦術)を設定しました。これらを通じてダイバーシティ(多様性)を受入れ且つインクルーシブに(包括的に)分け隔てなく社員の個々が活躍できるようになるための制度と環境を実現してまいります。

「人的資本における重要課題」

- ・挑戦を推奨する組織風土の醸成
- ・多様な人材の能力の発揮と最大化
- ・人の活力を最大とするための教育制度の充実(マネジメント、リスクリング)
- ・ワークライフバランスの確保につながる柔軟な働き方の実現
- ・従業員のエンゲージメント等のスコア化とその向上

(エンゲージメントサーベイの実施)

「社員と会社の双方向の関係性・つながり」にあたるエンゲージメントについて、社員の「当社への期待」と「その期待に対する実感」の状況を数値化することによりエンゲージメントの程度を測ることを目的とした調査(サーベイ)を当社として初めて実施しました。

* 実施時期: 2024年10月

* 対象社員数: 1090(正社員・嘱託社員・契約社員)

* 有効回答数: 974

* 回答率: 89.4%

サーベイの結果を通じて、業務遂行、特に新入社員や中途入社社員への入社時サポート(オンボーディングと呼ばれる期間)において、人の魅力や協働関係の強みを生かしながら安心して働ける、という傾向が示されました。

一方、以下に記した項目については管理すべきリスクとして、対応する機会とともに設定しました。

(リスク管理と機会)

* 人材不足 積極的な新規採用および再雇用の推進、多様な文化の受容・共生

* 評価制度の納得感不足、人材流出(離職率上昇) 魅力的な挑戦と活躍の場の創造、多様な働き方推進、公正な評価制度確立

* キャリア形成の遅延及び不十分 知識やスキルの効率的取得に向けたDXの活用、多様な学習機会の制度化、チューターの導入

* 上記リスクやコミュニケーション不足から来るモチベーション低下 エンゲージメントサーベイの定期的実施、コミュニケーションの活性化

エンゲージメントサーベイの結果は、以下「指標と目標」の達成及びより良い職場環境の創造にむけて活かしてまいります。

(人的資本)指標及び目標

上記「戦略」において記載した、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、指標を定めており、目標及び実績と共に下記ウェブサイトに掲載しております。

(上記詳細記載のWebページ：<https://www.jsb.co.jp/ir/management/sustainability/>)

【補充原則4-1】

当社では、職務権限規程に基づき、取締役会、代表取締役、本部長等の意思決定機関及び意思決定者に対して、決裁、承認等に関する権限を明確に定めております。

【原則4-8】

当社では、外部の視点から経営の透明性を高めるため、複数の独立社外取締役の活用により取締役会の監督機能の強化に取り組んでおります。

独立社外取締役の選任については、独立性や客観性等を勘案の上、経営実務、法曹、財務・会計等の各分野より選考することとしております。また、5名の取締役のうち、3名の独立社外取締役を選任しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、東京証券取引所が定める独立性の判断基準を参考とし、一般株主との利益相反が生じるおそれのない、独立性の高い社外取締役及び社外監査役を選任しております。

【補充原則4-10】

当社では、独立社外取締役を3名選任しております。取締役会の過半数には達しており、各独立社外取締役とも、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っています。取締役の役職、職責等に応じた固定報酬としての基本報酬及び株式交付信託を除く中長期インセンティブとしての株式報酬については、独立役員で過半数を構成する報酬委員会における事前審議により作成された原案を取締役に諮り決定しております。また、取締役候補の選任に当たっては、独立役員で過半数を構成する指名委員会における事前審議により作成された原案を取締役に諮り決定しております。

【補充原則4-11】

当社は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性等に関する考え方については、取締役候補の指名に関する考え方とほぼ一致しており、その基準については、原則3-1()の記載のとおりであります。

いわゆるスキルマトリクスについては、当該報告書の「その他」の「2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」にて記載しております。

【補充原則4-11】

取締役・監査役の重要な兼職の状況については、株主総会招集通知の参考書類や事業報告等の開示書類において毎年開示しております。また、兼任先は当社子会社をはじめとした合理的な範囲にとどまっており、当社取締役及び監査役としての職務を適切に果たしております。

【補充原則4-11】

当社は、2024年10月期より、取締役会の機能を向上させ、持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するため、コーポレートガバナンス・コードに則して取締役会の実効性評価を以下のとおり実施することとしております。

この度、2024年10月期の評価結果がまとまりましたので、その概要を報告いたします。

1. 評価方法

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。

なお、公正性・客観性を担保するため、アンケートの設計、実施及びその分析・評価に当たり外部機関を活用しております。

< アンケート実施期間 > 2024年9月24日～2024年11月4日

< 回答対象者・属性 > 取締役8名(うち社外取締役4名)
監査役3名(うち社外監査役2名)
計11名

外部機関が作成したアンケート(5項目全25質問)に基づき、取締役及び監査役が各質問に対して5段階の採点を行うほか、大項目ごとにコメント・要望の記載を求め、また、総括コメントとして、当社取締役会の優れている点と課題(改善すべきところ)をどのように認識しているかについて記載を求めました。

< 大項目・設問数 >

取締役会の構成と運営(7問)
経営戦略と事業戦略(7問)
企業倫理とリスク管理(4問)

経営陣の評価と報酬(4問)
株主等との対話(3問)
計25問

2. 評価結果の概要と今後の取組み

全体的な評価結果を踏まえると、取締役会の実効性は一定の課題認識があると認識されていると考えられます。具体的には、以下の課題が認識されております。

- ・社外取締役の交流、事業の状況についてのオリエンテーションの機会の必要性
- ・後継者計画について具体的な議論が少なく、指名委員会の活動状況も活発ではない
- ・取締役会資料のさらなる早期配布の必要性
- ・社外取締役への社内での議論の共有、定期的な意見交換の必要性
- ・取締役会での議論が活発でない

