

CHALLENGE 2026

JBCCホールディングス株式会社

統合報告書 2025

2024年4月1日 → 2025年3月31日

創り出そう、躍動する社会を。 挑戦しよう、技術とともに。

私たちが価値を置くのは、挑戦することである。

挑戦とは、過去の成功体験にとらわれず、新しいことに取り組むことである。

私たちの自信と誇りは、技術である。

技術とは、できなかったことをできるようにすることであり、それを他者に提供することである。

私たちの視線の先には、いつも社会がある。

技術をもとに挑戦することで、個性をいかし、一人一人が生き生きとする時間をつくりだすことがJBCCグループの存在価値である。

CONTENTS

JBCCグループの 価値創造ストーリー

- 1 グループビジョン
- 2 目次・統合報告書発行にあたって
- 3 JBCCグループについて
- 5 トップメッセージ
- 11 JBCCグループのあゆみ
- 13 JBCCグループの競争優位性
- 15 価値創造プロセス

目標を実現する戦略

- 17 CFOメッセージ
- 21 中期経営計画「CHALLENGE 2026」
- 24 中期経営計画の進捗
- 25 注力事業①クラウド
- 27 注力事業②セキュリティ
- 29 注力事業③超高速開発
- 31 社員VOICE
～CHALLENGEする企業文化～

成長を支える組織力

- 33 サステナビリティ経営

- 35 外部環境の変化によるリスクと機会
- 37 CHROメッセージ
- 39 JBCCグループの人材戦略
- 45 注力事業をリードする
高度エンジニアの育成
- 46 環境に配慮した社会の実現
- 47 安心/安全な企業体質の強化

データセクション

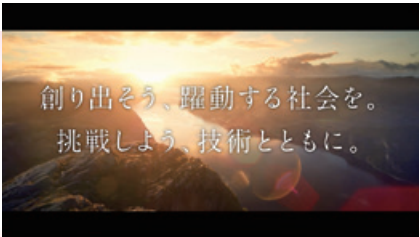
- 57 財務ハイライト
- 59 非財務ハイライト
- 60 会社概要/株式の状況

進化するテクノロジー、変動する社会、
呼応して変わる私たちの生活――。

過去から続く未来は、今日も、明日も、
その先も変化し続けていくことでしょう。
だからこそ私たちは技術を磨き、変化を読み、
たゆまぬ挑戦で前へ、先へと進むのです。
その道のりではときに涙することもあるでしょう。
でも、私たちには信頼してくれるお客様と、
その信頼に真摯に応える熱い想いを持った仲間がいます。

身に着けた技術をふるい、軽やかに未来を紡ぐ。
そうやってたくさんの企業を、
そして、そこで働く人々の時間を豊かにしよう。
一つ一つは小さな「今」でも、
それを重ねることで思い描いた未来になると信じて。

あなたとともに、お客様とともに、パートナーとともに、
未来とともに躍動する社会を、創りましょう。



<https://www.jbcchd.co.jp/corporate/vision/>

統合報告書発行にあたって

JBCCグループは、統合報告書を株主・投資家の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様との対話を深めるための重要なツールと位置づけています。

本報告書では、当社グループの持続的な企業価値向上に向けた考え方や取り組みについて、重要性の高いテーマを中心に編集しています。より詳細な情報については、当社ウェブサイトをご参照ください。

今回は、価値創造型企業の実現を目指す中期経営計画「CHALLENGE 2026」の初年度の歩みと成果をご紹介します。本報告書を通じて、当社グループへの理解が一層深まり、皆様との建設的な対話の深化につながることが願っております。

〈対象範囲〉
JBCCホールディングス株式会社および連結子会社、持分法適用関連会社に関する記載を含んでおります。

〈対象報告期間〉
2025年3月期(2024年4月1日～2025年3月31日)
※一部対象期間外の報告を含んでおります。

〈発行年月〉
2025年10月

〈免責事項〉
本報告書に掲載している業績見通し等の将来に関する記述は、冊子作成現在の当社の判断に基づいて作成しております。従って、将来、実際に公表される業績等は変動する可能性があり、当社は投資家の皆様が本報告書の情報を使用されたことにより生じるいかなる損害についても責任を負うものではありません。



JBCCグループについて

数字・キーワードで見るJBCCグループ (2025年3月期)

事業			
売上高	営業利益	営業利益率	配当性向
698 億円	61 億円	8.8 %	45.2 %
3期連続増収	4期連続増益	4期連続成長	継続的に株主還元を拡充
親会社株主に帰属する 当期純利益	ROE	自己資本比率	一人当たり営業利益の 成長率
46 億円	20.3 %	54.4 %	39.5 %
			(2024年3月期との比較)
人材			
グループ従業員数	エンジニア数	新入社員採用男女比	離職率
1,949 名	1,110 名	男性： 54.6 % 女性： 44.4 %	3.7 %
(有期社員：357名含む)		※2025年4月新卒入社	
女性管理職比率	育児休業復職率	持株会加入率	2024年冬のボーナス ランキング(日経新聞掲載)
12.7 %	100 %	64 %	14 位
			情報・通信 業界 2 位

JBCCグループ（事業会社8社：国内48拠点、海外4拠点）

JBCC
全国展開

JBS
運用・保守サービス

CIS
中部地区

SOLNET
九州地区

JBPS
開発支援

JBCN
上海・広州・大連

JBTH
バンコク

JBEX
コーポレート・ファンクション

JBCCグループの価値創造ストーリー

目標を実現する戦略

成長を支える組織力

データセクション

グループビジョン／
目次

JBCCグループ
について

トップメッセージ

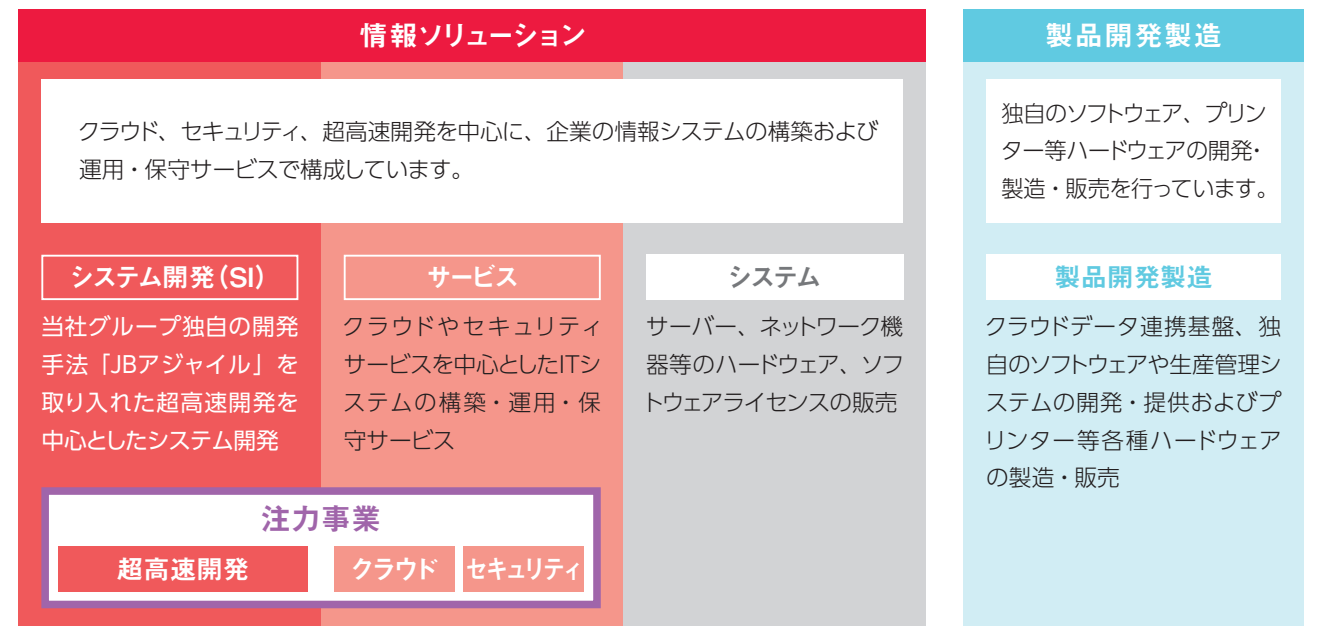
JBCCグループの
あゆみ

JBCCグループの
競争優位性

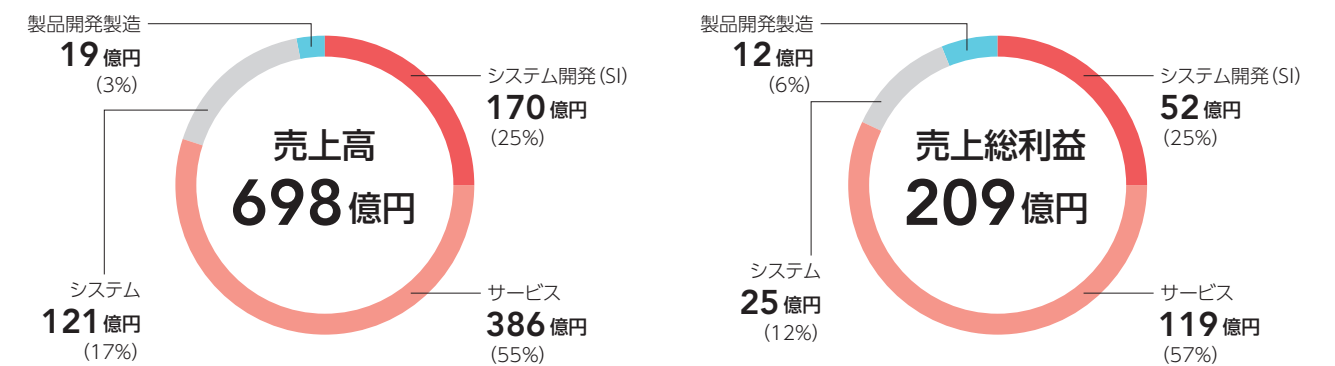
価値創造プロセス

JBCCグループの事業

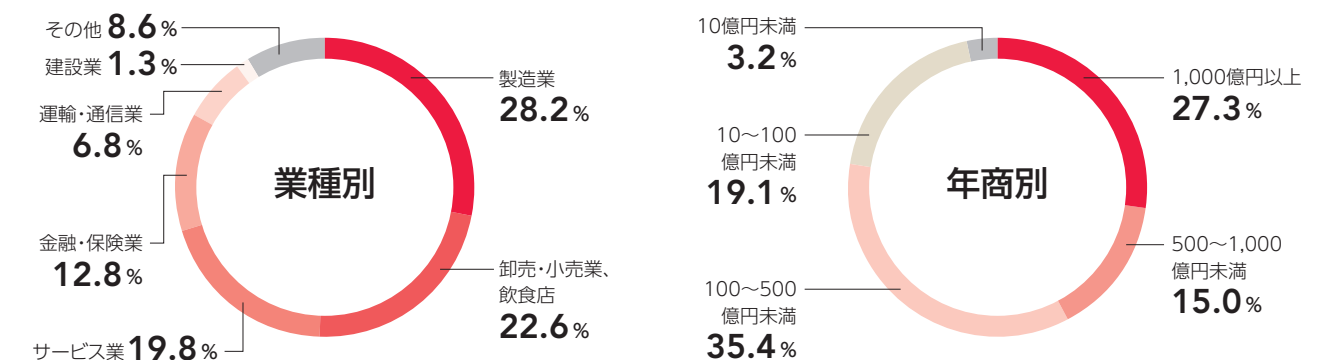
JBCCグループは、情報ソリューション、製品開発製造の2つの事業セグメントで事業を行っています。



事業分野別 売上高・売上総利益 (2025年3月期)



売上高におけるお客様構成比 中核事業会社であるJBCC株式会社のお客様構成比です。(2025年3月期)





代表取締役社長

東上 征司

グループ全員で 価値創造型企業を目指す

常にお客様の視点に立ち、変革を推進

中期経営計画 初年度（2025年3月期）の総括

▶ グループ全社員と誓った「いい会社になろう」

中期経営計画「CHALLENGE 2026」（2025年3月期～2027年3月期）の初年度が終了しました。前中期経営計画「HARMONIZE 2023」を、当社グループが価値創造型企業へと進化するためのSTEP1と位置付け、その歩みをさらに加速させるSTEP2が「CHALLENGE 2026」です。クラウド、セキュリティ、超高速開発といった注力事業の進化に加え、事業成長を支える人材戦略や経営基盤の強化にも重点を置いています。

計画初年度のグループキックオフ（期初全社集会）では、グループ全体のおよそ半数にあたる1,000名超の社員を一堂に集め、この3ヶ年で目指す会社の方向性を共有しました。会の最後で、私が全社員に呼びかけたのは「一緒に、いい会社にしていこう」という言葉です。

私たちはこの10数年、事業構造の変革に挑み続けてきました。10年前に今の姿が見えていたわけではありません。社会の変化、テクノロジーの進化を見極めながら、自分たちがやると決めたこと、信じた道を愚直に歩んできました。「CHALLENGE 2026」はこれまでの延長ではなく、その名の通り、さらなる成長に向けた大きな“挑戦”

です。社員一人ひとりが考え、行動し、変革を推し進める——その力を結集すれば、必ずや目指す会社の姿に到達できると確信しています。

▶ 2025年3月期の振り返り

初年度2025年3月期の決算は、3期連続となる増収増益となり、前期に続いて当社グループの最高益を更新することができました。中期経営計画で初めて目標においた営業利益率に加え、注力事業を中心に継続成長と収益性の向上に取り組んできました。その結果、営業利益は前期比39.2%増と大きく伸長し、営業利益率も前期比2.0ポイント増（8.8%）と、計画を上回る水準を達成しています。こうした好調な業績とビジネスの進捗を踏まえ、中期経営計画の最終到達目標（2027年3月期）を上方修正しました。年2回実施している機関投資家向けの決算説明会の中で、「事業構造変革により、最高益を更新し続ける強い足腰ができた」とお伝えしてきましたが、その言葉を実績として示すことができた1年だったと感じています。

また、当社グループの対外的な認知も着実に広がっています。業績や取り組みを、成長性のある企業活動として評価いただく機会が増え、2025年3月期のIR面談数は150回を超えました。これは、前中期経営計画の3ヶ年を経て約6倍に増加した数字です。こうした社外からの関心と期待の高まりは、私たちの変革の歩みが、確かな手応えを持って受け止められている証だと思っています。

中期経営計画の推進状況

注力事業の進化・深化と 経営基盤の強化・高度化

「CHALLENGE 2026」の3ヶ年を「注力事業の進化・深化、経営基盤の強化・高度化に挑戦する3年間」と定義し、基本方針に沿って各施策を推進しています。ここでは、注力事業であるクラウド、セキュリティ、超高速開発の状況と、経営基盤強化に向けた人材への取り組みを中心に話したいと思います。

中期経営計画において、私たちが注力するのは国内の中堅・大手企業と決めました。年商1兆円を超える、もしくはそこを射程圏内に見るような大手Sler*が注力しない領域であり、小規模Slerや領域特化型のサービス企業ではカバーしきれない領域です。このエリアにおける私たちの強みは、クラウド、セキュリティ、システム開発（超高速開発）まで、お客様のIT環境全体をカバーできる総合力と、それらを最適に構築・遂行できる技術力です。

※Sler：システム開発を請け負うIT企業

➡中期経営計画「CHALLENGE 2026」P.21

➡CHALLENGE 成長戦略領域 P.23

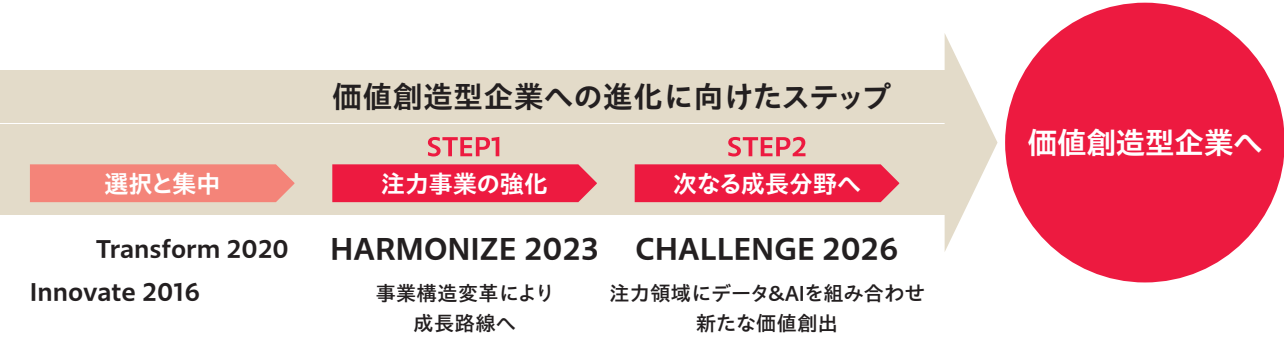
お客様視点に立脚した高付加価値の提供

中期経営計画の成長ドライバーと位置付けるクラウドとセキュリティは、いずれも市場成長率を大幅に上回るペースで成長を続けています（[2025年3月期売上高] クラウド：前期比47.3%増、セキュリティ：同35.4%増）。

この成長の背景にあるのは、徹底した“お客様視点”です。企業でクラウド活用が進むと、目的に応じて複数のクラウドを使い分けるマルチクラウド環境になります。お客様は、それぞれのクラウドの特長を活かし、安全かつ継続的なクラウド利用を求めています。このニーズに対し、私たちは3大クラウド（AWS、Microsoft Azure、Google Cloud Platform）への対応を前提とした、クラウドとセキュリティのマネージドサービスを提供しています。

例えば、クラウドの主力サービスである「EcoOne」は、クラウド利用におけるお客様の最大の関心事である“コスト”という課題に真正面から取り組んでいます。既存のインフラ投資額と比較して平均30%のコスト削減を実現し、運用開始後もクラウドの利用状況を見ながら余剰なリソースのスリム化を図ることで、お客様は常に最適なクラウド環境を適正なコストで運用し続けることが可能になります。これは、まさに“お客様視点”の実践だと考えています。オンプレミス環境で広く利用されているVMware（仮想化ソフトウェア）や大手データベースの度重なる価格改定もクラウド移行を検討する要因となり、「EcoOne」の受注は順調に積み上がっています。

セキュリティは、中堅から大手企業向けのアプローチを強化しています。グループ子会社や海外拠点までをカバーする脆弱性診断サービスなど、セキュリティトレンドとターゲット層のニーズをとらえた高付加価値サービスの提供に加え、お客様の中長期でのセキュリティ強化策を支援できる技術力と提案力が高く評価されています。また、昨今の生成AIの普及により、サイバー攻撃の脅威だけでなく、社内からの情報漏洩リスクへの懸念も高まっています。改めて、私たちが推進してきたクラウド活用とセキュリティ対策を一体でとらえた包括的な提案が、まさに今求められているものであり、より一層重要になると確信しています。実際に、こうした取り組みが、クラウド、セキュ



リティ両面で案件の大型化と受注拡大につながっています。

中期経営計画では、クラウドとセキュリティのビジネスを成長させることで、ストックビジネスの売上高全体に占める割合を、40%から60%に引き上げる計画です。2025年3月期は46%（前期比6pts増）となり、計画通りに進捗しています。

➡注力事業①クラウド P.25

➡注力事業②セキュリティ P.27

優位性と強みをさらに強化

超高速開発は、ローコードツールを用いた独自のアジャイル開発手法（JBアジャイル）により、基幹システムの開発期間の短縮と高品質の両立を実現しています。一般的にアジャイル手法は比較的小規模なシステムに用いられることが多い中、当社はこの手法を大型の基幹システムに適用可能な形に進化させてきました。超高速開発の優位性が認知されるにつれ、対応するプロジェクトは大型化しています。

こうした成長の一方で、新たな課題も顕在化しました。2024年3月期後半より一部の大型プロジェクトで遅延が発生し、中期経営計画初年度の業績にも影響を及ぼしました。およそ1年にわたり、進行するすべてのプロジェクトを見直し、リソースの集中による立て直しと体制強化を図りました。今期に入り業績は復調し、下期より通常の受注体制への回復を見込んでいます。

近年、“市民開発”という言葉が広く使われるようになりましたが、当社グループでは、2014年の超高速開発立ち上げ初期から、お客様自身がプロジェクトに参画する「内製化支援サービス」を提供しています。IT人材不足が深刻化する中、クラウドやセキュリティと同様に、システ

ム稼働後の継続運用や変化への対応に関心が高まっています。最近では、ほぼすべてのお客様がこのサービスを導入し、私たちとお客様がともにシステム構築を進めるスタイルが活性化しています。

収益性の向上に向けては、これまでの導入実績で蓄積したマイクロアセットサービス（再利用可能な開発部品）の活用を推進しています。さらに、JBアジャイルにAIを融合し、開発生産性を高め、開発スピードと高品質性を加速させる取り組みを開始しました。超高速開発の価値をより一層高めていきます。

➡注力事業③超高速開発 P.29

事業の成長と企業文化をつくる人材戦略

価値創造型企業を目指す私たちにとって、その価値を生み出す源泉は“人”です。お客様と対話を重ね、ニーズや課題を深く理解し、サービスやソリューションを通じてお客様のビジネスの成功につなげていく——そのすべては、“人”の力によって実現されます。新たに人事担当役員（CHRO）を迎え、グループビジョンにひもづく体系的な人材戦略を策定しました。その際、私がリクエストしたのは「“JBCCグループらしさ”を反映したものにしてほしい」ということです。社員に“JBCCグループらしさ”を尋ねると、多くの人が“チーム力”や“人（仲間）の良さ”を挙げます。この“らしさ”を大切にしながら、個が輝き、人が育つ組織をつくっていききたい、そう考えています。

中期経営計画では、3ヶ年で25億円を人材戦略予算として投資します。社員一人当たりになると年間約15万円、これは業界トップクラスの水準です。全体計画の中で2025-2026年は、採用と育成に力点を置いて進めており、

具体的な成果が出始めています。新卒・キャリア採用のエントリー数はおよそ1.3倍に増加し、獲得競争が激化するキャリア人材の採用実績も着実に進捗しています。数字以上に、多くの人々が「この会社で働いてみたい」と関心を持ってくれたこと、私たちのビジョンや理念に共感してくれる人が増えたことを嬉しく思います。

➡CHROメッセージ P.37
➡JBCCグループの人材戦略 P.39

私は、2012年にJBCCグループに入りJBCCの社長に就任、2019年にはホールディングスの社長の任に就きますが、一貫して会社の情報はできるだけオープンに、社員へのメッセージは平易な言葉で、繰り返し伝えることを心がけてきました。長年続けている経営会議への一般社員の参加もその一つです。会社の意思決定がどのような議論を経て行われているのかを知り、その気づきを自身の業務に活かし、チームの仲間にも共有してもらいたいという思いで、この取り組みを続けています。これまでマネージャー層が中心でしたが、今年はリクルーターとして採用活動に協力する若手社員も多く参加しています。また、ほぼ毎月開催しているグループ全体でのコミュニケーションミーティングでは、事業会社や全国の拠点を訪問し、そこを発信拠点として会社の状況や各事業会社のチャレンジを共有しています。

今期、福利厚生を整理・体系化して「J-Care」と名付け、全社員を対象にした社員旅行制度をスタートしました。海外を含む旅行メニューの中から、チームや個人で自由に行き先を選ぶことができます。すでに複数の旅行を実施していますが、組織や世代を超えたコミュニケーションやチーム力の向上につながっていると感じています。

▶ 安心して働ける職場環境と経営の透明性

健全な企業体質をつくり、経営の透明性を高めることは、経営トップである私の重要な責務です。社員の心身の安全を守ることを第一に、現場で起こる様々な事象を的確に把握し、必要に応じて速やかに対応できる制度や仕組みを整備しています。コンプライアンスとハラスメントに関する対応体制を強化し、より適切かつ迅速な対応を可能にしました。また、社員の声を定期的に拾う仕組みとし

て“パルスサーベイ”の運用も開始しています。

こうした取り組みと併せて、経営の意思決定プロセスそのものの透明性と機動性も重視してきました。当社は2016年に、取締役会における執行機能と監督機能を分離し、「監査等委員会設置会社」へと移行しました。この機能をさらに強化するため、今年6月の定時株主総会で、取締役の構成を従来の10名から6名（うち社外取締役3名）に変更し、取締役会の機動性を高め、迅速かつ確かな意思決定ができる体制を整えました。今後も、社員一人ひとりが安心して働ける環境づくりと、経営の透明性・健全性のさらなる向上に、全力で取り組んでいきます。

➡CFOメッセージ P.17
➡安心／安全な企業体質の強化 P.47

さらなる成長に向けて、
全員で変革に挑む

▶ 目指すは、全社員AIネイティブ人材への進化

この数年を見ても、AIは倍速で進化を続けています。AIが社会や産業にもたらす変化は、誰もが実感するところでしょう。今や、あらゆる業界でAIを活用できなければ今後の成長は望めない、そう強く感じています。一方で見方を変えれば、すべての業界で新たな市場や価値を創出するチャンスがあります。

私たちは、お客様のニーズや課題を的確にとらえ、それに対応するサービスやソリューションを提供することで、注力事業（クラウド、セキュリティ、超高速開発）を伸ばし、事業構造を変革してきました。AIが牽引するこのダイナミックな転換期において、私たちがさらなる成長を遂げるには、AIを自ら活用し、その中で得られた気づきやノウハウをお客様に還元していくことが不可欠です。グループ全社員がAIを業務に取り入れ、実践を通じてスキルを磨き、提案力を高めていく――推し進めるのは、AIネイティブ人材への進化、まさにAIトランスフォーメーションです。

グループ全体でセキュリティを担保した活用度の高いAI環境を整備し、全部門を対象にAIエージェントを活用した業務改革に乗り出しました。すでにいくつかの部門で効

果が出始めています。今後は、こうした取り組みの中で得られた成功パターンやノウハウを全社で共有し、議論できる仕組みを整えていく計画です。AI活用のレベルを段階的に高めながら、社内で得られた知見や成果を、お客様の付加価値向上につながる提案やサービスの創出につなげていきたいと考えています。

また、“お客様視点”、“新たな価値創出”をキーワードに研究開発組織「カスタマー・イノベーション・ラボ」を新設しました。現場で実際にお客様と接するエンジニアが主体となり、お客様のニーズや社会課題を起点にITを通じた解決策を研究することで、新たな社会価値の創出を目指します。研究開発の軸はAIです。スタートアップへの投資や異業種との協業も視野に、お客様やパートナーとの共創型イノベーションに挑戦していきます。

➡社員VOICE CHALLENGEする企業文化 P.31

ステークホルダーの皆様へ

▶ 価値創造型企業を目指して

IT企業である私たちは、日々進化する新たなテクノロ

ジーに挑戦を続け、それをお客様のビジネスに役立つ形で、価値あるサービスとして届けていきます。一方で、お客様自身も、この時代の変化を受け入れ、業務プロセスを簡素化し、テクノロジーを積極的に活用する挑戦が求められています。私たちは、そうしたお客様の挑戦に寄り添い、ともにお客様のビジネスの成功につながる未来を創っていききたい――私たちが目指す価値創造型企業の一つの姿です。

今、ITは社会インフラとしての役割を担い、AIは日常生活の様々な場面で活用が進んでいます。私たちIT企業が社会に与える影響は、かつてないほど大きくなっています。これまで“労働集約型”と言われてきたIT業界も、テクノロジーによって社会全体に新たな価値を創出する“価値創出産業”へと進化しようとしています。私たちJBCCグループが取り組んでいる挑戦や変革は、企業活動の枠を超えて業界の変革に貢献し、社会の活性化につながると信じています。

「創り出そう、躍動する社会を。挑戦しよう、技術とともに。」私たちが掲げるこのグループビジョンのもと、業界の変革の一翼を担い、グループが一丸となって挑戦を続けていきます。



価値創造型企業に向けて

JBCCグループのあゆみ

JBCCグループは、1964年の創業以来、変化する時代とお客様のニーズに応え、最適なITソリューションとサービスを提供してきました。

「創り出そう、躍動する社会を。挑戦しよう、技術とともに。」のビジョンのもと、クラウドやセキュリティ、超高速開発という注力事業を軸にグループの力を結集し、お客様のDX実現の道のりに伴走してまいります。

JBCCグループの挑戦

選択と集中

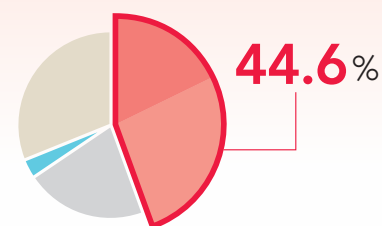
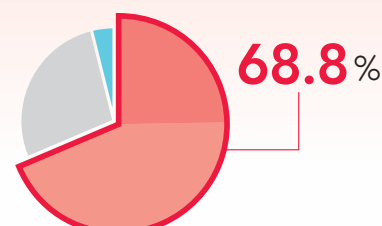
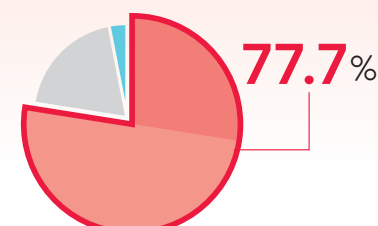
価値創造型企業への進化に向けたステップ

STEP1
注力事業の強化STEP2
次なる成長分野へ価値創造型
企業へ

お客様の成功

社会の発展

IT業界の変革に貢献

2014～
Innovate
2016独自性を模索し
ソリューション提案へシフト2017～
Transform
2020クラウド・セキュリティ等
注力分野を明確化し収益力を向上2021～
HARMONIZE
2023事業構造変革により
成長路線へCHALLENGE
20263つの注力事業に
洗練・集約注力事業にデータ&AIを
組み合わせ
新たな価値創出

→ P.21

注力事業を含む事業分野が占める
売上高構成比の推移

- システム開発 (SI)
- サービス
- システム
- 製品開発製造
- ディストリビューション

お客様・時代のニーズ

- クラウドサービス普及に伴い、システム構築需要が伸長

- クラウドサービス市場の拡大に伴い、IT変革が加速

- 働き方の多様化によりDXが企業に浸透し、IT人材の需要が高まる

- AIの活用促進による本格運用に向けた企業投資が加速

ステークホルダーに
対してポジティブな
インパクトを
与え続ける存在DX支援を通じて
顧客の経営課題を解決し、
持続的な成長を支援

...

既成概念にとらわれない発想で
事業価値を高め、
業界に知見を還元

...

社会課題を成長機会と捉え、
経済価値と社会価値を
両立するビジネスを創出

2006

ホールディングス体制へ移行

1983

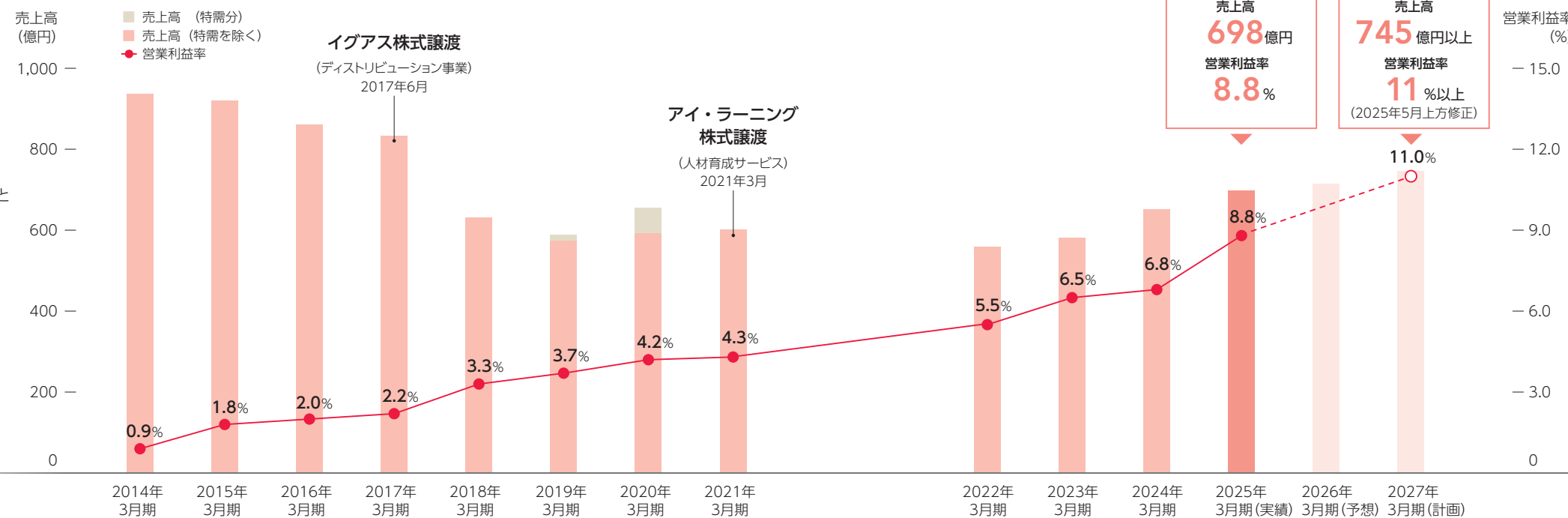
日本アイ・ビー・エム株式会社と
資本・業務提携

1977

日本初 漢字処理のできる
オフィスコンピューター
「JBCシステム1-漢字」
自社独自開発・販売

1964

創業



JBCCグループの競争優位性

国内の中堅・大手企業を対象に、お客様のDXを支援。
お客様の成功に貢献する**高付加価値サービス**を**包括的／持続的**に提供。
ストックビジネスの拡大を推進し、安定的な経営基盤へ。

3つの
競争優位性

1. 注力事業における高付加価値サービスの提供

2. 包括的なITを持続的なマネージドサービスで提供

3. スtockビジネス拡大による経営の安定性

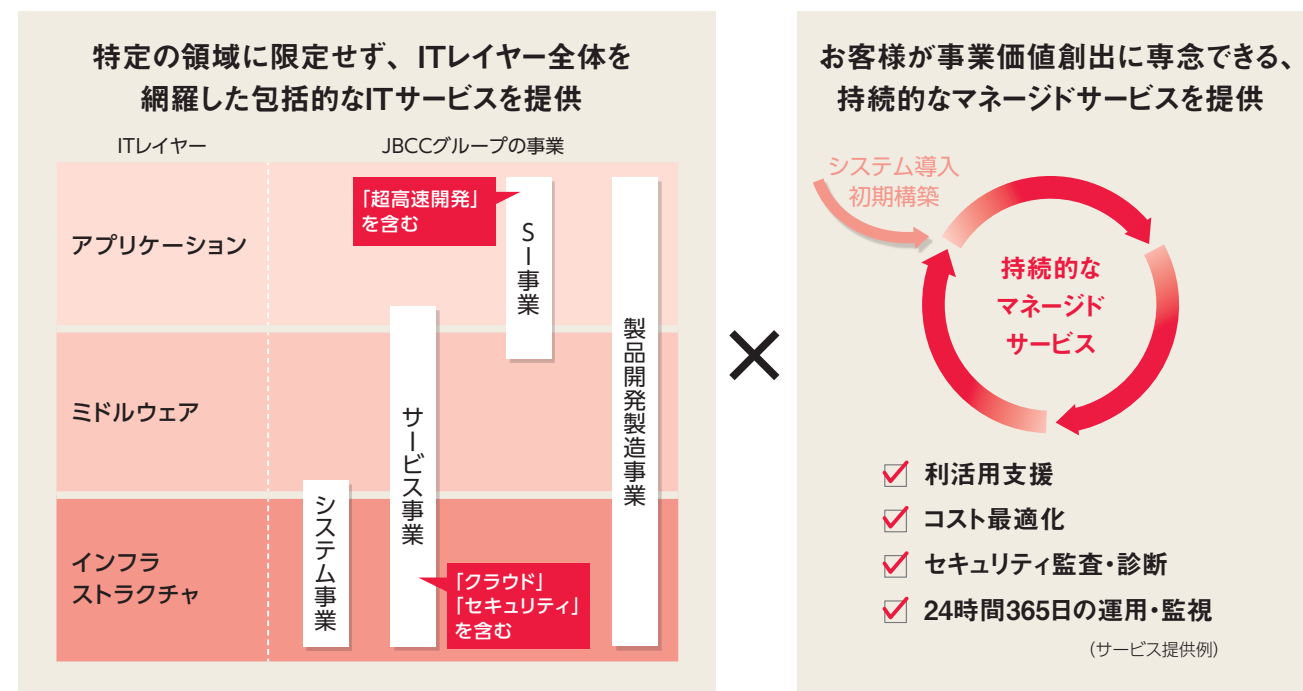
1. 注力事業における高付加価値サービスの提供

クラウド／セキュリティ／超高速開発を注力事業に定め、お客様の期待を上回る高付加価値の提供を追求。
他社の追随を許さない先を見据えたサービス開発を推進。

クラウド	セキュリティ	超高速開発
 企業のDXに不可欠なクラウドサービスをお客様が最大限活用できるよう、サービス選定から導入後の運用に至るまで“伴走”し、お客様の事業価値向上に貢献します。 「クラウド」については P.25	 24時間365日の運用を支える網羅的なマネージドサービスを提供し、特にマルチクラウド環境のセキュリティ対策に注力しています。 「セキュリティ」については P.27	 独自の開発手法「JBアジャイル」とローコード開発ツールを組み合わせた超高速開発で、お客様の真の要件をあぶり出し、どこよりも高品質で速くお届けします。 「超高速開発」については P.29

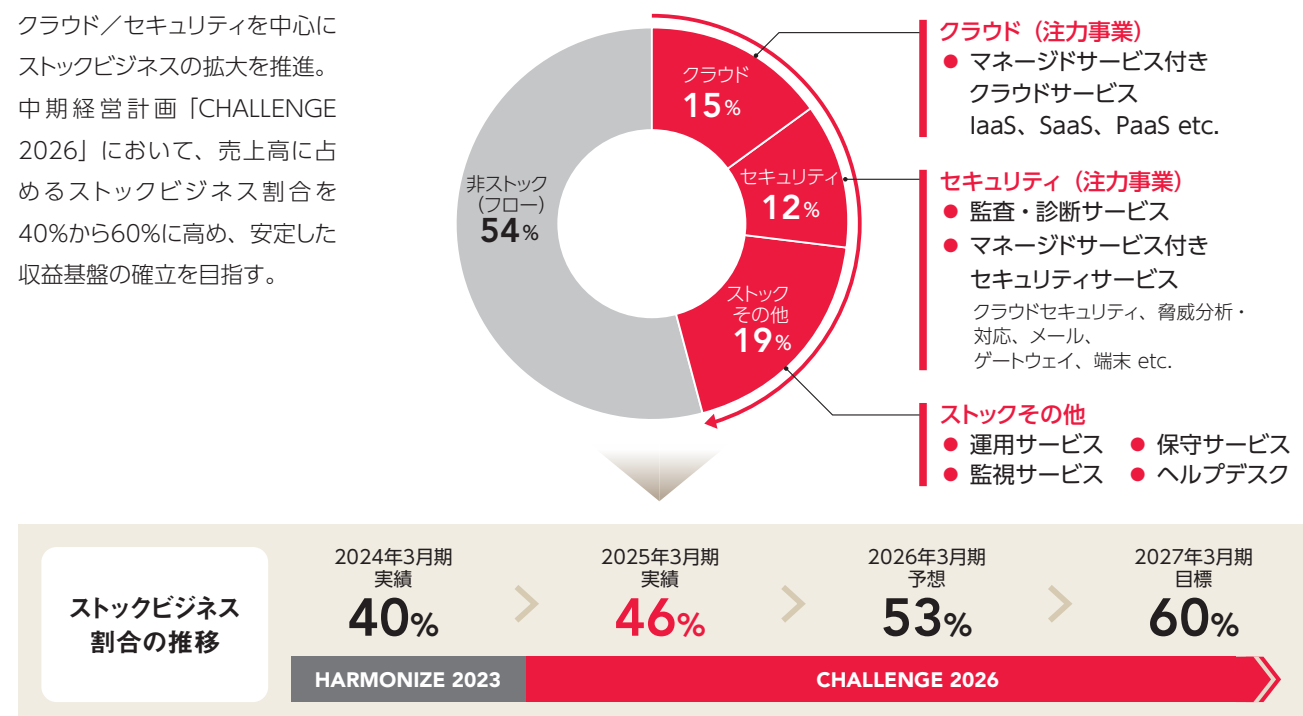
2. 包括的なITを持続的なマネージドサービスで提供

大手IT企業を除く日本国内IT企業においては、特定の領域に限定的な強みをもつ企業が多数を占める中、包括的／持続的なサービス提供で企業のITを部分最適から全体最適に導く。