また、当社においては2024年10月期中に、当社取締役による経費使用に関する疑義が判明し、当社から独立した中立かつ公正な外部専門家及び独立社外役員で構成される特別調査委員会を設置し調査を行ってまいりましたところ、2024年11月21日付で特別調査委員会からの調査報告書を受領いたしました。

評価手続のアンケートは、同報告書受領前に行われたものですが、同報告書中で再発防止策として提言を受けた内容は、本評価手続における課題認識ともその多くが重複していることに加え、より広範に課題の指摘を受けております。

よって、特別調査委員会の調査結果及び提言を真摯に受け止め、取締役会において2025年1月14日付で策定した再発防止策の実行に取り組むことが、本評価手続で認識された課題への対応においても肝要であると考えられ、新体制のもとにおいて、その実行を通じ、取締役会の実効性向上を図ってまいります。

具体的な取り組みにつきましては、2025年1月14付「再発防止策の策定に関するお知らせ」(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/3480/tdnet/2548912/0.pdf>)をご参照ください。

【補充原則4 - 14】

取締役及び監査役に対するトレーニングの方針については、取締役・監査役が自らの役割を十分に果たすべく、随時トレーニングを行っております。その方針については、業務上必要な知識の習得等のため、また時代の変化に応じた知識や情報を得ることで当社の発展及び業界に寄与できることを目的としております。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、経営企画部をIR担当部署と定めております。

また、上場企業としての説明責任を果たし、株主・投資家の皆さまからの信頼を確保するためのディスクロージャー・ポリシーを策定しております。株主や投資家に対しては、決算説明会を半期に1回開催するとともに、個別の電話等での問い合わせや面談申込に対しても適宜対応しております。また、現場見学会やスモールミーティング等を実施しております(以下活動実績参照)。

これらの機会における株主や投資家との対話を通じて、当社への理解及び長期的な信頼関係の構築に務めるとともに、株主・投資家様の要請や期待を的確に把握し、企業価値向上を目指してまいります。

(2024年10月期 IR活動実績)

機関投資家、アナリストおよび金融機関向け決算説明会(登壇者 代表取締役、取締役および経営財務本部長):2回

機関投資家およびアナリスト向けスモールミーティング(登壇者 代表取締役):1回

個人投資家向け説明会(登壇者 取締役):1回

機関投資家およびアナリスト向け個別面談(登壇者 代表取締役、取締役および経営財務本部長):84件(うちESGミーティング1件)

機関投資家およびアナリスト向け施設見学会(登壇者 取締役および賃貸事業副本部長):1回

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【アップデート日付:2025/2/28】

当社は中期経営計画『GT02』(2024年10月期~2026年10月期)において、BPR(ビジネスプロセスリエンジニアリング)、DX(デジタルトランスフォーメーション)、BPO(ビジネスプロセスアウトソーシング)を3本柱とする業務改革を進めるとともに、重要項目の一つとして事業ポートフォリオマネジメントを設定し、総額300億円のキャピタルアロケーションの方針を定め、2023年11月1日付で高齢者事業部門を譲渡する形で事業ポートフォリオの見直しを実行しました。

従来よりグループ全体の加重平均資本コスト(WACC)を把握し、資本コストに基づく意思決定を重視しております。

中期経営計画『GT02』において、収益性及び効率性を測る指標としてROICを導入し、WACCを上回る資本効率を目指し、「ROIC経営」の浸透を図ることで企業価値を高めてまいります。

詳細については当社ホームページ内「2024年10月期決算説明資料」をご覧ください。

URL:https://ssl4.eir-parts.net/doc/3480/ir_material_for_fiscal_ym1/171168/00.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
岡 靖子	7,187,800	33.92
株式会社 UH Partners 2	1,579,600	7.45
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社(信託口)	1,512,300	7.13

光通信株式会社	1,439,000	6.79
OMインベストメント株式会社	1,140,000	5.38
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,020,200	4.81
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO., LTD. AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AGREEMENT MOTHER FUND 常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店	420,100	1.98
森トラスト株式会社	413,900	1.95
株式会社シティビルサービス	364,400	1.71
GOLDMAN, SACHS & CO. REG 常任代理人ゴールドマン・サックス証券株式会社	350,288	1.65

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

2023年6月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書No.3)において、三井住友DSアセットマネジメント(株)が2023年6月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2024年10月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主には含めておりません。

その大量保有報告書(変更報告書No.3)の内容は次のとおりであります。

なお、当社は、2023年11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おりますが、下記保有株券等の数は当該株式分割前の株式数を記載しております。

大量保有者 三井住友DSアセットマネジメント(株)
住所 東京都港区虎ノ門一丁目17番1号 虎ノ門ヒルズビジネスタワー26階
保有株券等の数 株式 507,200株
株券等保有割合 4.67%

2020年7月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書No.1)において、ノムラ インターナショナル ピーエルシー(NOMURA INTERNATIONAL PLC)及び野村アセットマネジメント(株)が2020年7月15日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2024年10月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主には含めておりません。

その大量保有報告書(変更報告書No.1)の内容は次のとおりであります。

なお、当社は、2023年11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おりますが、下記保有株券等の数は当該株式分割前の株式数を記載しております。

大量保有者 ノムラ インターナショナル ピーエルシー(NOMURA INTERNATIONAL PLC)
住所 1 Angel Lane, London EC4R 3AB, United Kingdom
保有株券等の数 株式 6,900株 株券等保有割合 0.07%

大量保有者 野村アセットマネジメント株式会社
住所 東京都江東区豊洲二丁目2番1号
保有株券等の数 株式 479,700株 株券等保有割合 4.94%

2021年11月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書No.8)において、レオス・キャピタルワークス株式会社及びその共同保有者である株式会社SBI証券が2021年11月15日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2024年10月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主には含めておりません。

その大量保有報告書(変更報告書No.8)の内容は次のとおりであります。

なお、当社は、2023年11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おりますが、下記保有株券等の数は当該株式分割前の株式数を記載しております。

大量保有者 レオス・キャピタルワークス株式会社
住所 東京都千代田区丸の内1丁目11番1号
保有株券等の数 株式 399,400株
株券等保有割合 3.72%

大量保有者 株式会社SBI証券
住所 東京都港区六本木一丁目6番1号
保有株券等の数 株式 22,232株
株券等保有割合 0.21%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
-------------	---------

決算期	10月
業種	不動産業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

2024年10月期において、当社取締役による経費使用に関する疑義が判明し、当社から独立した中立かつ公正な外部専門家及び独立社外役員で構成される特別調査委員会を設置し調査を行ってまいりましたところ、2024年11月21日付で特別調査委員会から調査結果及び提言が記された調査報告書を受領しました。

当社グループではこのような事案が発生したことを厳粛に受け止め、再発防止のためのコーポレート・ガバナンスの強化を図ることが重要であると認識しております。

特別調査委員会の調査結果及び提言を真摯に受け止め、2025年1月14日付で策定した再発防止策の実行に取り組んでまいります。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
白石 徳生	他の会社の出身者													
清原 裕平	公認会計士													
福島 裕記	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
白石 徳生		白石徳生氏は、当社の取引先である株式会社ベネフィット・ワンの代表取締役社長であり、当社グループは同社の福利厚生サービスの提供を受けておりますが、取引額は同社の売上規模と比較して僅少であり、価格その他の取引条件についても一般の取引と同様に決定しており、独立性に影響を及ぼすものではありません。	白石徳生氏は株式会社ベネフィット・ワンの代表取締役社長であります。企業経営者としての豊富な経験・知識ならびに経営に関する高い見識を当社の経営に反映していただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。また同氏は当社普通株式80,000株を保有(2024年10月31日現在)しており、当社との間に資本的関係がありますが、当社発行済株式総数に対する保有割合は僅少であることから、当社からの独立性を有しているものと判断し独立役員に指定しております。
清原 裕平			清原裕平氏は公認会計士及び税理士であり、清原公認会計士・税理士事務所の所長であります。公認会計士及び税理士としての経験や専門的見地から、当社の経営の健全性を確保するための適切な助言をいただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。また同氏は、当社との間に特別の利害関係は有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しております。
福島 裕記		福島裕記氏は、当社の業務提携先である大学生協事業連合(旧大学生生活協同組合九州事業連合)を含む各生活協同組合組織における役員就任の経歴を有しておりますが、最終在籍先を退任してから5年以上が経過しており、退任後は業務執行に携わっていないため、独立性に影響を及ぼすものではありません。	福島裕記氏は長年にわたり生活協同組合組織の運営に携わった豊富な経験及び幅広い知見を当社の経営に反映していただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。また同氏は、当社との間に特別の利害関係は有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	6	0	1	3	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	6	0	1	3	0	2	社外取締役

補足説明

取締役候補の選任に当たっては、独立役員で過半数を構成する指名委員会における事前審議により作成された原案を取締役に諮り決定しております。

また、取締役の役職、職責等に応じた固定報酬としての基本報酬及び中長期インセンティブとしての株式交付信託を除く株式報酬については、独立役員で過半数を構成する報酬委員会における事前審議により作成された原案を取締役に諮り決定しております。

・委員構成において「その他」に該当する委員は、社外監査役です。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、内部監査への立会い及び会計監査に関する監査法人との意見交換、監査結果の聴取など、内部監査室と監査法人との連携を密にした監査を実施し、経営監査の強化を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()													
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
上願 敏来	税理士														
船富 康次	税理士														

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

上願 敏來		<p>上願敏來氏は税理士であり、上願敏來税理士事務所の所長であります。財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、当社の経営の健全性を確保するための十分な助言をいただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。</p> <p>また同氏は、当社との間に特別の利害関係は有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しております。</p>
船富 康次		<p>船富康次氏は税理士であり、船富康次税理士事務所 of 所長であります。財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、当社の経営の健全性を確保するための十分な助言をいただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。</p> <p>また同氏は、当社との間に特別の利害関係は有しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないため、独立役員に指定しております。</p>

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

【インセンティブ関係】

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

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬等は、各人の役職、職責等に応じた固定報酬としての基本報酬と、各事業年度の業績に連動した業績連動報酬及び中長期インセンティブとしての株式報酬により構成されております。詳細につきましては、後述「[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無」をご参照下さい。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