3. スtockビジネス拡大による経営の安定性

クラウド／セキュリティを中心にストックビジネスの拡大を推進。
中期経営計画「CHALLENGE 2026」において、売上高に占めるストックビジネス割合を40%から60%に高め、安定した収益基盤の確立を目指す。



価値創造プロセス

IT業界の変革に挑戦し続ける価値創造型企業

グループビジョン

創り出そう、躍動する社会を。
挑戦しよう、技術とともに。

経営資本

人的資本

グループ従業員数	1,949 名
超高速開発エンジニア	350 名以上
クラウドエンジニア	200 名以上
セキュリティエンジニア	100 名以上
非注力領域のエンジニア	400 名
人材戦略投資	25億円/中計3ヶ年

社会・関係資本

お客様社数	3,000 社以上
-------	------------------

知的資本

- クラウド移行コンサルティングサービス(平均コスト30%削減を実現)
- 高度エンジニアによるセキュリティインシデント対応・復旧支援
- クラウド・セキュリティの知見を体系化した独自のマネージドサービス
- 独自の開発手法「JBアジャイル」による超高速開発

財務資本

総資産	444.6 億円
純資産	241.8 億円
自己資本比率	54.4 %
フリーキャッシュフロー	70.0 億円

※ 2025年3月末現在

ビジネスモデル



新たな価値創造

グループ全体で
企業価値を最大化
→ P.13

JBCCグループ注力領域
年商1,000億～2,000億円の
国内中堅企業様

2,500社以上
→ P.23

マテリアリティ
→ P.33

アウトプット

マルチクラウド 環境への移行

DX推進により生産性向上
DXサービス提供ユーザー数
180,000人以上

クラウド移行で 排出炭素量大幅削減

グリーン電力環境への移行
5,100台以上
→ P.25

高度な セキュリティ環境/運用

侵入経路を**2日以内**で特定
セキュリティ運用端末数
440,000台以上
→ P.27

変化に強い 基幹システムの再構築

生産性を大幅に向上
過去10年間で、
500社以上の実績
→ P.29

※ 数値情報は2025年9月現在

※ クラウドは再生可能エネルギーを活用しており、
オンプレミスサーバーに比べて環境負荷の軽減に
寄与しています。

アウトカム

社会価値

- お客様のDX実現
- 環境の負荷軽減
- 安心・安全な社会実現



経済価値

[2027年3月期]

- 売上高：745億円以上
- 営業利益率：11%以上
- ROE：20%以上

(2025年5月上旬修正)

CFOメッセージ



確かな財務基盤で挑む、
成長と価値創造

取締役
浅利 信治

着実に事業構造変革を推進

3ヶ年中期経営計画「CHALLENGE 2026」に掲げた目標に対し、当社の事業は順調に進捗しています。2024年度の売上において、主力のクラウド事業が前年比+47.3%、セキュリティ事業が前年比+35.4%となり、市場成長率を大きく上回るスピードで拡大しました。その結果、売上高に占めるストックビジネスの構成比率は前年比+4.8ポイントの46.3%に達し、中期経営計画で掲げる60%の目標に向け、着実に前進しています。これにより、安定的かつ持続可能な事業構造の変革を順調に推進しています。加えて、課題となっていたSIプロジェクトはすでに完了し、進行中の案件対応に集中できる体制が構築できています。その結果、業績は正常化し、収益基盤の強

化につながっています。

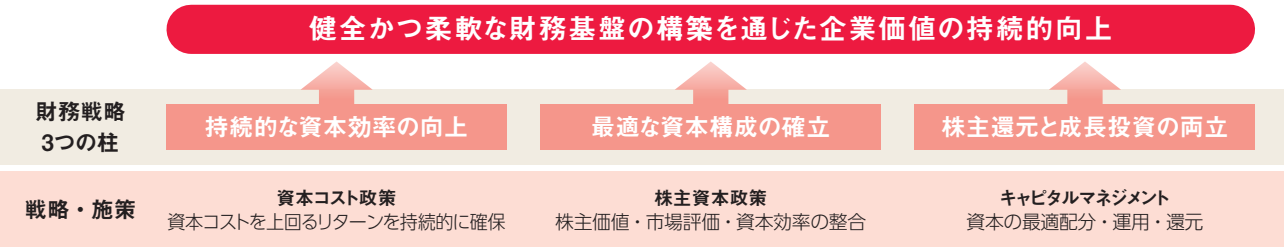
このような業況を鑑み、中期経営計画「CHALLENGE 2026」の最終年度の目標を上方修正しました。上方修正後の中期経営計画では、売上高745億円以上、営業利益率11%以上、ROE20%以上、配当性向45%以上という明確な数値目標を掲げています。足元の事業の順調な進捗を踏まえると、2025年度の目標を含めすべての目標値は十分に達成可能であると考えています。

➡中期経営計画の進捗 P.24

成長を導く財務戦略

当社の財務戦略は、①持続的な資本効率の向上、②最適な資本構成の確立、③株主還元と成長投資の両立の

JBCCグループ財務戦略の基本方針



三本柱を軸に推進しています。負債と自己資本のバランスを最適化し、資本効率を高めることで、健全かつ柔軟な財務基盤を築いています。社内では日々、定量・定性的な視点から企業価値を検証し、その最大化を追求しています。

具体的な数値としては、2024年度末のROEは20.3%、WACCは8.2%となり、エクイティスプレッドは10ポイント超を確保しており過去と比べて大幅に改善しています。今後も戦略的な取り組みを継続し、さらなる改善につなげてまいります。

キャピタルアロケーションについては2025年10月の中間決算にあわせ、株主還元方針の具体化に加え、既存事業の強化と新規事業の創出を推進し、将来の事業ポートフォリオ拡充を目的とした成長戦略投資枠を新設しました。さらに、政策保有株式の縮減にも継続して取り組み、資本効率の一層の向上を実現していきます。

また、より多くの投資家の皆様に株式を保有いただけるよう、2025年4月1日付で株式を4分割しました。これにより最小投資金額は10万円台となり、個人投資家層の拡大や流動性向上が期待されます。

私たちはこれからも、公平で透明性の高い情報開示を徹底し、株主・投資家の皆様からの信頼を揺るぎない基盤として経営を進めてまいります。IR・SR活動の充実と取締役会での建設的な議論を継続し、安定した財務基盤のもと、株主還元と成長投資の両立を着実に実現してまいります。

コーポレート・ガバナンスのさらなる強化

2025年6月の定時株主総会において、当社は取締役会の構成を従来の10名から、社外取締役3名を含む6名に精選しました。これは、監督機能と執行機能の分離をさらに推進し、企業体質の健全性と経営の透明性を一層高めることを目的としています。取締役を精選することで取締役会の機動性を高め、迅速かつ的確な意思決定を実現できる体制を整えています。あわせて、取締役会のスキルマトリックスも刷新しました。経営戦略および中期経営計画との整合性を重視し、取締役会が的確な監督機能を発揮できるように設計しています。今後も、経営環境

中期経営計画「CHALLENGE 2026」におけるキャピタルアロケーション

キャピタルマネジメント

2026年3月期～2027年3月期までの2年間



の変化に応じて継続的な見直しを行い、取締役会の実効性を高めてまいります。

加えて、ガバナンス強化の一環として、2025年度から以下の二つの主要施策を新たに推進しています。第一に、CxOマネジメントシステムを本格導入し、経営幹部のそれぞれの責任範囲を明確化しました。これにより、迅速な意思決定と業務執行の効率性向上を実現し、専門分野ごとに最適な判断を下せる体制を整備しました。さらに、グループ全体で専門情報を共有する基盤を構築し、経営管理・内部統制・リスクマネジメントの一層の強化へとつなげています。

第二に、経営品質向上委員会を新設いたしました。CEOを議長とし、財務リスクをはじめとする経営上の重要課題に優先順位をつけ、課題の特定からアクションプランの実行、未然防止までを一貫して推進する体制を整えています。これらの取り組みにより、グループ全体の経営のガバナンスをさらに強化し、企業価値の向上につなげていきたいと考えています。

➡安心／安全な企業体質の強化 P.47

人材戦略と財務戦略の融合

CFOとして私が担う最大の使命は、当社の持続可能な成長を財務面から確実に支えることです。企業は短期的な利益の確保にとどまらず、長期的な視点で環境や社会に配慮しながら成長を続ける必要があります。その実現には、お客様や社会に対して新しい価値を継続的に創出・提供し、並行して安定した収益基盤を築くことが不可欠です。当社は、その原動力となる人材への投資を最重要課題の一つに位置づけています。優秀な人材の確保・育成・配置・リテンションは、イノベーションの創出や競争優位の維持に直結します。その結果、売上高成長・収益性強化・資本効率の改善につながります。これらの取り組みは中長期的な企業価値の向上に資するとともに、株主・投資家の皆様への持続的なリターンの確保にもつながります。

具体的には、中期経営計画において3年間で25億円の人的資本投資を計画しており、これは過去3年間の累計実績比の1.5倍に相当します。2024年度の実績および

2025年度の見通しを含め、計画を上回る進捗となっています。特に、クラウド技術者やセキュリティ専門人材の採用・育成に重点的に取り組み、事業成長の基盤強化を図っていきます。今後も、財務戦略と人材戦略を有機的に連動させることで、持続的かつ安定的な成長を目指してまいります。

➡JBCCグループの人材戦略 P.39

持続的な価値創造を実現

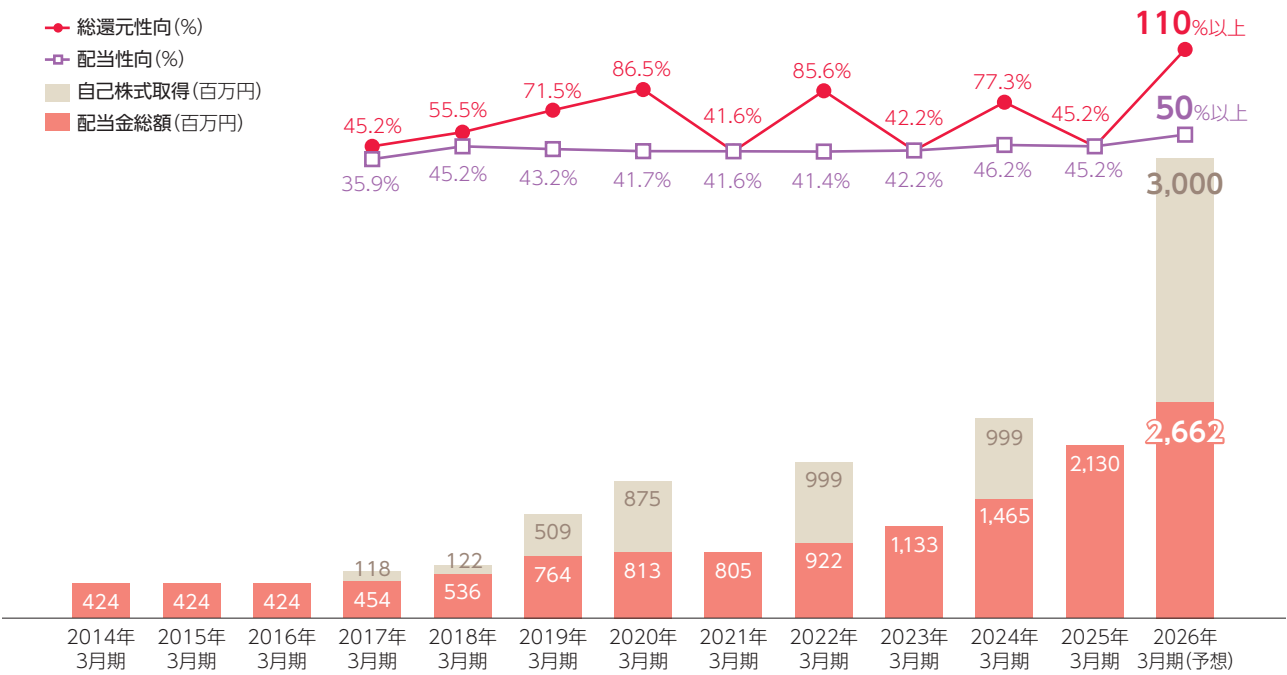
本年は、資本効率の向上を目的とした自社株買いを含む株主還元強化に加え、将来を見据えた成長投資を着実に実行します。さらに、取締役会体制の刷新によるガバナンス強化や、管理体制・意思決定プロセスの整備を進め、健全な企業体質と高い経営透明性の確立に取り組んでいます。これらの施策はすべて、企業価値の持続的な向上と、株主・投資家の皆様への適切な還元を両立させるための重要な取り組みです。

CFOとして、今後も資本効率の一層の向上に努めると



ともに、積極的な情報開示と建設的な対話を通じて、株主・投資家の皆様からの信頼に応えてまいります。そして、実効性あるコーポレート・ガバナンスのもと、短期的なリターンの追求にとどまらず、中長期的な成長機会を確実に捉え、持続的な企業価値の創造を実現していくことを、ここに改めてお約束いたします。

配当金総額と自己株式取得の推移



当社株価の動き（TOPIXとの比較）



中期経営計画「CHALLENGE 2026」

当社は、グループビジョン「創り出そう、躍動する社会を。挑戦しよう、技術とともに。」を実現するために、2026年度にむけた中期経営計画「CHALLENGE 2026」を2024年に策定しました。クラウド、セキュリティ、超高速開発を中心に、さらなる事業構造の変革を推進し、お客様の成功、社会の発展、そしてIT業界の変革に貢献する「価値創造型企業」に挑戦し続けます。



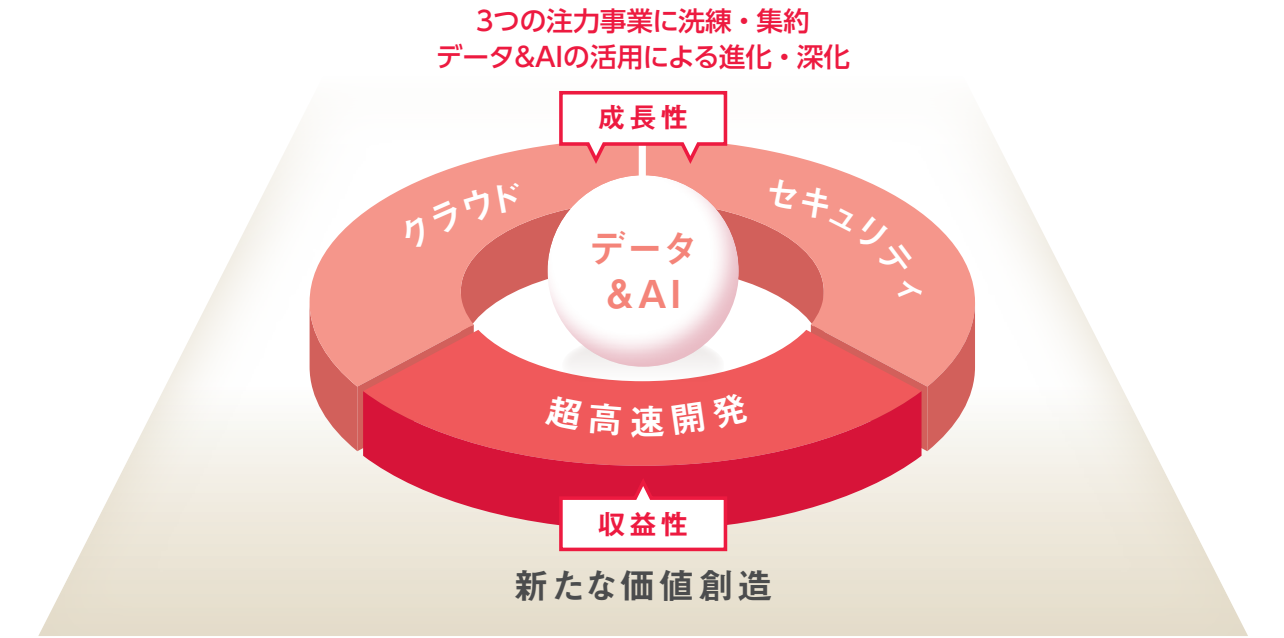
基本方針

継続的成長 売上高 745億円以上	クラウド、セキュリティを中心に、ストックビジネスの比率を40%（2024年3月期）から60%に拡大することにより、 事業構造変革をさらに加速させ、継続的な成長 を実現します。
収益性の向上 営業利益率 11%以上	独自の開発手法である「超高速開発」における、マイクロアセットサービスの推進とアセット適用率向上、ならびにストックビジネスにおける高付加価値サービスの提供により、 収益性の向上 を実現します。
経営基盤の強化・高度化	人材への投資 、ガバナンスの強化、DXの加速、リスクマネジメント体制の高度化により、柔軟で強固な経営基盤を構築し、 経営品質の向上 を推進します。
株主還元方針 配当性向 45%以上	利益率の向上および資産効率を高めることで、健全な財務基盤を維持し、 長期的な株主還元 を実現します。

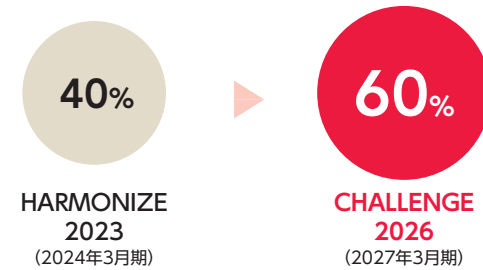
CHALLENGE 2026全体像

さらなる成長と高い収益性を実現するため、注力事業にデータ&AIを活用して進化と深化を図り、事業構造の変革を一層加速させます。成長を支えるとともに、環境変化に対応できる耐性を備えた経営基盤の強化・高度化を推進します。

事業構造の変革を加速

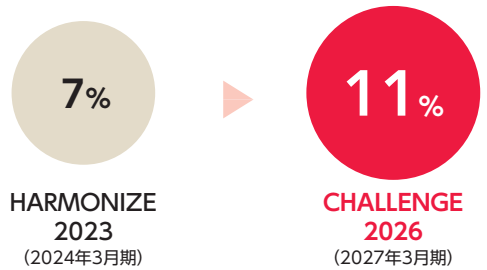


売上高に占めるストックビジネス比率※



※ スtockビジネスには、クラウド、セキュリティ、運用/保守/監視等サービス、月額型ソフトウェアやその保守サービスを含みます。

営業利益率



※ 上方修正 2025年5月12日公表

経営基盤の強化・高度化 人材および新たなビジネス領域の 拡大に向け経営資源を投下 人材・組織の 強化・高度化 DXの加速 ガバナンスの強化 リスクマネジメント 体制の高度化	サステナビリティの取り組み 4つのマテリアリティに対する 活動・実行 社会に貢献する 人材の育成 安心/安全な 企業体質の強化 高い品質と 技術力の強化 環境に配慮した 社会の実現
--	--