報酬等の総額が1億円を超える者が存在しないため、個別報酬の開示は行っておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等は、各人の役職、職責等に応じた固定報酬としての基本報酬と、各事業年度の業績に連動した業績連動報酬及び中長期インセンティブとしての株式報酬により構成されます。ただし、社外取締役についてはその職責に鑑み、業務執行からの独立性を確保する観点から基本報酬のみとします。基本報酬及び株式交付信託を除く株式報酬については、独立役員で過半数を構成する報酬委員会における事前審議により作成された原案を取締役に諮り決定します。また業績連動報酬については、社内規程に定める基準に基づき客観的に算定された金額を支給します。業績連動報酬に係る指標は連結経常利益であり、一過性の特別損益を除いた収益性を示す財務数値であることから当該指標を選択します。当事業年度の連結経常利益の目標超過率及び対前期比率がいずれも100%以上の場合、当該目標超過率及び対前期比率並びに役職に応じたポイントをもとに定められた算式によって算定された金額が支給されます。株式交付信託については、報酬委員会における事前審議により作成された株式交付規程の原案を取締役に諮り決定します。当該規程に従い、当社が掲げる中期経営計画の対象となる事業年度(以下「対象期間」)を対象として、取締役の役位及び業績目標(連結経常利益)の達成度等に応じ、取締役に予め定められたポイントの付与を行い、取締役が受益者要件を満たした場合、原則として対象期間終了後、付与されたポイントに相当する当社株式等の交付等を行います。なお、取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該取締役に對し、株式交付信託制度における交付予定株式の受益権の没収(マルス)及び交付した株式等相当の金銭の返還請求(クローバック)ができるものとします。これらの支給割合については短期的及び中長期的なインセンティブ並びに現金及び株式報酬のバランスを考慮して設定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外役員へのサポートは、経営企画部及び総務部が主に行っております。取締役会開催にあたり議案及び資料等の事前配布を行うとともに、各役員からの問い合わせに対応しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

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

【取締役会】

取締役会は取締役5名で構成され、原則毎月1回定例で開催しております。また必要に応じ臨時取締役会を開催しております。当社は意思決定の迅速化と業務執行の効率化を図るため、執行役員制度を導入しております。取締役会において選任された執行役員が業務執行機能の一部を担うことにより、取締役会における経営の意思決定の迅速化及び監督機能の強化を図っております。業務の執行におきましては、各本部の役割分担を明確化し、指揮命令系統を統一することで、経営環境の変化に對して迅速な対応が可能となる体制を構築しております。業務執行上の重要な経営課題につきましては、取締役会にて決議されるとともに、常勤取締役、常勤監査役、執行役員、各本部長、各副本部長で構成される経営会議(毎月1回)において議論がされることにより、企業経営の健全化を図っております。

【監査役会】

監査役会は常勤監査役1名と社外監査役2名の3名により構成され、原則毎月1回定例で開催しております。また必要に応じ臨時監査役会を開催しております。監査計画に基づく取締役会等の重要な会議への出席のほか、経営方針の浸透状況の確認等、内部統制の実効性に関する監査や、内部監査・関係会社監査への立会い及び会計監査に関する監査法人との意見交換、監査結果の聴取など、内部監査室と監査法人との連携を密にした監査を実施し、経営監査の強化を図っており、監査結果については代表取締役社長に報告しております。

【内部監査室】

当社は、社長直轄の組織として内部監査室を設けており、内部監査計画書に基づき、各部署及び関係会社の業務活動全般に對して、運営状況、業務の効率性、社内規程及びコンプライアンスの遵守状況等、当社グループの業務活動が適正・効率的に行われているかについて定期的に監査を実施しております。また、内部監査室は監査役会及び監査法人と監査方法等に関して、監査実施前に適宜協議を行うほか、確認、意見交換などを行い、連携・協調を図ることで効率的に監査を実施しております。内部監査の結果は代表取締役社長に報告され、問題があった場合には当

該部署に改善を勧告し、業務の適正化を促しております。

【会計監査人】

当社は、会計監査人に有限責任監査法人トーマツを選任し監査を受けております。

当社の監査業務を執行した公認会計士は中田信之氏及び安田秀樹氏であり、当該監査業務に係る補助者は、公認会計士18名、会計士試験合格者等6名、その他20名であります。

【責任限定契約の内容の概要】

当社と社外取締役及び社外監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役または社外監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は監査役会設置会社であり、業務執行に対し取締役会による監督及び監査役による監査が行われる体制をとっております。社外取締役3名はそれぞれの豊富な経験及び見識に基づき、客観的かつ中立性を持った立場から経営全般に対する助言を行うとともに、経営の監督を行っております。

また社外監査役2名は専門の見地から業務執行を監査することにより、経営の監視を行っております。

社外取締役及び社外監査役による牽制が適切に機能する体制を採用することにより、取締役会における適切な意思決定と監督機能の実効性の担保を図っております。また、監査役、内部監査室及び会計監査人の連携を強化することで、経営監視機能の充実を図っており、当社のコーポレート・ガバナンスの実効性を確保できるものと判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社では株主の皆様が十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の発送早期化に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は決算期が10月であり、上場企業の多くが株主総会を開催する6月ではなく、1月が株主総会開催月となっております。そのため、一般的に言われる集中日の開催は回避できるものと考えております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社「ICJ」が運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	今後検討すべき課題と認識しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ではディスクロージャーポリシーを定め、当社ウェブサイトに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	今後検討すべき課題と認識しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに半期毎の決算説明会を開催し、代表取締役又はIR担当取締役が説明を行っております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後検討すべき課題と認識しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	株主に対して株主総会における適切な判断の一助にするため、当社に関する最新情報や履歴が参照できるよう招集通知、有価証券報告書、決算短信、決算説明会資料、株主通信等を当社ウェブサイトに掲載しております。また、決算説明会の動画を配信しております。	

IRに関する部署(担当者)の設置

経営企画部をIR担当部署としております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の創出において、株主をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働が必要不可欠であると認識しております。その認識の下で当社の行動指針を定めるほか、社長をはじめとする経営陣が自らの言葉で経営幹部へ直接説明を行う機会である「経営方針説明会」を原則毎年開催し、経営陣が先頭に立って、ステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めています。

当社グループはサステナビリティ(持続可能性)のある社会形成に貢献すべく、サステナビリティ委員会を設置し、共生創造企業を目指す当社としての事業特性を加味した総合的且つサステナブルなESG()の取組みを推進しております。

E:環境(Environment)、S:社会(Social)、G:ガバナンス(Governance)

* 環境面(ESGのE)

地球温暖化による気候変動に対して、企業には社会の公器としての責任を果たすことが求められています。

当社グループは「安心・安全・快適・環境・健康・福祉」に配慮した豊かな生活空間の創造を経営理念として掲げ、不動産賃貸管理事業を中心に事業を展開しています。

将来的に地球温暖化の深刻化に伴って自然災害の頻発化や激甚化が予想されるなか、入居者の方々の安全を守るという社会的な責任を果たすべく積極的な活動を推進します。また、社会環境・地球環境の保全に対しても様々な活動を通じて社会課題解決につながるソリューション開発に努め、高い付加価値の創造及び提供を目指します。

そして、ステークホルダーの満足度向上の実現に向け、高潔性の高い気候変動対応を確立するとともに、TCFD()の提言に沿った情報開示を行ってまいります。

TCFD:気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

また、当社グループは、気候変動に関連する事象に対して、TCFDの提言に沿う形でシナリオ分析を行いながらリスクと機会の特定を行い、事業活動への影響を設定しています。

(TCFD:気候関連財務情報開示タスクフォース)

(気候変動・ガバナンス)

当社グループは取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会が中心となり、各部門及び子会社との相互連携を通して、気候変動に関するサステナビリティ課題に対する取り組みを推進しています。

(気候変動・戦略)

当社グループは、不動産賃貸管理事業者として自社所有/一括借上(家賃保証)物件からの賃貸収益が大きな収益源となっています。気候変動問題に起因し、異常気象の頻発化に対する物件の安全性重視や、脱炭素社会に向けた環境配慮物件の需要増加など、新たな変化が生じています。将来の不確実性が高まるなか、当社グループの企業価値を高め、事業活動における対応の幅を広げることが重要であると認識しています。そこで、気候変動に焦点を当て、いかなる方向性に世界が進展しても対応できるよう、気温上昇という観点で2つのシナリオを設定し、各シナリオにおける2050年までの影響を評価しました。

(気候変動・リスクと機会)

当社グループでは、気候変動のリスクと機会について、サステナビリティ委員会にて事業活動への影響を検討し、下記のリスクと機会を特定しています。

なお、リスクと機会の影響時期は当社グループの中期経営計画や長期ビジョンと整合させ、影響度については財務的なインパクトの大きさという観点で整理しています。

(気候変動・指標と目標)

当社グループでは、財務的インパクトを踏まえて特定された重大な気候変動リスクと機会に対する戦略及び取り組みを構築し、指標の集計及び開示を進めております。

2023年10月期実績値に対しては、Scope1, 2のCO2(二酸化炭素)排出量の算定を行いました。

算定した上記排出量に関しては、国際NGOであるCDPの年次質問書への回答においても開示しております。

今後更なる分析、検討を進め、Scope1,2算定領域の拡大、最終的にはScope3排出量の算定を目指します。併せて、情報開示領域の拡大につながるデータ収集を図り、リスクの緩和ならびにビジネス機会獲得を目指します。

(当該内容について記載のURL:<https://www.jsb.co.jp/ir/management/sustainability>)

(物件の環境対策)

自社開発で初めてのZEH M Orientedの基準を満たす環境配慮型学生マンションが2024年3月、福井県に完成しました。

また、当社が管理運営する学生マンション及びオフィスビル計5棟(宮城県、東京都、愛知県、京都府)で使用する電力を2024年4月より順次、実質再生可能エネルギーに置き換えております。

その他の主な環境対策事例については以下のとおりです。

- ・太陽光発電システム導入による自然エネルギーの活用
- ・環境対策としての無機系塗料採用/セラグリーン
- ・脱炭素及び環境対策/エコキュート+ウルトラファインバブル
- ・リサイクル文化の醸成を目的に京都市を主体に複数企業で取り組む「Release Catchプロジェクト」への参画
- ・持続可能な脱炭素社会の実現を目指す「日本気候リーダーズ・パートナーシップ(JCLP)」への加盟(賛助会員)

環境保全活動、CSR活動等の実施

今後も同様の環境配慮型学生マンションの展開、物件における再エネの活用、産業界の脱炭素推進及びサステナブルな社会形成への貢献、学生との共創による気候変動関連の社会課題解決活動についても推進してまいります。

(当該内容について記載のURL: <https://www.jsb.co.jp/company/initiatives/>)

* 社会面 (ESGのS)

人的資本および知的資本を重要項目として取り組みを進めてまいります。

人的資本 - 人的資本への投資、人材戦略

コンセプト: 「従業員は資産である ~ 社員が笑顔でチャレンジの舞台に立てる企業に ~」

当社グループでは組織を構成するのは「人」であり、企業価値創造の源泉も「人」であると考えております。

人材を「資本」として捉え、個々の価値を最大限に引き出し、「資産」すなわち、人財として活躍するための人的資本投資を進めてまいります。

そして多様な人材価値のシナジーによって組織力を最大化させ、中長期的且つ持続的な企業価値向上につながる経営を追求してまいります。

中長期的且つ持続的な企業価値の向上を実現するためには、全ての従業員が公平な機会の提供と公正な評価を受けながら、エクスペリエンス(経験)と共に成長して当社グループに愛着を持ち、従業員が一体となってお互いに更なる成長をしながら絆を深め、企業も成長することで、当社グループで働きたい・働き続けたいと思えるような「選ばれる会社」である必要があると考えております。

(人的資本・戦略)

当社グループにおけるダイバーシティの確保を含む人材育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針は、上記コンセプト及び人的資本に対する考えのもと、以下の「人的資本に関わる重要課題」を認識したうえで、従業員の知見と経験の活用を最大化し、高い従業員満足度の実現に向けて、多様な人材の確保、育成及び活躍推進に向けた環境整備が必要であると考えております。