CHALLENGE 成長戦略領域

市場において当社グループの強みをより発揮できる注力領域を明確化しました。JBCCグループは、国内の中堅企業を対象に注力事業であるクラウド、セキュリティ、超高速開発に加え、データ&AI活用等の新たな付加価値の創出にチャレンジし、お客様のDXを実現します。事業戦略を支え、企業文化をつくる人材への経営資源の投下も積極的に進めていきます。



注力事業① クラウド

事業セグメント			
情報ソリューション			
システム開発 (SI)	サービス		製品開発 製造
超高速開発	クラウド	セキュリティ	
システム			

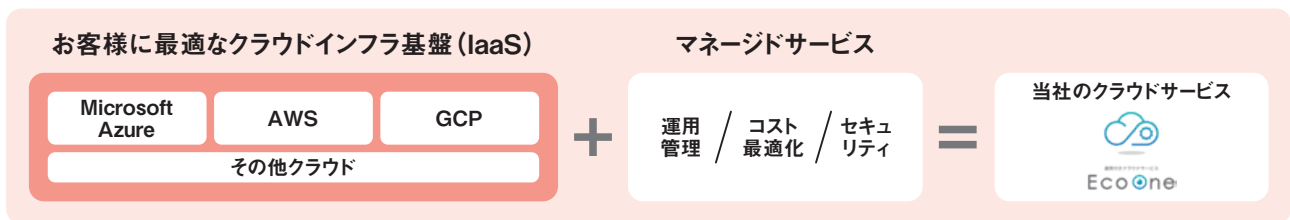
企業DXに不可欠なクラウドサービスをお客様が最大限に活用できるよう、サービス選定から導入後の運用に至るまで“伴走”し、お客様の事業価値向上に貢献します。

当社のクラウドサービスの特徴と強み

お客様のインフラ投資や業務課題を可視化し、マルチクラウド環境への最適な移行と、クラウドの定着支援を通じて、企業のDX推進と運用効率の向上を支援しています。導入検討から活用までを一貫して伴走することで、環境変化に対応した持続的な価値提供を実現します。

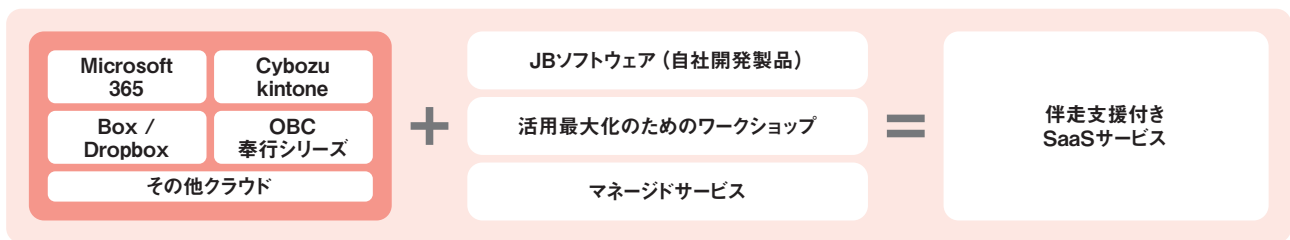
マルチクラウドでの最適化で、平均コスト30%を削減

- マルチクラウド環境に対応したクラウドインフラ基盤（IaaS）サービスを通じて、平均30%のコスト削減を実現
- ハードウェアや仮想化基盤の価格高騰を背景に、クラウド移行によるインフラ投資の最適化を支援
- クラウド移行後も、継続的な構成見直しやリソース最適化により、投資対効果の最大化を支援



伴走支援を通じてクラウドの利活用を促進し、顧客のDX推進を支援

- クラウド活用ワークショップや運用支援サービスにより、クラウドアプリケーションの定着と業務変革を支援
- 事業再編を受け、独自開発のソフトウェアを内包した伴走支援で顧客課題の解決力を向上



豊富な導入・構築実績に基づく信頼性と提案力

- 2,650社への設計・構築支援に基づく高い信頼性
- 東京・名古屋の2拠点の運用管理センターによる24時間365日の安定した運用を提供
- Microsoftやサイボウズなど主要パートナーからの表彰実績により、技術力と提案力への高い評価を獲得

事業を通じた価値創出

クラウド移行台数 **5,100** 台以上

SaaSサービス利用ユーザー延べ数 **18** 万人以上

クラウド事業は、環境負荷の低減と事業成長を両立させる重要な取り組みとなります。クラウドサービスは再生可能エネルギーから生み出された電力（グリーン電力）を利用しており、お客様の温室効果ガス排出量削減にも貢献するものです。

さらに、クラウド移行に伴い、お客様に最適なSaaSソリューションをご提案しさらに利活用支援を実施することで、業務の自動化や効率化、AI活用による業務の精度の向上といった生産性向上に寄与し、事業を通じてDX人材の醸成に貢献しています。

事業責任者メッセージ



JBCC株式会社
ソリューション事業
ハイブリッドクラウド
事業部長

布川 加奈子

私たちは企業のビジネス成長において、柔軟性、俊敏性を兼ね備えたクラウドが最適なIT環境だと考え、早くからクラウドファーストの考えを採用し、クラウドサービスの提供を通じて2,650社を超える企業の人材不足、生産性向上等の課題解決に寄与してまいりました。

クラウドインフラ基盤（IaaS）は、Microsoft、AWS、Googleなどマルチクラウドの知見で、VMwareやOracleなどのライセンス体系変更によるコスト増大のIT投資課題に対して最適な選択肢を提示し、コスト削減を実現しています。さらに、クラウド移行後は「コスト最適化サービス」でコスト状況の可視化と推奨対応を毎月お客様へレポートし、エンジニアが適宜リソース再割当て等の推奨対応を実施することで、継続的にコストを削減できることが強みです。

また、24時間365日稼働の運用センターによる障害対応、監視、設定変更を提供する「運用付きクラウドサービス EcoOne」で、800社近くの企業の運用負荷を軽減しております。

クラウドアプリケーションサービス(SaaS)は、kintoneやMicrosoft 365、業務アプリケーションサービスなどのDXワークショップや定着化支援を通じて、業務効率化と変革を実現してきました。

生成AIの急速な発展など変化が激しいITの動向を先取りし、常にお客様が最適なIT環境を選択し続けられるよう、これからも最善な提案、サービス提供に尽力してまいります。

事業戦略

事業の進捗についてはP.24参照

クラウド・ファースト戦略

高い成長が予測されるクラウド市場において、当社は「クラウド・ファースト」を掲げ、積極的にクラウド移行を推進します。この戦略により、顧客のニーズに応じた最適なクラウドソリューションを迅速に提供し、競争優位性を高めていきます。

マルチクラウド環境とコスト最適化

増加するマルチクラウド環境や、企業が求めるコスト最適化に応じた移行・運用サービスの提供を強化します。これにより、顧客は複数のクラウドサービスを組み合わせて最適なパフォーマンスとコスト管理を実現でき、当社はそのプロセスを支える信頼性の高いパートナーとしての地位を確立します。

データ&AIを活用した付加価値の創出

クラウド移行の先にあるデータ&AIの活用を通じて、新たな付加価値の創出を目指します。顧客課題とビジネス背景を踏まえた最適なデータ・AI活用方法を選択しご提案することで、顧客にとってのビジネスインサイトやオペレーションの効率化を実現し、持続可能な競争力を提供します。

お客様事例

公益財団法人 新国立劇場運営財団様

新国立劇場の管理運営

現代舞台芸術を支える基幹ネットワークを刷新 Azure 移行でコスト35%削減しセキュリティ強化を実現

新国立劇場運営財団様は、定期的な部門異動がある組織で、IT領域以外の人材が情報システムの担当となるため、従来のオンプレミスの環境では、ハードウェア更改や頻発するトラブル対応など、システムの運用管理が課題となっていました。そこで解決策としてクラウド移行を決断。JBCCは、「クラウド移行コンサルティングサービス」を通して、最新のサイバー攻撃に対するセキュリティ強化も含めたクラウド化全体の仕組みをトータルでご提案し、サーバーインフラにかかるコスト35%削減を実現。クラウド移行後もお客様のITインフラを24時間365日体制で支援しつつ、継続的なコスト見直し提案を行い、担当者の運用負荷を大幅に軽減しました。



詳細

<https://www.jbcc.co.jp/casestudy/solution/cloud/nntt.html>

注力事業② セキュリティ

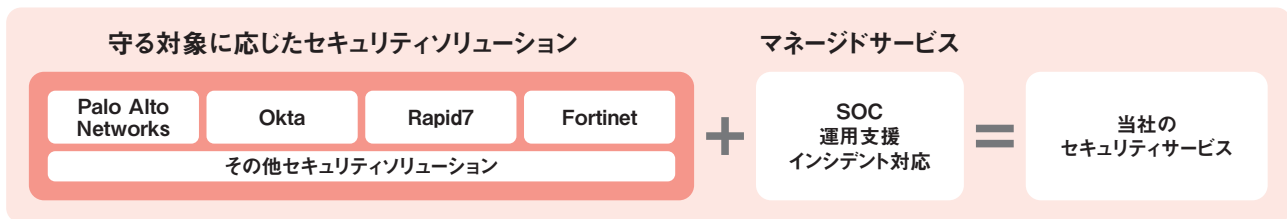
事業セグメント

情報ソリューション				製品開発 製造
システム開発 (SI)	サービス		システム	
超高速開発	クラウド	セキュリティ		

24時間365日の運用を支える網羅的なマネージドサービスを提供し、特にマルチクラウド環境のセキュリティ対策に注力しています。

当社のセキュリティサービスの特徴と強み

お客様のセキュリティリスクや課題を可視化し、ゼロトラストセキュリティなど、企業を取り巻く環境の変化に対応した最適なセキュリティ対策を提案しています。常時監視や一次対応を実施しているSOC（Security Operation Center）と、お客様環境を熟知したセキュリティエンジニアが連携し、高度な分析・対応を実施。さらに、定期的なセキュリティ状況の報告や対策アドバイスを通じて、お客様の情報資産を守ります。



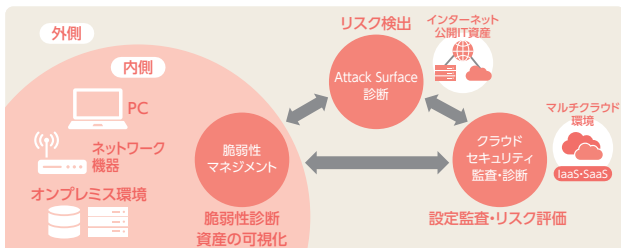
運用支援を付けたマネージドサービスを全方位で提供

- オンプレミスからクラウドまで、マルウェア対策、アクセス制御、脅威分析・対応、監査・診断を含むセキュリティ対策と運用支援をマネージドサービスで提供
- 特にクラウド環境での豊富な構築経験と知見を基に、マルチクラウドサービスの特性に応じた最適なセキュリティ対策を構築

監査・診断によるリスク評価から運用・インシデント対応まで一元的に支援

- 外部、内部環境のセキュリティ監査・診断を継続的に実施し、リスク評価と対策を提言
- 高度なセキュリティ資格を持つ技術者が常に最新の脅威情報を把握し運用を支援
- インシデント対応、フォレンジック調査、復旧対応および再発防止策のご提示まで窓口一つで対応

●セキュリティ監査・診断



1,350社への提供実績、製造・流通・医療など幅広い事業領域

- セキュリティサービスの提供実績は1,350社を超え、製造、流通、金融、公共、医療など、幅広い事業領域のお客様に提供
- パロアルトネットワークス社より、中堅企業に対して最適なマネージドサービスの開発、および顧客のニーズに合った提案・販売実績が評価され国内最優秀パートナーに選出



事業を通じた価値創出

運用台数 **44万台以上**

インシデント対応 侵入経路を平均 **2日以内**で特定

44万台以上のシステム運用監視を行い、信頼性の高いセキュリティサービスを提供することで、お客様のビジネスの安全を支えています。セキュリティインシデントが発生した際には、平均2日以内に侵入経路を特定し、迅速かつ的確な解決策を提案することで、社会におけるサイバーセキュリティの強化に日々貢献しています。

事業責任者メッセージ



JBCC株式会社
サービス事業
セキュリティサービス
事業部長

高橋 宏治

私たちは、日々進化するサイバー脅威に対応するため、セキュリティサービス事業を通じてお客様の安心・安全なIT環境の構築を支援してまいりました。製品導入にとどまらず、運用支援を含めたマネージドサービスとして提供することで、継続的な防御力の維持と事業継続性の確保に貢献しています。

現在、特に成長が著しい「クラウドセキュリティ」分野に注力し、監査・診断によるリスクの可視化から、既存資産を活かした最適な対策の提案、導入・運用支援までを一元的に提供しています。また、統合ログ基盤プラットフォームを活用し、各種ログを一元管理・可視化・分析するマネージドサービスを展開し、セキュリティ運用の高度化を図っています。

今後は、AIや自動化技術を活用した脅威分析・対応力の強化に取り組みます。高度なセキュリティ資格を持つ技術者の育成と戦略的な配置を進め、インシデント対応力をさらに高めるとともに、自社SOCと連携したセキュリティエンジニアによるフォレンジック調査や改善提案を通じて、より付加価値の高いサービスを提供してまいります。お客様のセキュリティ対策が継続的に機能し、安定したIT環境を維持できるよう支援してまいります。

事業戦略

事業の進捗についてはP.24参照

マルチクラウド セキュリティ対応

当社は、クラウド市場の成長とセキュリティニーズの高度化に対応し、マルチクラウド環境における包括的なセキュリティ対策を推進しています。業界ガイドラインに準拠し、クラウドとオンプレミスの両環境をカバーする監査・診断サービスを提供。また、生成AIを含むSaaSのリスク可視化・アクセス制御・データ保護サービスを展開し、高いセキュリティ水準を備えた利用環境を確立します。設計・構築および運用・診断・監査をマネージドサービスとして提供し、法令や規則の改定にも柔軟に対応することで、企業の安全性を確保しながら、成長を支えるセキュリティ体制の強化を図ります。

複雑化する 環境への対応と 迅速な インシデント対応

日々高度化するサイバー攻撃やセキュリティリスクに対応するため、迅速かつ効果的なインシデント対応体制を戦略の柱としています。24時間365日体制で稼働するセキュリティオペレーションセンター（SOC）と、業界トップクラスのセキュリティスキルを持つエンジニアが密に連携し、リアルタイムで脅威検知し、高度な分析・対応を実施します。この体制により、常に進化する攻撃手法に対応し、複雑化する脅威を早期に発見し、適切な対応を行うことで、企業のセキュリティリスクを最小化し、サービス品質の強化を推進します。

お客様事例

株式会社 GSユアサ様

各種電池、電源システム、その他電気機器の製造・販売

Attack Surface診断サービスを採用し、IT資産のリスク可視化と最適なセキュリティ運用を実現

株式会社GSユアサ様は、自動車用電池、産業用電池・電源システムから車載用リチウムイオン電池、さらに宇宙・深海など特殊用途の電池・電源装置をグローバルに展開されています。クラウド活用やテレワークの普及、M&A・組織再編により、企業が認識していないIT資産が増加し、セキュリティリスクの把握が困難という課題を抱えていました。JBCCは「Attack Surface診断サービス」を通じて、海外拠点を含む外部公開資産の可視化と脆弱性の検証を支援。セキュリティ専門家による診断レポートを活用し、グループ会社にも展開可能な対策を一元的に推進する体制を構築しました。継続的な改善にも取り組み、全体のセキュリティレベル向上を実現しています。



詳細

<https://www.jbcc.co.jp/casestudy/solution/sec/gs-yuasa.html>

注力事業③ 超高速開発

お客様の真の要件をあぶり出し、
どこよりも高品質なシステムをどこよりも速くお届けします。

当社の超高速開発の特徴と強み

長年のシステム開発の実績を基に、独自の開発手法である「JBアジャイル」を確立し、基幹システムにアジャイル開発を提供するという、他社では実現が難しいシステム開発を行っています。

超高速開発とマイクロアセット活用により短納期・高品質・高付加価値を実現

- 「JBアジャイル」とローコード開発ツールを組み合わせた超高速開発で短納期を実現
- 業種・業界別の標準機能と業種横断で活用可能な汎用機能を整備し、それらをマイクロアセットとしてサービス化したことによって得られる柔軟性と再現性の向上による高品質な開発の実現
- 高付加価値サービスでお客様の競争優位に貢献

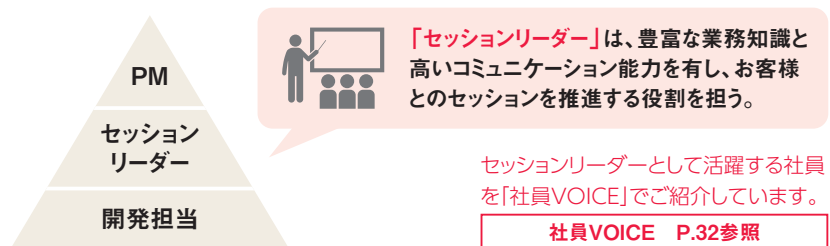
JBアジャイルの開発フレーム

- 一般的なアジャイル開発では実施しない「要件定義」を実施
- 確認単位を細分化し、5回の反復開発を実施
- 反復開発を通じた要望の洗い出しとユーザーによるテスト・確認



「超高速開発」チーム編成

- 開発規模に応じた要員でピラミッド型開発チームを編成
- 反復開発においてお客様とのコミュニケーション責任者となる「セッションリーダー」を配置



競争力を支える要求適合力と大規模案件対応力

- パッケージや従来のウォーターフォール型開発と比較して、より高い精度でお客様の要求を実現
- お客様の経営課題に直結する要求適合力で価値を創出
- 大規模案件を成功に導くマネジメント力とリスクコントロール

事業を通じた価値創出

生産性を向上し、変化に強いシステムを速やかに提供

過去10年間で500件以上の実績

従来型手法より短い開発期間で基幹システムを提供することにより、お客様のDXの早期実現を可能にし、お客様の事業の成長に貢献しています。

迅速なシステム導入により、例えば学校や教育機関では、デジタル環境を早期に整備し、生徒一人ひとりに合わせた柔軟な学習体験を提供することが可能になります。また、製造業では、生産プロセスの最適化と効率向上を支援し、競争力強化とコスト削減を同時に実現しています。

事業責任者メッセージ



JBCC株式会社
取締役専務執行役員
SI事業担当

千田 朋介

近年、パッケージ志向が高まる一方で、お客様の競争優位を支える個別開発のニーズは依然として根強く、当社の超高速開発の価値は一層高まっていると認識しています。新たに策定した「JBアジャイル開発宣言」を基に、お客様と当社が開発方針と役割認識を共有し、確かな信頼関係のもとでプロジェクトを推進していくことが成功の鍵となります。

昨年度に発生した納期遅延案件への反省を活かし、開発・運営の正常化に向けた体制強化を進めてまいりました。特に、大型開発案件で得られた知見の蓄積と標準化の進展により、今後は同規模の案件にも安定的に対応できる体制を確立しています。これらの取り組みにより、2025年度は堅調な実績が期待できる状況です。

現在は、「JBアジャイル×GeneXus」の実績を基盤に、標準化とマイクロアセットの拡充を進めることで、品質とスピードの両立を実現しています。

今後は、構想策定・要件定義・開発・テストにわたる各工程に生成AIを活用するAI駆動開発をJBアジャイルに取り入れることにより、さらに生産性向上を実現し大規模案件への対応力も強化してまいります。