それらの課題を克服するため、「戦略」及び戦略に基づいた「具体的施策」(戦術)を設定しました。これらを通じて多様性を尊重し、従業員それぞれが活躍できるようになるための制度と環境を実現してまいります。

(人的資本・エンゲージメントサーベイの実施、リスク管理と機会)

「社員と会社の双方向の関係性・つながり」にあたるエンゲージメントについて、社員の「当社への期待」と「その期待に対する実感」の状況を数値化することによりエンゲージメントの程度を測ることを目的とした調査(サーベイ)を当社として初めて実施しました。

サーベイの結果を通じて、業務遂行、特に新入社員や中途入社社員への入社時サポート(オンボーディングと呼ばれる期間)において、人の魅力や協働関係の強みを生かしながら安心して働ける、という傾向が示されました。

一方で管理すべきリスク管理項目に対応する機会とともに設定しました。

エンゲージメントサーベイの結果及び設定したリスク管理と機会は、以下「指標と目標」の達成及びより良い職場環境の創造に活かしてまいります。

(人的資本・指標と目標)

上記「戦略」において記載した、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、指標を定めており、目標及び実績と共に下記ウェブサイトに掲載しております。

(当該内容について記載のURL: <https://www.jsb.co.jp/ir/management/sustainability>)

知的資本 - 経営資源・無形資産等の確保強化

データに基づいた客観的な分析を行う、「データドリブン文化」を推進し、「人的資本 / M&A連動」を推し進め、DXリーダーの配置、DXベンチャーへの投資等を通じ、DXの目的である、顧客体験向上とコスト削減の両立による競争優位性の構築・企業価値向上を図ってまいります。

また、当社は「健全な若者の育成」をありたい姿として掲げながら、社会へ果たすべき役割を担い、若者の成長に貢献できるような活動を行っております。主たる活動事例を以下に記します。

・学びのマンション

学生マンションを単なる住居ではなく、「学び・成長・つながり」の場として捉え、若者の人間力・社会人基礎力の向上に繋げるプロジェクト

・地方創生賃貸マンション

若者のU、I、Jターンや地元愛の醸成に繋げるべく、地元企業と連携した取り組みをマンション内の食堂スペースなどで実施

・学生下宿年鑑表紙デザインコンペ

これから社会という未知へはばたく学生が、自身の受賞実績として、また企業が求めるデザインや付加価値を踏まえたデザイン作成に取り組める良い機会となるよう学生支援を目的に2017年より毎年開催。

(当該内容について記載のURL: <https://www.jsb.co.jp/company/initiatives/>)

	<p>上記を含めて、事業の強みを生かしながら社会に貢献しうる課題として、15項目のマテリアリティ(重要課題)を設定しました。 今後は各項目に対する指標・目標を設定し、目標達成のための活動内容策定と実践を進めてまいります。 (マテリアリティについて記載のURL: https://www.jsb.co.jp/ir/management/sustainability)</p>
<p>ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定</p>	<p>当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しております。その認識を実践するため、法令に基づく開示以外にも株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報も含む)については、任意で適時開示を行っております。 その他、より当社への理解を深めていただくための追加情報についても当社ウェブサイトを通じ積極的に情報開示を行ってまいります。</p>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、内部統制システムの整備に関する基本方針を次の通り定め、業務の適正性の確保を図っております。

当社及び子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社及び子会社の取締役及び使用人が、法令、定款並びに社会規範・倫理、社内規程等に適合することを確保し、公正で高い倫理観に基づいて行動し、広く社会から信頼されるためのコンプライアンス体制の整備と問題点の把握に努める。

また、内部監査担当者は内部監査規程に基づき、各部署の職務執行に関するコンプライアンスの遵守状況等について監査し、その内容について代表取締役及び監査役に報告する。

取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役の職務執行に係る情報について、文書又は電磁的媒体に記録し、法令及び社内規程に従い、適切に保存・管理する。取締役、監査役及び内部監査担当者から要請があった場合には、速やかに閲覧に供することとする。

当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

経営に重大な損失を与えるおそれのあるリスク(コンプライアンス、財務、法務、環境、品質、災害、情報セキュリティ等)については、それぞれの対応部署にて、規程・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行うものとし、組織横断的リスク状況の監視及び全社的対応は、総務部が行い、その実効性を確保する。

新たに生じた重要なリスクについては、取締役会において速やかに対応責任者となる取締役を定めるものとする。

当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

イ. 取締役の役割分担、各部署の職務分掌、指揮命令系統、権限並びに意思決定のルールを職務分掌規程、職務権限規程等に明確に定め、適切に権限を委譲し効率的に職務を遂行する。取締役会で決議すべき事項及び承認すべき事項は取締役会規程に定め、その他の重要事項の審議もしくは決定を行う機関として、関連する社内規程に従い各機関を設置する。

ロ. 中期経営計画及び単年度の経営計画に基づき、各部署において目標達成に向けて職務を遂行することとし、毎月開催される取締役会において月次実績のレビューを行い、必要に応じて改善策、目標修正を講ずる。

子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制

当社は子会社の取締役等に対し、子会社の業務執行の状況について定期又は随時報告を求める。また子会社の業務執行に係る重要事項について、報告又は当社の承認を得ることを求めることにより管理を行う。

当社及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、企業グループ全体における業務の適正かつ効率的な業務運営を確保するため、関係会社管理規程に基づき、子会社を適切に管理する。

また、内部監査担当者は必要に応じて、グループ全体の内部統制の有効性について監査を行う。

監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項及びその使用人に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査役が職務を補助する使用人を置くことを求めた場合、内部監査担当者と協議の上、適宜、専任又は兼任による使用人を置くこととする。

また、監査役が職務を補助する使用人の職務については、取締役からの独立性を確保するものとし、任命、異動、人事考課などについては、監査役の同意を得た上で決定するものとする。当該使用人は、その職務を行うにあたっては監査役の指示のみに従うものとし、監査役の指示の実効性を確保する。

当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役、監査役及び使用人等が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制

取締役は、法定の事項以外に、取締役の不正行為、法令・定款違反等重要な事項については、監査役に対し、速やかに報告を行うものとする。また、監査役は、取締役会のほか重要な会議に出席し、必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができることとする。

前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社及び子会社の取締役及び使用人が、監査役に直接報告を行ったことを理由とする不利益な取扱いを受けないものとする。

監査役がその職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査役がその職務の執行について生ずる費用の請求をしたときは、当該監査役の職務執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに処理をする。

また、監査役が独自に弁護士、会計士等の外部専門家を補助者として使用する場合の費用負担を求めたときは、当該監査役の職務執行に必要なと認められた場合を除き、その費用を負担する。

その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、監査法人、内部監査担当者とそれぞれ定期的に意見・情報交換を行い、連携して当社及び当社グループの監査の実効性を確保するものとする。また、監査役は職務の遂行に必要と判断したときは、前項に定めのない事項に関しても、取締役及び使用人並びに監査法人に対して報告を求めることができることとする。

反社会的勢力排除に向けた体制

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を遮断する。また反社会的勢力及び団体から不当な要求があった場合には、必要に応じて外部機関(警察・弁護士等)と連携して組織的に取り組み、毅然とした対応をとる。

また、自治体(都道府県)が制定する暴力団排除条例の遵守に努め、暴力団等反社会的勢力の活動を助長し、又は暴力団等反社会的勢力の運営に資することとなる利益の供与は行わない。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、代表取締役社長 森 高広を中心に、コンプライアンス体制の充実と強化を図るべく、役職員の行動規範を整備し、遵守指針としての「行動指針」を設けております。その一つとして、反社会的勢力との絶縁を掲げております。

その対応策として、反社会的勢力に対する直接的、間接的な利益供与を防ぐために、反社会的勢力対応マニュアルとして反社対応細則を整備しております。

新規取引先との取引開始に当たっては、取引先管理細則及び新規取引先選定マニュアルに基づき、信用調査機関を利用した調査や商業登記簿謄本の取得、インターネット記事検索により反社会的勢力の該非判定を行い、不適切な取引を排除するよう努めております。併せて、継続的取引先については年に一度定期的にインターネット記事検索により反社会的勢力の該非判定を行い、取引開始後に新たに不適切な取引が発生しないよう努めております。また各取引先との契約においては、反社会的勢力排除条項を設けております。

その他、京都地区企業防衛対策協議会の定例会議に出席し、他企業と企業防衛対策に関する情報共有や研修会等への参加を実施しており、万一問題が発生した場合においても、必要に応じて弁護士や警察等の専門家に相談し、適切な処置をとることとしております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