他SIerも基幹システムのアジャイル開発に取り組むことが予想される中、当社はJBアジャイルにAI駆動開発を取り入れることにより、先行者利益を最大化し、お客様の価値創造に直結するスピードと品質を提供し続けてまいります。

事業戦略

事業の進捗についてはP.24参照

超高速開発の継続的な推進

標準化や自動化の取り組みを強化し、個人のスキルに依存しない組織的な開発体制を構築することで、大型プロジェクトにも安定して対応できる体制を整えます。今後も、さらなる生産性向上と品質確保を図ります。

アセットの拡大とサービス化

長年の開発実績で蓄積したマイクロアセットを活用し、業界や業種ごとの標準機能をサービスとして展開しています。これにより、再利用性や柔軟性を高めるとともに、注力業種への展開やパートナーとの連携強化を通じて、多様なニーズに迅速かつ高品質に応える体制を構築します。今後も、サービス化の推進と価値提供力の向上を図ります。

AI活用による付加価値向上

要件定義・開発・テストなど各工程に生成AIを取り入れることで、開発プロセス全体の生産性と精度を向上させています。AIによる自動化や要件定義の高度化を進めることで、手戻りリスクの低減や高付加価値サービスの創出を実現し、お客様の経営課題解決や新たなビジネス価値の提供を図ります。

お客様事例

株式会社 サクラクレパス様

老舗総合文具メーカー

GeneXusを活用したJBアジャイルで基幹システムを刷新

株式会社サクラクレパス様は、40年間使用してきた基幹システムの機能追加によるブラックボックス化やEC連携の限界、COBOL技術者の高齢化などの課題を受け、JBCC独自のアジャイル開発手法による超高速開発でシステムを刷新しました。計画性と柔軟性を備えた開発により、市場に特化した独自機能を実装。ECサイトでは在庫をリアルタイムで管理できるようになり、通販事業の売上は2年連続で前年比40%増となりました。情報システム部門も開発に参加し、アジャイル等のノウハウを習得。内製化体制を確立し、グループ企業への展開も進めています。

今後は、データ活用や販売店支援システムの開発を通じて、さらなる効率化と競争力強化を図ります。



詳細

<https://www.jbcc.co.jp/casestudy/solution/dev/craypas.html>

JBCC株式会社
ソリューション事業
ハイブリッドクラウド事業部

井戸 誠士

クラウド

お客様に寄り添い、最適解を形にする

「**どうすればお客様が困らずに済むのか**」——その問いが、私のキャリアを通じて一貫している想いです。キャリアの始まりはハードウェア修理の現場でした。日々「困った」に直面する中で、ただ直すだけでなく、未然に防ぐにはどうすべきかを考えるようになりました。やがて「問題が起きてからではなく、もっと前の段階でお客様と対話し、最適解を提案したい」という思いが強まり、提案部隊に異動。現在はテクニカルプリセールスとして、お客様に最適なクラウド構成を提案しています。

技術は常に進化し、学び続ける努力が欠か

せません。しかし、どんなに変化があっても、根底にあるのは「お客様が困らないように、より良くなるように」という想いです。**課題に直面したときは、逃げずにとことん向き合う。**

愚直かもしれませんが、それが私の信条です。営業やSEと連携し、チームとしてお客様に価値を届ける、その積み重ねによって、**「価格競争ではなく、提案そのものを評価いただき、JBCCだからこそ任せたい」と思っているだけの存在になりたい**。そんな信頼を築く挑戦こそが、私の原動力です。

課題の本質を見極め、即断・即行動で価値を生む

「**お客様の課題の本質はどこにあるのか**」——その想いを軸に、これまで数多くのシステム開発に携わってきました。

鉄鋼業をはじめとする多様な業界の案件を通じて、お客様と直接対話し、求められるシステム像を自ら考え、提案する。

その積み重ねが、現在取り組んでいる超高速開発における大きな強みとなっています。

現在は超高速開発のセッションリーダーとして現場に立ち、常に意識しているのは、**課題をそのまま受け止めるのではなく、お客様の真のニーズを見極め、最適な解決策を提**

案することです。

プロジェクトには必ず壁が立ちはだかりますが、そのようなときこそ**「即断・即行動」**。早く方向性を示し、行動に移すことで、チームもお客様も前に進むことができると考えています。

「仕事が好きだからこそ挑戦を続けられる」。難しい局面でも前を向き、お客様に「頼んでよかった」と言っていただけの瞬間をつくることが、私にとって最大のやりがいです。

JBCC株式会社
SI事業
プロジェクト推進

坂下 友美

超高速開発

社員VOICE

CHALLENGEする企業文化

当社の成長の背景には、現場で挑戦を続けるエンジニアの存在があります。お客様の課題に真摯に向き合い、それぞれの強みを活かして挑み続ける姿勢こそが、当社の事業を成長へと導く原動力です。



CHALLENGE! CHALLENGE! CHALLENGE!

JBCC株式会社
サービス事業
セキュリティサービス事業部

内藤 雄也

セキュリティ

社会を守りたいという思いが新たなセキュリティサービスを生む

安心・安全な社会づくりに貢献したい——その思いからセキュリティ分野に関心を持ち、入社2年目にFA制度を活用してサービス開発部門へ異動しました。当初は知識ゼロからのスタートでしたが、学習や資格取得を通じて力をつけ、現在はフォレンジック調査を担っています。

その過程で、**自ら企画したサービスをゼロから設計・開発し、実際にリリースまで結びつけました**。入社当初から「いつかやりたい」と思っていたテーマであり、これまでの学びを結集させて実現できたことは大きな手応え

となりました。

現在は、AIとセキュリティを掛け合わせた新たなサービス開発に挑んでいます。DXを推進するお客様にとって、安全なセキュリティ環境は事業継続の前提です。AIを活用することで、インシデント対応の精度とスピードを高め、安心してDXを進められるよう支えています。

自身の挑戦が新しいサービスを生み出し、それが事業の成長、ひいては安心・安全な社会の実現へとつながる。この循環を加速させることが、自分の使命だと考えています。

AIを活かし、挑戦から新しい価値を生み出す

新しい技術を学ぶこと、その挑戦が新しい価値を生み出す——現在はSI事業部で小規模案件を担当しながら、カスタマー・イノベーション・ラボのメンバーとして**AIを業務に取り入れる挑戦**を進めています。

システム調査などの繰り返し作業を**生成AIで効率化**し、より付加価値の高い活動に集中できるようにすることに取り組んでいます。

会社の研修で海外の大型ITカンファレンスに参加したことをきっかけに、技術への関心が一層強まりました。

それ以来、**「学ぶこと」そのものを楽しみ**

ながらキャリアを積み重ねてきたと実感しています。

これからは、**エンジニアが従来の枠にとどまらず、新しい技術を柔軟に取り入れ、付加価値のあるサービスやソリューションを生み出すことが重要**です。

私自身も挑戦を重ねながら、「新しいエンジニア像」を体現し、新しい価値を創造していきたいと考えています。

JBCC株式会社
SI事業 東日本第二SI本部
兼カスタマー・イノベーション・ラボ

松本 明留歌

+AI

サステナビリティ経営

JBCCグループは「創り出そう、躍動する社会を。挑戦しよう、技術とともに。」というビジョン実現に向け、グループが持つ最新技術を駆使し、私たちの事業である“IT”を通じて持続可能な社会の実現に貢献いたします。

また、様々なステークホルダーとの対話を通じて事業活動を展開し、サステナブルな社会の実現を目指しています。

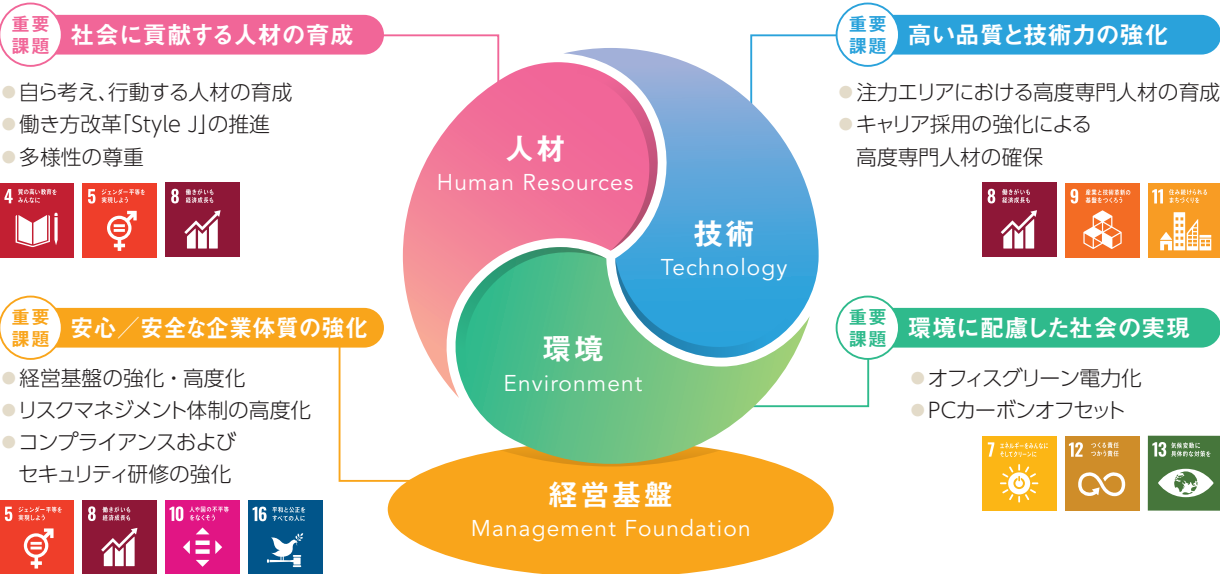
サステナビリティ基本方針

 <https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/philosophy/>

マテリアリティ（重要課題）

当社のマテリアリティは、国際指標から社会課題を抽出し、ステークホルダーの関心度および事業戦略上の重要度の2軸で評価のうえ、取締役会で決定したものです。

 当社のマテリアリティ特定プロセスについては、下記をご参照ください。
<https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/issue/>



サステナブルな社会の実現に向けて、企業活動と事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、お客様・パートナーとともに成長していく

持続的な企業価値向上

サステナビリティ経営推進体制

当社グループのサステナビリティ活動推進に関しては、グループ内で運用サービスを担う事業会社「JBサービス株式会社」の代表取締役副社長を委員長とし、グループの中核を担うマネジメント層で構成されるサステナビリティ委員会を中心にマネジメント体制を構築しています。サステナビリティ委員会は、グループが社会的責任を果たし、持続可能な経済活動を推進するための方針や戦略、具体的な行動計画の策定および実行を担っています。各活動の結果や進捗については取締役会へ報告され、議論・評価が行われることで、経営層の監督のもと実効性のある推進体制を確立しています。

マテリアリティごとの主な取り組みの事例

マテリアリティ	主な取り組みの事例と実績	リンク・掲載ページ
高い品質と技術力の強化	サービス・ソリューション提供力の強化 【クラウド】 ・マルチクラウドの最適化を通じて、環境負荷低減と持続可能なITインフラの実現に貢献 ・SaaSの伴走支援によりクラウドアプリケーションの定着を支援し、顧客企業のDX推進と業務変革を後押し ・グループ内のソフトウェア事業を統合し強化した基盤を活かし、顧客課題の解決力を強化	P.25 クラウド
	【セキュリティ】 ・ゼロトラストを中心とした包括的なセキュリティサービスを通じて、安全・安心な社会基盤の維持に貢献 ・セキュリティ監査・診断から運用・インシデント対応まで一貫した支援体制を提供し、顧客企業の事業継続性を確保 ・統合ログ基盤の活用やマネージドサービスの展開により、高度なセキュリティ運用と脅威対応力の強化に寄与	P.27 セキュリティ
	【超高速開発】 ・独自のJBアジャイル手法とローコード開発を組み合わせ、短納期・高品質なシステム提供を通じて顧客企業の競争力強化に貢献 ・蓄積したマイクロアセットを活用し、再利用性・柔軟性を高めることで、多様な業種の業務変革を支援 ・大規模案件対応力やAI活用を取り入れた開発体制により、人材不足時代における生産性向上と持続可能な開発基盤の確立に寄与	P.29 超高速開発
	技術力の強化 ・「JBCCアカデミー」を中心に、ビジネス専門性を高め価値創造型人材を育成 ・キャリア採用を強化し、高度専門人材の採用を推進	P.42 人材戦略 JBCCアカデミー P.40 人材戦略 採用
	外部評価(技術) ・主要パートナー企業からの表彰を通じて、当社グループの技術力・提案力が高く評価	グループ受賞歴 https://www.jbcchd.co.jp/corporate/awards/
社会に貢献できる人材の育成	人材育成 ・「Think × Act × Team（自ら考え、行動し、共有する）」を行動指針に掲げ、価値創造型人材の育成を推進	P.37 CHROメッセージ P.41 人材戦略 育成
	働き方改革「Style J」の推進 ・テレワークやフレックス勤務制度、業務プロセスのデジタル化により、生産性向上とワークライフバランスを両立 ・社員エンゲージメント調査を実施し、働きがい向上の施策へ反映	P.44 人材戦略 エンゲージメント
	多様性推進 ・重点施策として「女性活躍の推進」「ハラスメントの撲滅」「多様な人材の獲得」を推進	DE&I推進 https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/society/DEI/
	外部評価(人的資本) ・人的資本調査において「人的資本経営品質2024 シルバー賞」を受賞。人材育成・働き方改革・多様性推進の取り組みが高く評価	人的資本経営品質2024 シルバー賞 受賞 https://www.jbcchd.co.jp/news/2025/02/20/130000.html
安全/安心な企業体質の強化	ガバナンス体制の強化 ・取締役会の監督機能と執行機能の分離を推進し、経営の透明性と健全性を確保 ・スキルマトリックスを見直し、取締役会の役割と監督機能をより明確化	P.47 取締役会の構成見直しによるガバナンス強化 P.52 スキル（知識・経験・能力）項目と選定理由
	グループガバナンスの強化 ・CxOマネジメントを導入し、グループ経営管理体制を刷新 ・機能別の責任体制を明確化することで、戦略的な意思決定と迅速な執行を推進し、グループ横断でのシナジー創出と持続的な成長に寄与	P.55 グループガバナンス
	リスク管理の高度化 ・リスク管理委員会を中心に全社的なリスク特定・評価・モニタリングを実施 ・2025年度からは経営品質向上委員会として機能を拡張し、経営品質の観点も含めた統合的な体制へ進化	P.55 リスクマネジメント
	内部統制の強化 ・グループ共通のコンプライアンス規程・教育を実施し、役職員の遵守意識を向上 ・内部通報制度（ヘルプライン）を、コンプライアンス対応とハラスメント相談に分離し、より実効性の高い体制へと改善	P.55 リスクマネジメント
	事業継続計画(BCP)の強化 ・BCP委員会を通じて事業継続計画を策定・見直し、防災訓練やデータセンター分散などの対策を推進し、有事における事業継続性を確保	P.55 BCP委員会
	情報セキュリティの強化 ・情報セキュリティ委員会を中心に、セキュリティポリシー策定・規定整備・教育研修を実施し、グループ全体でサイバーリスクを低減	P.56 情報セキュリティ委員会
環境に配慮した社会の実現	環境への取り組み ・2030年度までにGHG排出量を2019年度比80%削減（Scope1,2） ・2040年度までにGHG排出量実質ゼロ「カーボン・ニュートラル2040」を掲げ推進 サプライチェーン管理 ・「サステナビリティ基本方針」に基づく責任ある調達を推進、主要取引先アンケートの実施	P.46 環境に配慮した社会の実現

外部環境の変化によるリスクと機会

JBCCグループは、経営成績や財務状況に影響を与える外部環境の変化を認識し、これらのリスクを軽減しながら、同時に機会として活用するための施策を講じています。

当社は、持続可能な成長を目指して、以下のようなリスクと機会を特定・評価し、それに基づいた戦略を策定しています。

- 経営上の機会と対応：
急速に進行するデジタル化や規制・社会環境の変化を経営上の機会と捉え、ガバナンスや組織改革、人材育成を一層強化することで、持続的な成長基盤と競争力の維持・向上に取り組んでいます。
- ビジネス上の機会と対応：
顧客ニーズの多様化や市場変動に柔軟に対応し、新規市場の開拓や既存事業の拡大、そして新しい価値の創出を通じて、持続的な企業価値の向上を図っています。

※●は経営上の機会と対応 ●はビジネス上の機会と対応を示しております。

外部環境	リスク	機会	対応
気候変動などの環境課題への対応	環境規制に対応できないことによるビジネス機会損失 気候変動対策の情報開示不足による企業価値の毀損	● 環境リスクへの適応力強化 ● サステナビリティ情報開示の充実による企業価値や信頼性の向上 ● 省エネルギー、再生可能エネルギー需要の拡大 ● 環境規制に関するビジネス需要増加	● JBCCグループカーボン・ニュートラル2040の推進によるGHG排出量削減 (P.46 環境に配慮した社会の実現) ● 気候変動に対する計画の実施と開示の充実 (P.46 環境に配慮した社会の実現) ● 脱紙・業務効率化による環境負荷低減を支援するSaaSソリューションの提供 (P.25 クラウド) ● クラウド移行コンサルティングサービスによるクラウド利用/再生エネルギー利用促進 (P.25 クラウド)
大規模な自然災害やパンデミック	業務の停止、縮小 機材、部品調達の停滞 電力の需給逼迫	● ● 災害時の業務継続性向上に向けたBCP対策とIT基盤強化	● BCP委員会において事業継続計画の策定と実行 (P.55 BCP委員会) ● 地域ごとの災害を想定した安否確認訓練の計画と実行 (P.55 BCP委員会) ● ITインフラを24時間365日で支援する運用センターの二重化 (東京/名古屋) (P.25 クラウド、P.27 セキュリティ) ● 災害発生時の業務継続を支えるマネージドサービスの提供 (P.25 クラウド) ● 安全な通信環境と強固なセキュリティで、リモートワークを含む顧客の業務を支援 (P.27 セキュリティ)
地政学的情勢の変化や紛争の発生	仕入価格の高騰、需給バランスの悪化によるビジネス機会の損失	● 安全・安定供給が可能なクラウドサービスへの移行需要の増加	● クラウドを最適・最大限に活用できる支援サービスの提供 (P.25 クラウド)
法令・規則の変化	法令違反 経営成績の悪化	● 事業継続性と信頼性向上 ● 新法令・規則に対するサービスの需要増加	● ガバナンス体制の強化 (P.47 安心安全な企業体質の強化) ● JBCCグループ行動基準の遵守 (P.55 グループガバナンス) ● お客様のニーズや課題に寄り添った新たなサービスを創出・提供 (P.25 クラウド、P.27 セキュリティ、P.29 超高速開発)
労働人口の減少	従業員数の減少 人材市場の過熱とコスト上昇	● 人的資本経営の促進 ● 構築・運用の受託増加	● 新卒・キャリアのハイブリッド型採用およびリクルーター制度・リファラル制度等の強化による優秀人材の獲得 (P.40 人材戦略 採用) ● “Proactive” 採用を軸にした候補者への積極的アプローチと採用ブランド価値の向上 (P.40 人材戦略 採用) ● 多様な働き方を推進し、個々人の能力を最大限に発揮できる「Style J」や、ライフプランに応じた制度とリフレッシュ制度を備えた福利厚生プログラム「J-Care」により、社員の自律的な働き方選択と定着・エンゲージメント向上を実現 (P.44 人材戦略 エンゲージメント) ● 価値創造型人材育成体系 (JBCCアカデミー、リーダー研修、J-コーチング) による人的資本としての戦力強化 (P.41 人材戦略 育成) ● 戦略的パートナーの確保 (P.29 超高速開発開発) ● お客様の人材不足や運用課題に応えるマネージドサービスの提供 (P.25 クラウド、P.27 セキュリティ)
急激な技術革新	技術革新に対応できないことによるビジネス機会損失 生成AI等の新技術利用に伴うリスク (情報漏洩・著作権侵害など) AI・自動化の普及による企業内製化の進展 生成AI普及に伴う競争環境の変化	● 人材確保・育成の高度化 ● 生成AIの進化・普及を活用した社内生産性向上 ● 新市場・新ビジネスモデルの創出	● 多様なバックグラウンドと高度な専門性を持つ人材の確保に向けたキャリア採用の強化 (P.40 人材戦略 採用) ● 価値創造型人材育成体系 (JBCCアカデミー・リーダー研修・J-コーチング) による人材育成の高度化 (P.41 人材戦略 育成) ● 生成AI活用による新ビジネスモデル創出に向けた社内ガイドライン・利用環境整備 (P.56 情報セキュリティ) ● JBアジャイルへの生成AIを活用したAI駆動開発の導入開始による設計・テストなど各工程の生産性・精度向上 (P.29 超高速開発開発) ● AI・自動化技術を活用したクラウド・セキュリティ運用の効率化・生産性向上 (P.25 クラウド、P.27 セキュリティ) ● 生成AIなどの新技術を活用した新サービスの開発・提供 (P.25 クラウド、P.27 セキュリティ) ● クラウド移行後のデータ&AI活用による新たな付加価値の創出 (P.25 クラウド)
為替変動	収益の変動・不安定化	● コスト最適化・業務効率化需要の増加	● クラウド移行による平均30%のコスト削減と、マネージドサービスによる継続的なコスト最適化の提供 (P.25 クラウド) ● 伴走支援によるクラウドアプリケーション利活用の促進と顧客の業務効率化・業務変革の支援 (P.25 クラウド)
サイバー攻撃の増加	情報資産の漏洩 業務停止、縮小 生成AIを利用した攻撃の高度化・高速化	● セキュリティ対策強化 ● セキュリティ対策ビジネスの需要増加	● JBCCグループ情報セキュリティポリシーの強化 (P.55 リスクマネジメント、P.56 情報セキュリティ) ● セキュリティ脅威の可視化と対策「見える化サービス」、SOCによる24時間365日のマネージドサービスの提供 (P.27 セキュリティ) ● AIを活用した脅威分析・対応の自動化 (P.27 セキュリティ)

CHROメッセージ



事業戦略を実現する鍵は、 “考え、行動し、共有する” 人材の育成

執行役員
山崎 互

JBCCグループの最大の資産は“人”

中期経営計画「CHALLENGE 2026」のもと、事業成長を加速させるため、2024年度よりCHRO（Chief Human Resources Officer）を拝命しました。私はこれまで外資系保険会社において、人事を中心にオペレーションや営業など現場も含めた幅広い経験を積んでまいりましたが、特に人材開発・育成分野には、キャリア初期から専門的に携わってきました。JBCCグループのトップマネジメントとの対話を通じて、「人材への投資こそが、企業価値の向上や事業の成長につながる」という強い意志を肌で感じました。トップ自らが“人こそが最大の資産”と明言するこの環境は、私がこれまで追求してきた人事の可能性をさらに発展させる場であると確信しています。

JBCCの目指す価値創造型人材とは

CHROとして最初に取り組んだのは、人材戦略の策定でした。人材戦略は、人材への投資を事業成長へと結びつける推進力（イネイブラー）であり、企業の未来を形づくる重要な要素です。この戦略を構築するにあたって

重視したのは、「シンプルで分かりやすいこと」と「JBCCグループらしさを反映すること」の2点です。まず、既存のJBCCグループのメンバーが何を大切にしているのか、仕事や会社、仲間、そしてお客様に対してどのような思いを抱いているのかを徹底的に理解することから始めました。経営層や事業責任者の価値観を把握するため、キーパーソンとの1on1を週次で実施し、日常の会話の中からも多くの示唆を得ました。こうして得られた多様な視点をもとに、マネジメントとの議論を重ね、人材戦略の図と言葉へと落とし込んでいきました。

策定した人材戦略では、グループビジョンの実現に向けた求める人材像を「価値創造型人材」と定義し、「行動」「スキル」「マインド」の3要素で表現しています（冰山（アイスバーグ）モデル）。その中で「価値創造型人材」に求める「行動」を“Think × Act × Team”（自ら考え、行動し、それをチーム全体に広げること）としています。暗黙知を形式知へと変換し、共有・磨き上げることでイノベーションが生まれる——そのような文化を醸成したいと考えています。

「スキル」では、現在の業務にとどまらず、未来のあるべき姿を見据えた思考力と、それを支える高いビジネス専門性を重視しています。「マインド」においては、変化を恐れず挑戦する「勇気」が不可欠です。新たな一歩を

踏み出す勇気、困難に立ち向かう勇気、そして時には慣れ親しんだやり方を手放す「捨てる勇気」も必要です。

会社の理念に共感する 人材を確保するには

IT業界は、技術や開発の面からも人材が企業価値を生み出す領域であり、人への投資が極めて重要です。当社グループは、お客様の立場に徹底的に寄り添い、最適なソリューションを提供することでお客様の課題を解決することを事業の根幹としています。これはAIでは代替できない、人ならではの価値です。したがって、人材の成長なくして企業の成長はあり得ません。

当社の理念に共感する優れた人材を確保するためには、3つの柱が重要です。第一に、人材戦略に共感する方を採用すること。第二に、トレーニングや新たな経験を通じて既存社員のマインドセットを進化させること。第三に、そういった社員が定着し、活躍し続けられる仕組みを整備することです。

現在は「人材戦略サイクル」に基づき、採用・育成・配置・エンゲージメントの各フェーズで施策を強化しています。特に一人当たりの人材投資額をベンチマークとし、人材投資額全体では3年間で25億円というIT業界トップクラスの水



準を維持することで、持続的な施策実施を可能にしています。

当社グループは退職率が3.7%で、同業種の中でも非常に低く、勤続年数も長いのが特徴です。採用においては、採用エージェントに加え、ダイレクト採用を積極的に取り入れ、当社のリアルな魅力を伝えるイベントなども実施し、着実に成果を上げています。

事業環境やお客様のニーズが常に変化する中では、正解もまた変わり続けます。新たな技術や多様な人材が求められる時代において、柔軟性の高い組織と、強い求心力を生み出す企業カルチャーを築き、必要な人材を迅速に採用し、受け入れ、やりがいをもって働き続けてもらう体制を整えること——それがCHROとしての私の使命であると考えています。



JBCCグループの人材戦略

JBCCグループ人材戦略の考え方

私たちは、「人材こそが最大の資産である」と考えています。

これは、当社グループの企業価値の向上と持続的な成長を目指すうえで、最も重要な戦略的優先課題の一つです。2024年度にその想いをかたちにするため、新たな人材戦略を策定・発表しました。この戦略の中心にあるのが、当社が求めるグループビジョンを実現するための人材像——「価値創造型人材」です。

▶ 人材戦略 変革へのアプローチ

当社の人材戦略は、中長期的な視点で段階的にアプローチを実施する計画を立てています。社員一人ひとりが変化を実感できる環境・風土をとともに創りながら、ニーズに合った制度改革に取り組み、「チャレンジする」企業文化の定着を、1歩ずつ着実に目指しています。

2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
●「採用」「育成」により変化感を醸成する		●「制度」の徹底により地盤を固める		●「風土」が変わり“挑戦”が定着する	

「価値創造型人材」とは

変化の激しい社会において、新たな価値——イノベーションを生み出す力を持つ人材です。

JBCCグループの持続的成長と変革を牽引する存在であり、当社の未来を切り拓く重要な存在と位置づけています。

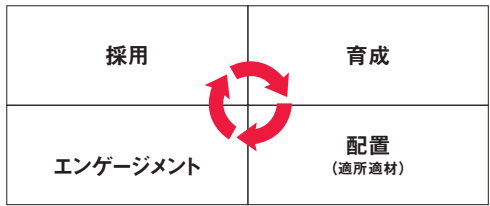
その本質を表すキーワードが「Think × Act × Team」です。

自ら考え（Think）、変化を恐れず行動し（Act）、その成果をチーム全体に広げる（Team）という姿勢は、JBCCグループが大切にしている自律性・挑戦・チーム協働の企業文化と深く結びついています。

JBCCグループは、社員の可能性を最大限に引き出し、社会に新たな価値を提供し続ける企業でありたい、その想いを、人材戦略のすべてに込めています。

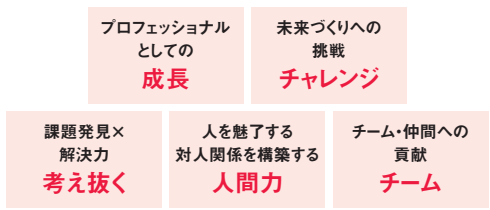
▶ 人材戦略サイクル

価値創造型人材とは、変化の激しい社会や市場の中で、自ら考え、動き、周囲と協働しながら新たな価値を生み出していける人材。そんな人材を、採用・育成・配置・エンゲージメントといった人材マネジメントのサイクルを通じて、戦略的に開発していくことを目指しています。



▶ JBCCバリュー（行動指針）

価値創造型人材の核となる5つの重要なバリュー（行動指針）を策定しました。このバリューを体現する人材こそが、変化の激しい事業環境にも柔軟に対応し、自律的かつ協働的に価値を創出できる人材であると考え、この人材の継続的な創出を目指しています。



▶ 人材への投資

「価値創造型人材」の獲得・育成に向け、人材への投資を強化しています。

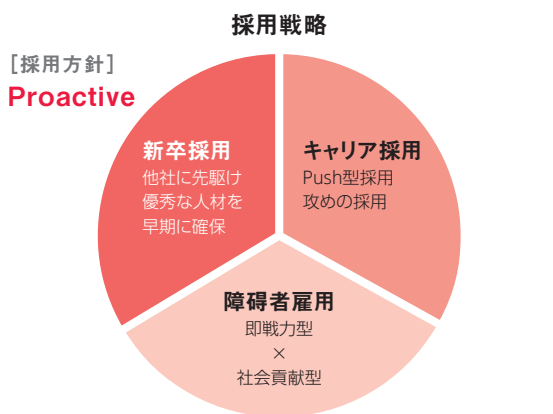
中期経営計画「CHALLENGE 2026」では、**過去3ヶ年累計実績比で1.5倍となる3ヶ年で25億円の人材投資を決定いたしました。**

このうち、注力事業の成長を担う人材の**スキル習得・高度化のための育成**に、同期間実績の2倍にあたる8億円を充当する予定です。

JBCCグループの価値創造ストーリー		目標を実現する戦略		成長を支える組織力	データセクション	
サステナビリティ経営	外部環境の変化によるリスクと機会	CHROメッセージ	JBCCグループの人材戦略	注力事業をリードする高度エンジニアの育成	環境に配慮した社会の実現	安心/安全な企業体質の強化

採用

当社は採用を通じ、**当社の求める“価値創造型人材”**の獲得に取り組んでいます。採用は**企業価値の向上そして事業の成長を支えるイネイブラー**であり、自らポテンシャルの高い学生や優秀な候補者へ積極的にアプローチする“Proactive”を採用活動の指針としています。その結果、2024年度においてはエントリー数の大幅な増加や多様な人材の採用等、一定の**成果を出すことができました。**



今後も当社の事業や社員のリアルな姿を伝える“中身で勝負する採用”を通じて、採用ブランド価値のさらなる向上を通じ、当社の成長を支える優秀な人材の継続的な獲得に尽力してまいります。

▶ 新卒採用 — 厳しさを増す市場で、共感を軸に優秀層を確保する

エントリー数

前年比 **1.25倍** (2024年度)

- インターンシップの拡充
- 採用HPのコンテンツ強化

事業や文化に早期に触れる機会

採用人数

72名 (2025年4月入社)

- リクルーター制度
- 面接官トレーニング

社内で活躍する「人材」に触れる機会

関係構築・共感の醸造

▶ キャリア採用 — 外部視点を取り込み組織にイノベーションを

エントリー数

前年比 **1.29倍** (2024年度)

- エージェントとの戦略的連携
- リファラル制度の刷新
- ダイレクトリクルーティング
- ウェビナー
- ミートアップイベント
- Web広告や動画 ………

より多くの候補者と出会うため多様なチャネルを活用

採用人数

37名 (2024年度)

- キャリアオリエンテーションの導入
- 試用期間における運用プロセスの整備

社員同士の交流・企業理解の促進 組織への円滑な定着と早期活躍

▶ 障害者採用 — 即戦力型×社会貢献型

ハローワークに加えた専門エージェント活用、および農園型採用の導入の二点を重点施策としています。

社員VOICE

2024年度に人材戦略を見直し、採用のあり方も大きく変えました。新卒採用では「リクルーター制度」を導入。若手社員がリクルーターとして学生一人ひとりに寄り添い、就職活動の不安や企業選びの悩みに、自分の体験を交えながら向きあっています。内定承諾率の向上や採用目標の達成に加えて、何より嬉しいのは、社内の協力体制が自然と広がっていることです。リクルーター以外の若手社員もオフィスツアーや面談に自発的に参加するなど社内全体で採用活動を支える文化が育まれつつあります。今後は、会社の認知度向上にも力を入れていきます。採用は、人生の大きな選択に寄り添う仕事。そして、企業の未来をつくる仕事です。真摯に、丁寧に、向き合っていきたいと思っています。

育成

▶ Will／Must／Canを土台にした価値創造型人材の育成

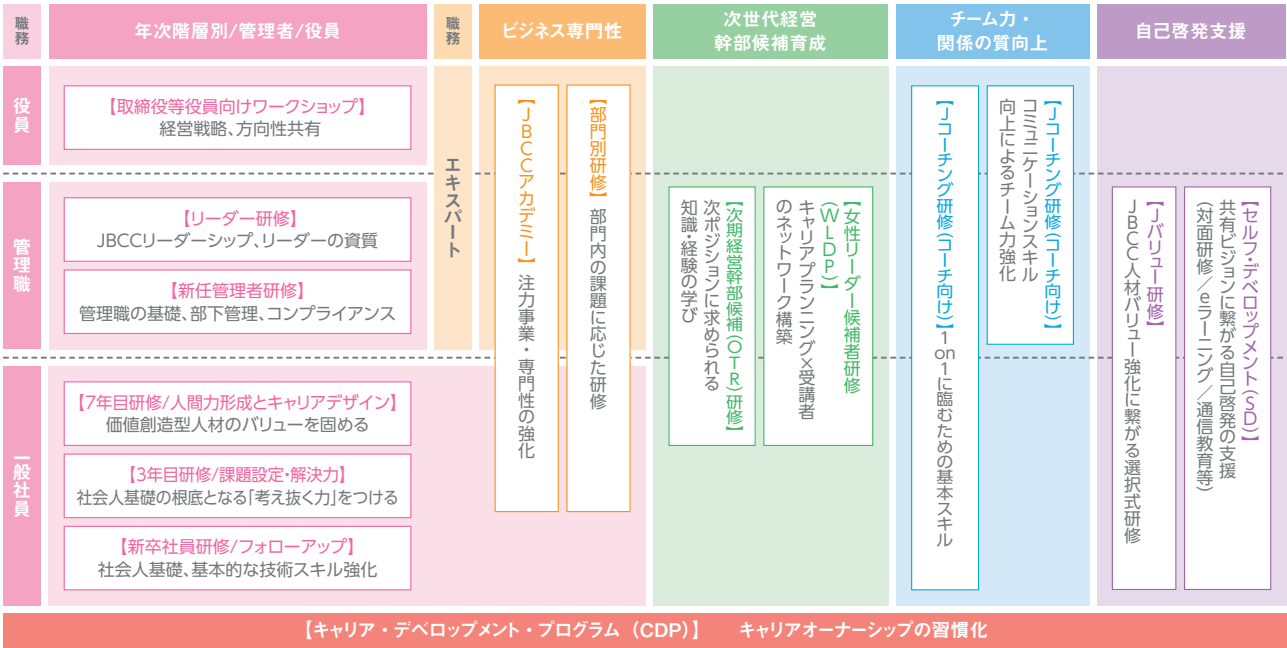
JBCCグループが描く教育の目的は、社員一人ひとりのキャリアの自己実現を促しつつ、価値創造型人材を計画的に育成し、企業の成長と社会への価値提供を両立することにあります。

その実現に向けて教育体系を刷新し、キャリア志向（Will／Must／Can）に基づき主体的な学びを促すことで、継続的な成長を支援します。必要なスキル・知識・マインドを適切なタイミングで提供することで、変化の激しい環境に対応できる「学び続ける人材」を育成します。

▶ 人材戦略の方向性と育成体系の構築

育成戦略の起点として、経営役員層においてワークショップを実施し、人材戦略の全体像と方向性について共通理解を形成しました。そのうえで、メリハリのある実効性の高い人的資本投資とするため、5つの軸に基づき育成コンテンツを展開しています。

JBCCグループ人材育成体系図



年次階層別/管理者/役員

【階層別研修】：社員が価値創造型人材へと成長するために必要なJBCC/バリューを体系的に体得することを目的としています。
【リーダー研修】：価値創造型人材を育成し、組織が持続的に成果を生み出せるかは、ミドルマネジメントの質に大きく左右されます。当社は強いリーダーを継続的に育成・排出する仕組みを構築し、組織力の強化と持続的な発展につなげています。

ビジネス専門性

【プロフェッショナル研修（JBCCアカデミー）】：ビジネス専門性を高め、価値創造型人材を育成するための人材育成フレームワークです。社内の高度技術者を講師として、JBCCグループらしい成果創出を実現するとともに、包括的な教育プログラムによりリスキリングやキャリア形成を支援しています。（後続事例紹介にて説明）

次世代経営 幹部候補育成

【選拔型研修】：持続的な成長と経営基盤の強化に向け、次世代リーダーの計画的育成に取り組んでいます。サクセッションプランの目的は、次ポジションに求められる知識や経験を早期に学ばし機会を提供し、登用後の迅速な適応と成果創出を可能にする土壌を築くことにあります。実際の経営課題を与え、解決策を検討・提案する実践型学習を通じて、次世代リーダーが早期から経営視点

を養う仕組みを整えています。これらの取り組みにより、経営の継続性とリーダーシップの世代交代を計画的に進め、持続的な企業価値の創造を実現していきます。

チーム力・関係の質向上

【コーチング研修】：当社は、持続的な企業価値の創出には「価値創造型人材」の育成とともに、組織の強さの源泉である“チーム力”の最大化が不可欠であると考えています。その基盤となるのが上司と部下の1on1を中心とした「対話の質」です。お互いに尊重し、信頼し合う関係性が築かれてこそ、気づきや新たなアイデアが生まれ、自律的な行動が促され、成果へとつながります。こうした組織の成功循環を生み出すために、当社はコーチングカルチャーの醸成を目的として「コーチング研修（対話品質向上ワークショップ）」を導入しました。

自己啓発支援

【Jバリュー（カフェテリア）研修】：価値創造型人材に求められるJBCCバリュー（行動指針）を強化する研修で、今年度は“考え抜く力”（ロジカルシンキング・クリティカルシンキング）の習得に重点を置いています。