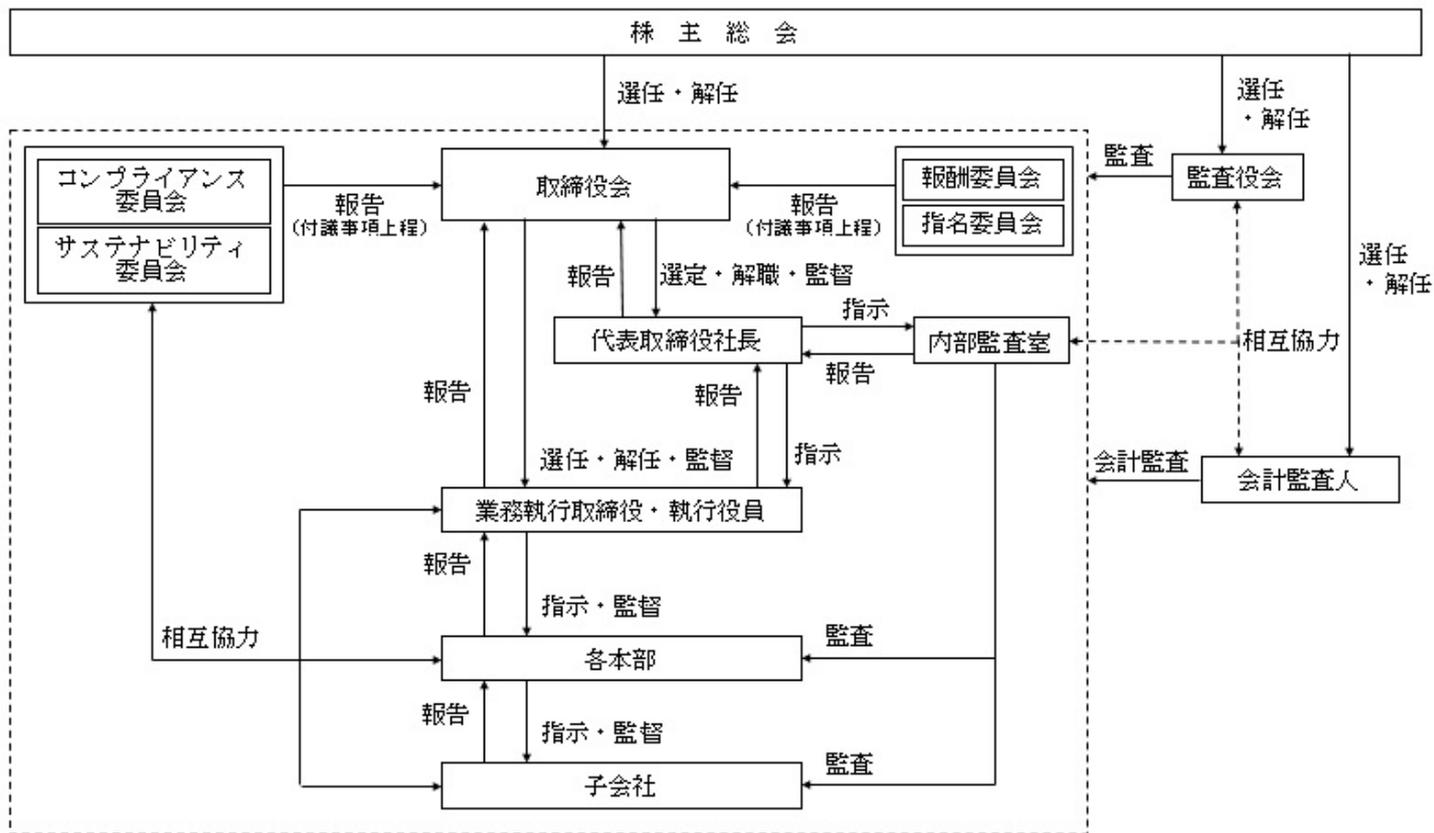
なし

該当項目に関する補足説明

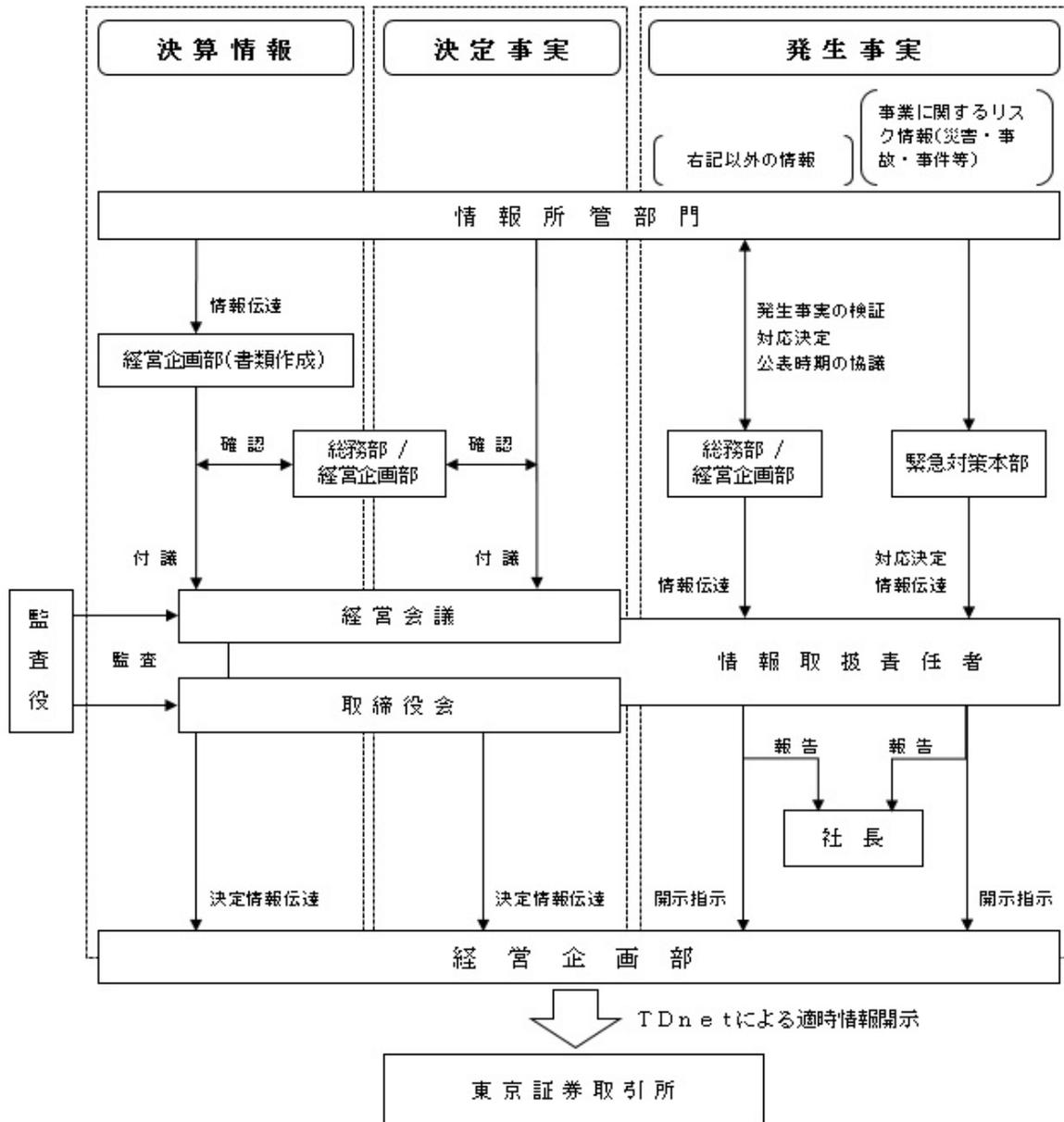
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

なし

【参考資料：コーポレートガバナンス体制図】



【参考資料：適時開示体制の概要】



【参考資料：取締役及び監査役の専門性と経験（スキルマトリックス）】

	氏名	企業経営	事業	コーポレート	法務	財務会計	ダイバーシティ
取締役	森 高広		●				
	安藤 英二		●				
	白石 徳生	●					
	清原 裕平					●	
	福島 裕記	●					
監査役	山岡 幸恵			●			●
	上願 敏来					●	
	松富 康次					●	

（注）各人が有する全ての専門性・経験・知見を示すものではありません。