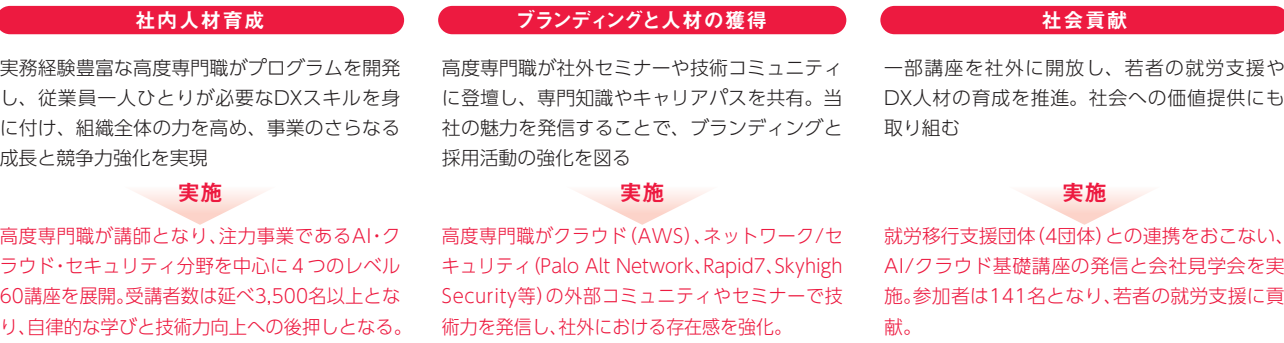
▶ 研修事例紹介：コーチング研修

実施内容と今後の取り組み

本研修では、コーチングとフィードバックを融合させた当社独自の「J-コーチング」をベースに、マネージャーが部下の思考の癖（メンタルモデル）に働きかけ、行動の障壁を取り除き、自律的な挑戦を後押しするスキルを習得します。トップマネジメント層から部門リーダー層まで幅広く対象とし、対面研修、オンラインセッション、そして部下との実践的な1on1を通じて継続的に学びを深める仕組みを設計しました。参加者からは「部下との関係性が改善した」「行動変容のきっかけになった」といった声も寄せられています。
今後は、J-コーチングを上司・部下間の共通言語として根付かせることで、組織全体に対話品質向上の文化を浸透させます。これにより、関係性の質を高め、思考と行動の質を引き上げ、成果を持続的に生み出す強いチームの醸成につなげてまいります。

▶ 研修事例紹介：JBCCアカデミー

JBCCアカデミーは、事業戦略の実現に向けた人材育成とキャリア形成のフレームワークとして創設しました。以下の3つを柱に活動を展開しています。



今後の取り組み（2025年度）

- 体系的なキャリアパスの可視化と、実践型育成へのシフト。さらに、実践型講座の新設と事業部との連携強化により、社内教育の高度化を推進していきます。
- 一貫性と統合性のある発信体系を整備し、ブランド価値の向上と採用競争力の強化を図っています。社外発信やコラボレーションを拡充することで、特にSE採用強化において、SE人材にとって魅力的なキャリアや高度専門職の活躍を積極的に発信し、ブランディングと採用力向上につなげます。
- 支援対象者のニーズを的確に把握し、それに基づいた社会貢献モデルの構築を進めています。定期的な対話による理解の深化や、社内会議への参加など小規模トライアルを通じて有効性を検証し、就労支援の実効性を高めています。これらを通じて、人材のさらなる成長と組織の持続的な価値創造を実現してまいります。

配置／エンゲージメント

配置施策

JBCCグループにおける異動戦略のあるべき姿

適所適材の人材配置 -共有ビジョンをベースに一人ひとりが自己実現を体験できる人材配置-

- 1.社員が職場に誇りを持って生き生きとやりがいを持って働いている状況
- 2.タレントマネジメントにより早期に将来の経営幹部候補が発掘され、適切なタイミングで登用可能な状態になっている
- 3.迅速かつ的確な人材配置の実現のために、社員一人ひとりのスキル/経験/キャリア志向等の人材情報が可視化できている

JBCCグループ 異動戦略 「社員のWill」と「対話」の共創

当社の人材配置（異動戦略）の基本的な考え方は、「共有ビジョンをベースに、社員一人ひとりが自己実現を“感じる”ことができる配置の実現」です。

社員のWill（意志）を、上司との対話を通じて引き出すことで、会社のビジョンと個人のビジョンが重なる「共有ビジョン」を明確にし、適所適材の人材配置を実現しています。

これにより、社員がキャリアの充実感や成長実感を得られる仕組みづくりに注力しています。

この異動戦略は、以下の3つの柱によって支えられています。

適所適材の人材配置

次世代リーダー育成と戦略的異動

- 将来の経営幹部およびリーダー候補（OTR）を早期に特定・選拔し、戦略的異動を実施（OTR人材の育成に異動の観点も含める）
- 適所適材の実現

※OTR…Organization and Talent Review

内発的動機に働きかける配置

- 社員一人ひとりが自身のキャリアプランを主体的に考え、上司が助言・サポートする体制を構築
- 共有ビジョンの具現化

人材データの統合的マネジメント

- 社員のスキル、経験、キャリア志向、パフォーマンス評価等を統合した人材データベースを構築
- AIやデータ分析を活用し、客観的なデータに基づく最適配置・育成計画による意思決定支援

OTR

キャリアパス基準の設定

社内公募

対話品質の向上

HR Tec

AI

タレントマネジメント

CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）

社員が自身のキャリアを主体的に捉え、自己成長と組織貢献を両立できるキャリアオーナーシップの基盤として、導入しました。CDPでは、スキル・経歴を棚卸し、個々の強みと課題を明確にします。また、Will-Can-Mustの整理により、成長課題を特定し、伸ばすべき能力領域を可視化します。3年後のありたい姿を起点に、能力開発計画を策定、実行することで、将来像に基づく育成計画を立て、上司との対話を通じた実行支援と振り返りにより、計画を進化させ、成長サイクルを確立します。

JBCCオリジナルの職務等級制度

これらを実現するために、以下のような施策を展開しています：

job Posting（社内公募制度）

採用募集ポジションを社外のみならず、社内へ同時に開示し、公平で開かれた機会を提供しています。

CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）の導入

CDPを通じて、上司・部下間で社内公募の意思をオープンに共有することを推奨し、上司と部下間のキャリア対話を促進しています。

次世代リーダーのキャリア開発・エンゲージメントマネジメント

持続的な成長と経営基盤の強化に向け、将来の経営幹部候補を特定し、計画的に育成しています。サクセッションプランに基づき、次ポジションに必要な知識・経験を早期に習得するための機会を提供します。計画的なキャリア開発機会の提供により、エンゲージメントを高め、優秀人材の定着を促進しています。

エンゲージメント施策

社員エンゲージメントの継続的なモニタリング

従来の従業員満足度調査を進化させ、以下の仕組みを導入しました。

- パルスサーベイ：毎月実施し、社員一人ひとりやチームのコンディションをタイムリーに把握
- エンゲージメントサーベイ：半期ごとに実施し、従業員エンゲージメントをeNPS（Employee Net Promoter Score）により測定

Style J：多様な働き方の推進と能力最大化のための施策

「Style J」は、JBCCグループにおける働き方に関する施策の総称であり、「自由と責任」原則のもと、多様な人材が自らの意志で制度を選択・活用することで、個々の能力を最大限に発揮できるよう支援する取り組みです。

J-Care：福利厚生プログラムの体系化

2025年度より、JBCCグループの福利厚生制度を「J-Care」として体系化しました。ライフプランに応じた支援として、以下の制度を整備しています。

- 妊娠・出産・育児・介護に関する支援制度
- 生活の質の改善を通じた個人業務パフォーマンス向上や求心力強化によるチーム力向上を目的とした取り組みとしての**社員旅行制度の新設**

J-Care JBCCグループの福利厚生プログラム

	入社	結婚	妊娠	出産	育児	介護
様々な環境の従業員を支える（多様性）			出産制度 特別休暇（出産）、柔軟な勤務体系、慶弔金		育児制度 特別休暇（看護）、柔軟な勤務体系	介護制度 休暇・休職、柔軟な勤務体系
	傷病制度	傷病欠勤・休職、復職支援プログラム				
健康をサポートする	健康サポート（農園栽培） 健康診断、健康相談窓口（産業医・精神科顧問医）、ストレスチェック、J-Farm					
生活を豊かにする	資産形成	選択型退職金制度、JBCCグループ社員持株会、財形貯蓄制度				
	休暇制度	特別休暇（有給）、有給休暇取得促進制度				
	リフレッシュ	社員旅行制度				

エンゲージメント施策事例紹介：J-Care社員旅行制度

本制度の特長は、国内外の多彩な旅行プランの中から、社員自身が行きたい場所を自由に選択できる点にあります。今年度は国内外合わせて8ヶ所の旅行先を設定しており、社員同士の交流促進や心身のリフレッシュにつながる機会を提供しています。初回のハワイ開催では117名が参加しました。この制度は単なるリフレッシュにとどまらず、仕事以外での交流や絆を深める貴重な機会を提供し、社員一人ひとりにとって特別な思い出と仕事への活力へとつながっています。



注力事業をリードする高度エンジニアの育成

中期経営計画においては、データ&AIの活用を促進し、各注力事業を強化するための高度エンジニアの育成を重要な柱としています。具体的な目標を設定し、育成を強化する中で、重点スキルに基づいた資格取得を推進し、エンジニアの専門性を高める取り組みを進めています。

注力事業	資格カテゴリ	主要な資格	2026年度 資格取得者数 目標増加率 (対2023年度比)
クラウド	データ&AI	Microsoft：Azure Data Engineer アソシエイト Google：Professional Data Engineer など	30倍以上
	IaaS	Microsoft：Azure Solutions Architect Expert Google：Cloud Security Engineer Amazon Web Services：クラウド アーキテクト Professional など	2.5倍以上
セキュリティ	セキュリティベンダー	Palo Alto Networks、Rapid7、Skyhighなどの認定資格	2.0倍以上
	高度セキュリティ	GIAC：GIAC Certified Forensic Analyst (GCFA) ISC2：CCSP、CISSP など	3.0倍以上
超高速開発	PM	PMP	1.5倍以上
	GeneXus	GeneXusインストラクター、GeneXusシニアアナリスト	2.5倍以上
	クラウドネイティブ	Google：Associate Cloud Engineer Microsoft：Microsoft Azure Infrastructure Solutions など	8.0倍以上

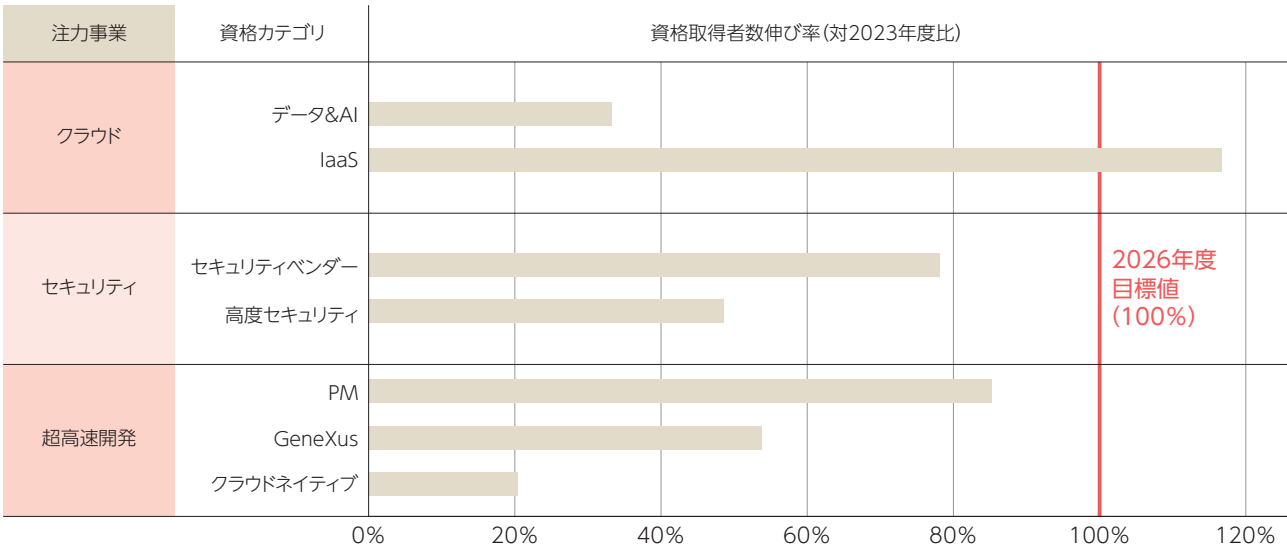
※2024年3月時点資格を元に算出

2024年度は、クラウド領域においてIaaS系の資格取得が大きく進展し、当初計画を上回る水準で推移しました。

セキュリティ分野では、CISSPやGIACといった高度セキュリティ資格に加え、Palo Alto Networks社のベンダー認定資格を計画的に取得拡大しており、グループ全体で技術基盤のさらなる強化を進めています。また、超高速開発領域ではプロジェクトマネジメント (PMP) 資格の取得が着実に進み、大規模案件を支えるマネジメント力の向上に向けた取り組みが広がっています。

今後は、データ活用やAIなどの次世代技術領域における専門性の深化に加え、注力事業をまたいで活躍できるマルチスキル人材の育成を進め、技術と知見の連携によって、より高い付加価値サービスの創出を目指します。

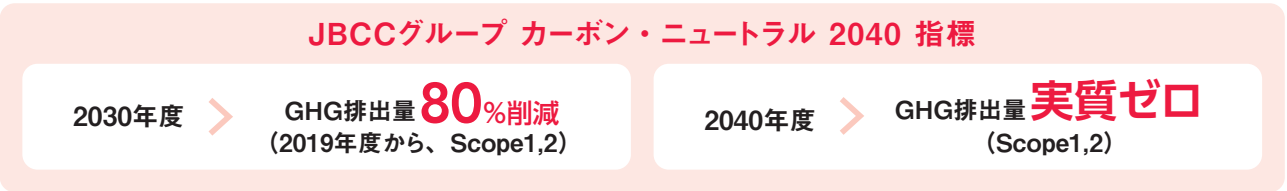
注力事業別 資格取得者数の進捗状況（対2026年度目標）



環境に配慮した社会の実現

当社グループは、気候関連のリスク対応において、GHG排出量の削減および再生可能エネルギーへの移行が重要であると認識しています。当社が利用するクラウドサービスについては、Amazon Web ServicesやMicrosoft Azureなど、再生可能エネルギー比率の高いプラットフォームを引き続き採用し、環境負荷低減に努めています。

当社の事業活動に伴うGHGの排出 (Scope1,2) は主として社用車の運用に伴うもの、およびオフィスにおいて使用する電力消費に伴うものがあります。当社はこれらによるGHGの排出を2040年で実質ゼロとすることを目標に定め、活動してまいります。

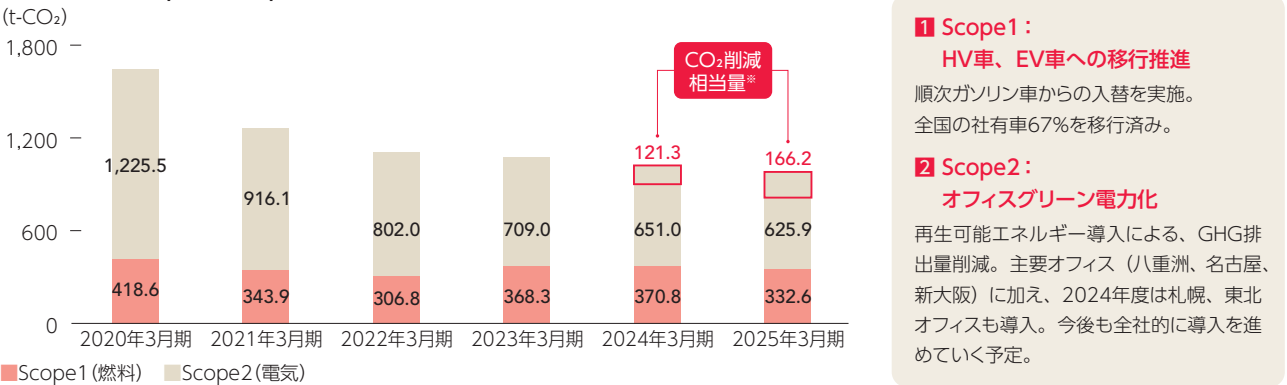


環境への取り組み

当社グループは、ISO14001などの枠組みに基づき、環境負荷低減に向けた取り組みを継続的に推進してまいりました。2022年からはTCFDの提言に賛同し、持続可能な社会の実現を目指して、Scope1およびScope2の排出量の開示と削減に積極的に取り組んでおります。

Scope3については排出量の把握を進めており、その結果を踏まえて今後新たな目標設定に取り組んでまいります。さらに、環境負荷を考慮した製品調達も進めており、社内でするPCにはカーボンオフセットを適用しています。2025年度調達分では373t-CO₂eをオフセットし、温室効果ガス排出の実質的な削減につなげています。

CO₂排出量 (Scope1+Scope2)



※オフィスグリーン電力化におけるCO₂削減量はマーケット基準（CO₂排出量=電力使用量×マーケット基準の排出係数）で算出しております。算定データの精緻化を目的として算定方法を見直し、過年度データを遡及して修正しております。（2025年6月）

当社のTCFDへの対応についての詳細はこちらをご参照ください。
<https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/environment/tcfd/>

サプライチェーン管理政策

JBCCグループは、サステナビリティに配慮した調達を行うことを通じて、サプライチェーンを構成するパートナーの皆様と共存し、事業の持続可能な成長と企業価値向上を図ります。2024年度は、主要なお取引先の一部に対し、サステナビリティ調達に関する質問票を試験的に導入し、今後の取り組み強化に向けた基盤づくりを進めました。

サステナビリティ調達基本方針の詳細につきましては、当社ホームページ「サステナビリティ基本方針」ページ内の「サステナビリティ調達基本方針」をご参照ください。

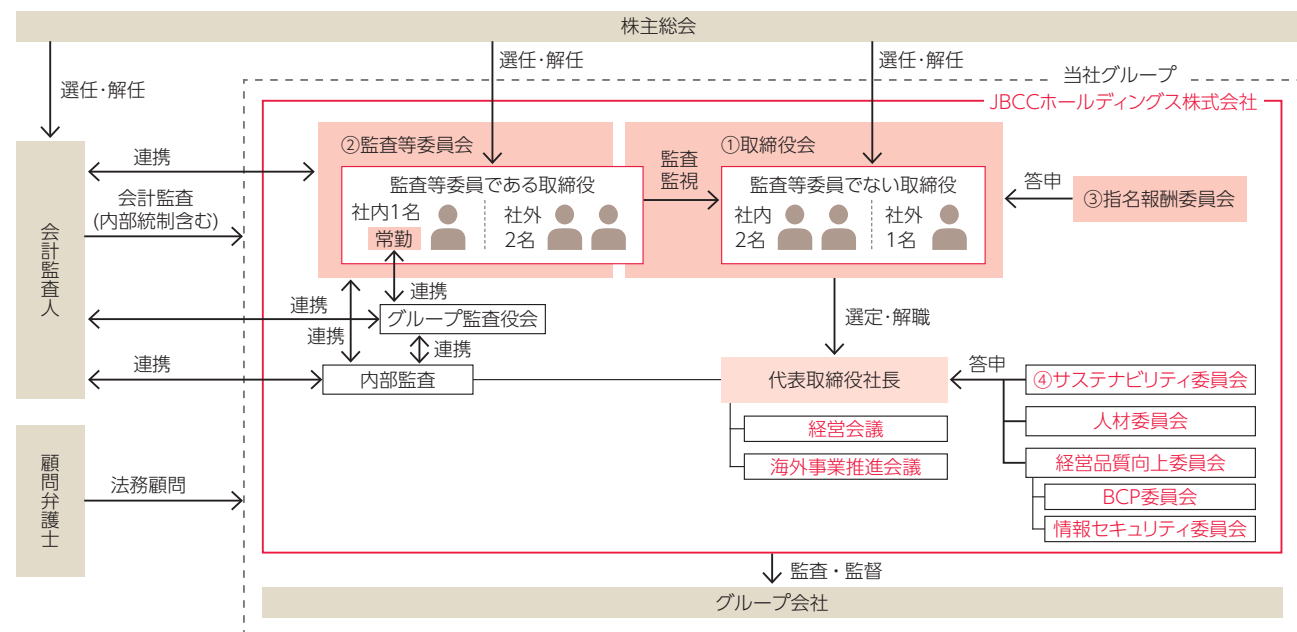
<https://www.jbcchd.co.jp/sustainability/philosophy/>

安心/安全な企業体質の強化

▶ コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社グループは、お客様のデジタルトランスフォーメーションを実現する総合ITサービスを提供する企業グループとして、中堅中小企業を中心にこれまで多くのお客様のIT活用を支援してまいりました。これらの経験と実績をベースに、当社グループ各社は純粋持株会社体制の下、それぞれの事業会社が得意とする事業分野においてスピード感のある事業展開を行い、お客様に最適なソリューション（課題解決策の提案）やサービスの提供を積極的に行っております。2016年の監査等委員会設置会社への移行により、取締役会においては執行機能と監督機能の分離を明確化しコーポレート・ガバナンスの実効性を高めるとともに、意思決定のさらなる迅速化を図る体制となりましたが、引き続きより良いコーポレート・ガバナンス体制の構築に向け、継続的な取り組みを推進してまいります。

コーポレート・ガバナンス体制（2025年6月17日現在）



TOPICS2025 取締役会の構成見直しによるガバナンス強化

当社は、2016年に取締役会における執行機能と監督機能を分離し、「監査等委員会設置会社」へと移行しました。

2025年6月には、監督機能と業務執行機能のさらなる分離を進め、経営の健全性と透明性を高めるとともに、取締役会の機動性を向上させるため、取締役会の構成を従来の10名から、社外取締役3名を含む6名へと精選しました。

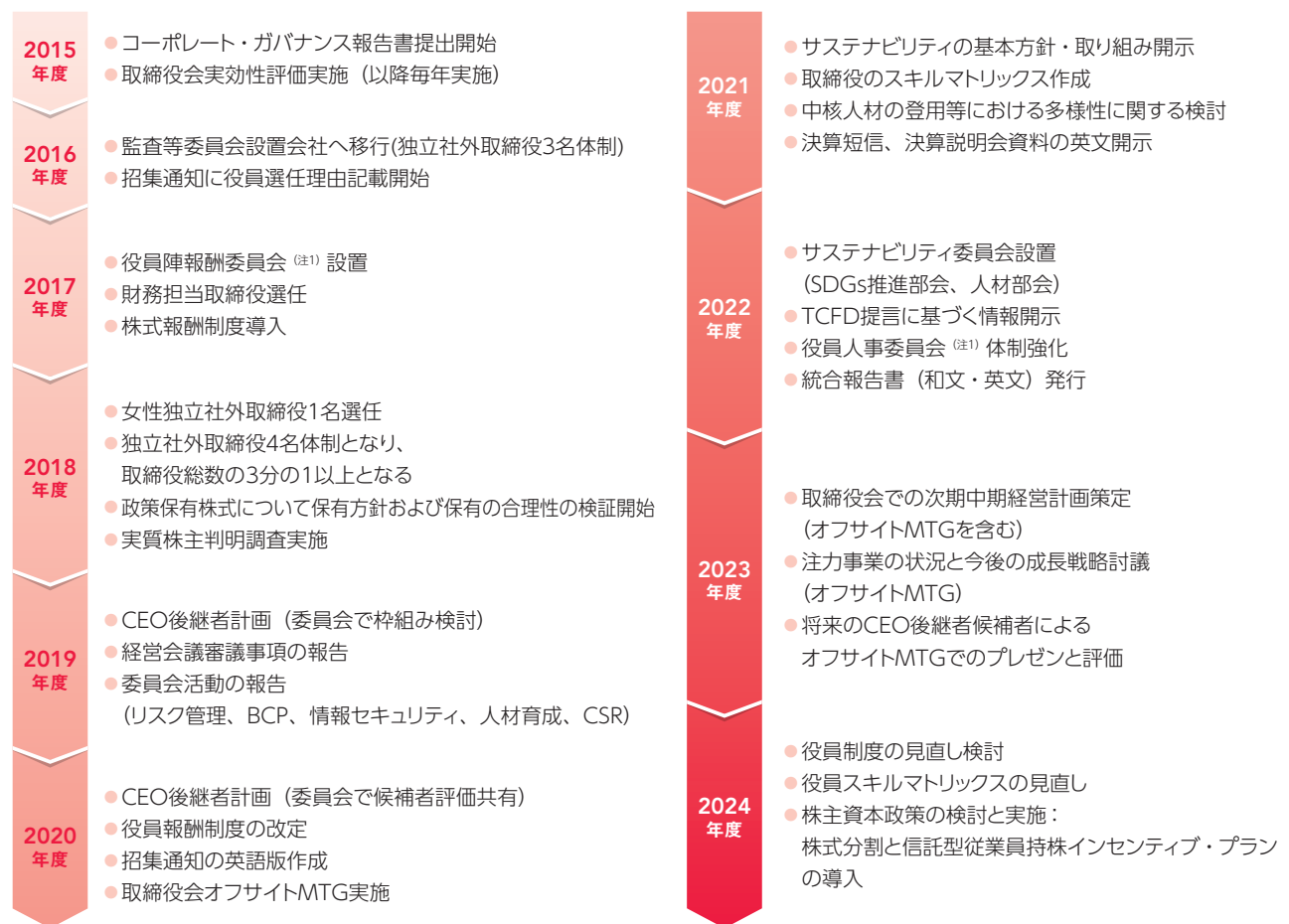
今後も、取締役会の実効性を継続的に高め、当社グループの持続的な企業価値向上につなげてまいります。

▶ 主な委員会・会議体の概要

機関の名称	主な目的	開催頻度
取締役会	グループの経営方針の決定等重要な意思決定と職務執行の監督を行う	1回／月※1
監査等委員会	取締役の職務執行および会社業務全般の監査・監督を行う	1回／月※1
指名報酬委員会	取締役および執行役員の人事・報酬に関する方針や基準を審議し、取締役会へ答申する	7回／年※2
経営会議	グループ全体の財務・成長戦略や注力分野に関する戦略など、重要事項の報告・審議・決定を行う	2回／月※1
海外事業推進会議	海外事業の進捗把握および施策の検討・推進を行う	4回／年
サステナビリティ委員会	グループ全体のサステナビリティに関する方針・施策を審議・評価・推進する	1回／月
人材委員会	グループの成長と競争力を支える人材戦略を策定・推進する	1回／月
経営品質向上委員会	グループのガバナンス強化および経営品質向上に向けた方針や施策を策定・推進する	1回／月
BCP委員会	事業継続計画（BCP）に関する施策を検討・推進する	1回／月
情報セキュリティ委員会	グループ全体の情報セキュリティに関する方針や施策を検討・推進する	4回／年

※1 原則として月1回（経営会議は月2回）開催し、必要に応じて随時開催 ※2 2024年度実績

▶ コーポレート・ガバナンス強化の取り組み



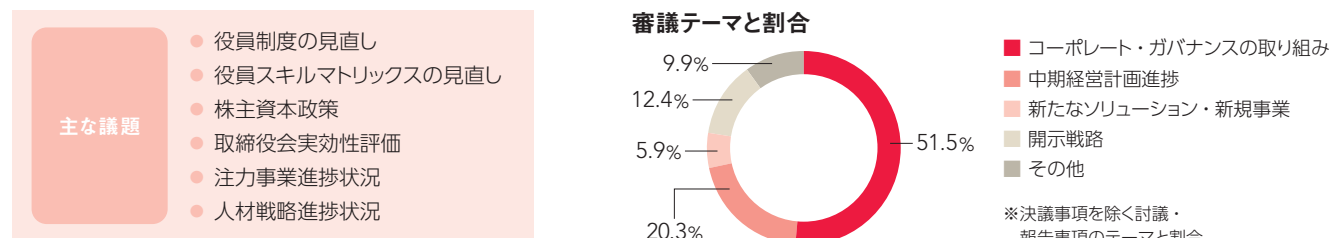
(注1) 2023年度指名報酬委員会に名称変更

① 取締役会（2024年度 12回開催）

取締役：東上征司（議長）、浅利信治、三星義明、篠下真平、内田義隆、井戸潔（社外）、鷺谷万理（社外）

取締役監査等委員：山崎健（常勤）、今村昭文（社外）、渡辺善子（社外）

取締役会は、4名の社外取締役を含む10名の取締役により構成され、議長は代表取締役社長が務めております。取締役会は、原則月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、当社グループの経営方針の決定等重要な意思決定と職務執行の監督を行っております。なお、2024年度は取締役会を12回開催しており、取締役全員、すべての会に出席しております。



取締役向けトレーニング

方針	取締役として職務遂行上求められる会社法等の法令やコーポレート・ガバナンス、グループ経営に関する事項等その役割・責務の理解促進のために、研修機会の提供、必要な費用の支援を行います。
2024年度	2024年度はコーポレート・ガバナンスの強化と透明性ある経営の実現を目的として、取締役会において、外部から講師を迎え、以下の勉強会を実施しました。 ● 企業買収における行動指針を踏まえた対応 講師：弁護士 ● 資本コスト、株価を意識した経営とTOPIX選定基準 講師：東京証券取引所担当者様

② 監査等委員会（2024年度 15回開催）

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

なお、2024年度の監査等委員会は15回開催しており、監査等委員全員、すべての会に出席しております。また、その主な議題は、監査等委員会監査の基本方針および監査計画、内部統制評価結果、会計監査人の選任（再任）、監査報告書作成等であります。

主な議題	● 監査等委員会監査の基本方針および監査計画 ● 内部統制評価結果	● 会計監査人の選任（再任） ● 監査報告書作成
------	--------------------------------------	-----------------------------

③ 指名報酬委員会（2024年度 7回開催）

指名報酬委員会は、社内取締役1名（東上征司）および社外取締役4名（井戸潔、鷲谷万里、今村昭文、渡辺善子）の計5名で構成されており、議長は代表取締役社長の東上征司が務めております。委員の過半数を独立社外取締役が占めることによって、審議の妥当性および透明性の確保に努めております。

本委員会では、役員人事および報酬に関する事項について審議を行い、その結果を取締役に答申しております。2024年度においては、役員体制の見直し、取締役および執行役員の報酬体系の審議、取締役のスキルマトリックスに関する検討等を実施し、取締役に答申いたしました。

なお、2024年度に開催された指名報酬委員会（全7回）には、すべての委員が出席しております。

主な議題	● 役員体制の見直し ● 取締役および執行役員の報酬体系審議	● スキルマトリックスの検討
------	-----------------------------------	----------------

④ サステナビリティ委員会（2024年度 4回開催）

サステナビリティ委員会は、当社グループ全体のサステナビリティに関する事項を審議・評価、決定と下部組織である部会の統制を実施しております。

原則四半期に1回開催しております。議長は取締役（浅利信治）が務め、取締役（三星義明、藪下真平、内田義隆、山崎健）および当社コーポレートスタッフで構成されております。

なお、サステナビリティ委員会の下部組織として、SDGs推進部会と人材部会が設置されております。

主な議題	● ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ● 気候変動による事業リスク・機会の検討 ● カーボンニュートラル実現への取り組み	● SDGsへの取り組み、推進 ● 中長期的な環境課題の検討
------	---	-----------------------------------

● SDGs推進部会（2024年度 12回開催）

SDGs推進部会は、当社グループ全体の事業を通じた社会貢献の対応の検討および推進とSDGsへの対応をしております。原則月1回開催しております。議長は当社経営企画担当執行役員が務め、関連するグループ役員、社員で構成されております。

● 人材部会（2024年度 12回開催）

人材部会は、当社グループ全体の事業戦略に沿った人材育成に係る施策の検討および推進、中核人材の多様性実現の検討および推進をしております。

原則月1回開催しております。議長は当社人事担当執行役員が務め、関連するグループ役員、社員で構成されております。

サステナビリティ 経営	外部環境の変化による リスクと機会	CHRO メッセージ	JBCCグループの 人材戦略	注力事業をリードする 高度エンジニアの育成	環境に配慮した 社会の実現	安心/安全な 企業体質の強化
----------------	----------------------	---------------	-------------------	--------------------------	------------------	-------------------

▶ 取締役実効性評価と改善に向けた取り組み

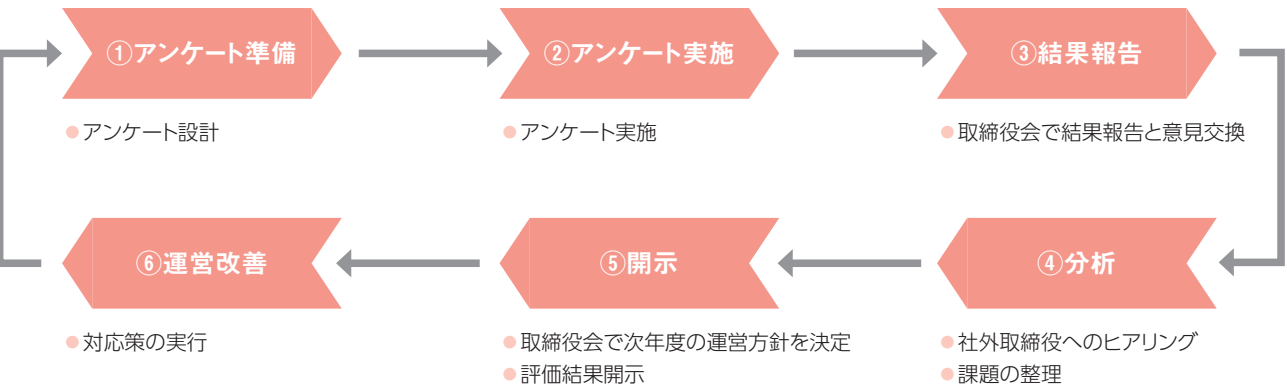
当社は、取締役会の実効性を確保し、持続的な企業価値の向上を実現することを目的に、2015年度から取締役会の実行性評価を毎年実施しております。取締役会では実効性評価結果をもとに課題を整理し、改善に向けた取り組みを継続的に進めております。

■ 実施概要

評価対象者：すべての取締役(監査等委員含む)

評価プロセス：①アンケート準備、②アンケート実施、③結果報告、④分析、⑤開示、⑥運営改善の一連のプロセスを経て、取締役会の実効性評価を実施しています。

なお、外部専門家の助言を得るため、アンケートの設計および集計・分析には第三者機関である外部コンサルタントを活用しています。



■ 評価（アンケート）項目

①取締役会の構成と運営、②経営戦略と事業戦略、③企業倫理とリスク管理、④業績モニタリングと経営陣の評価・報酬、⑤株主（機関投資家）等との対話の5つの大項目とフリーコメント

■ 2024年度の評価概要

本評価の結果、当社の取締役会の実効性はおおむね確保されており、その運営は着実に改善されていると判断しました。さらに実効性を高めるため、アンケート項目に寄せられたコメント・提案について継続的に改善に取り組んでまいります。

評価項目	さらなる実効性向上を目指したコメント	受領したコメントに対する取り組み
取締役会の構成と運営	● 取締役の監督と業務執行の分離に見直しの余地あり	● 2025年度の実効性向上に向けた取り組みとして、監督機能と執行機能の分離をさらに進め、企業経営体質の健全性と経営の透明性を高めることを目的として、取締役会の構成を従来の10名から、社外取締役3名を含む6名に精選
経営戦略と事業戦略	● 新たに策定された人材戦略の継続的な議論が必要	● 人材戦略における「採用」と「育成」を重点的に、その進捗状況について定期的なモニタリングを実施
企業倫理とリスク管理	● コンプライアンスヘルプラインは機能しているが社員への啓蒙が必要	● 既存ヘルプラインに加え、社内専用相談窓口「HRヘルプデスク」を開設し、社内ポータルで周知徹底
その他	● 社内取締役のより積極的な議論参加を期待している	● 従来年1回開催していたオフサイトMTGを2回開催予定。第1回では、重要な経営課題であると捉える「新規事業」および「人材戦略」について、多角的かつ掘り下げた活発な議論を実施

▶ 役員一覧（2025年6月17日現在）

取締役



代表

東上 征司

(1958年2月4日生)

取締役在任期間	所有する当社株式	取締役会出席率
13年	471,600株	100% (12回中12回)

1982年 4月 日本アイ・ピー・エム(株)入社	2012年 2月 当社入社 顧問
2006年 1月 同社執行役員金融事業担当	2012年 4月 JBCC(株)代表取締役社長(現任)
2007年 1月 同社常務執行役員金融事業担当	2012年 6月 当社代表取締役
2007年 10月 同社専務執行役員金融事業担当	2019年 4月 当社代表取締役社長(現任)
2009年 1月 同社取締役専務執行役員営業担当	
2010年 7月 同社取締役専務執行役員グローバル・テクノロジー・サービス事業・システム品質担当	



浅利 信治

(1962年11月3日生)

取締役在任期間	所有する当社株式	取締役会出席率
1年	26,400株	100% (12回中12回)

1985年 4月 日本アイ・ピー・エム(株)入社	2020年 3月 同社監査役
2011年 1月 同社執行役員コントローラー・管理担当	2020年 3月 コベルコシステム(株)監査役
2013年 1月 同社常務執行役員パートナー・アライアンス事業担当	2023年 10月 当社入社 顧問
2015年 1月 同社常務執行役員	2024年 4月 当社管理担当
グローバルプロセスサービス事業担当	2024年 4月 C&Cビジネスサービス(株)代表取締役社長(現JBエキスパート(株))
2018年 10月 同社常務執行役員ストラテジー&トランスフォーメーション担当	2024年 6月 当社取締役管理担当(現任)



社外独立

井戸 潔

(1955年11月23日生)

社外取締役在任期間	所有する当社株式	取締役会出席率
7年	－	100% (12回中12回)

1978年 4月 安田火災海上保険(株)入社	2013年 7月 かんぽシステムソリューションズ(株)取締役
2002年 6月 安田火災システム開発(株)代表取締役社長	2016年 6月 (株)かんぽ生命保険取締役兼代表執行役副社長
2002年 7月 (株)損保ジャパン・システムソリューション代表取締役社長	2017年 6月 かんぽシステムソリューションズ(株)取締役副会長
2007年 4月 (株)損害保険ジャパン執行役員	2018年 6月 当社社外取締役(現任)
2009年 4月 損保ジャパンひまわり生命保険(株)取締役常務執行役員	2020年 4月 かんぽシステムソリューションズ(株)代表取締役最高開発責任者
2010年 4月 同社取締役専務執行役員	2020年 6月 かんぽシステムソリューションズ(株)代表取締役社長
2011年 10月 NKSJひまわり生命保険(株)取締役専務執行役員	2023年 5月 かんぽデジタルシステムズ(株)取締役会長(現任)
2013年 6月 (株)かんぽ生命保険専務執行役	2024年 4月 かんぽシステムソリューションズ(株)代表取締役会長兼CEO(現任)

取締役監査等委員



山崎 健

(1962年9月30日生)

取締役(監査等委員)在任期間	所有する当社株式	取締役会出席率
3年	24,596株	100% (12回中12回)

1985年 4月 当社入社	2013年 10月 同社執行役員営業統括第一エンタープライズ事業部長
2001年 4月 同社インダストリーシステム事業部第三営業部長	2014年 4月 同社執行役員東日本営業統括第一事業部長
2008年 4月 同社エンタープライズ事業部営業本部長	2016年 4月 同社執行役員サービス事業クラウドサービス事業部長
2010年 4月 JBエンタープライズソリューション(株) (現 JBCC(株)) 理事第一エンタープライズ事業部製造営業本部長	2017年 4月 同社執行役員ソリューション事業ヘルスケア事業部長
2011年 4月 同社執行役員営業統括第一エンタープライズ事業部長	2019年 4月 同社上級執行役員ソリューション事業ヘルスケア事業部長
2012年 4月 JBCC(株)営業統括第一エンタープライズ事業部長	2022年 4月 同社監査役(現任)
2012年 8月 同社執行役員営業統括西日本事業部長	2022年 6月 当社取締役常勤監査等委員(現任)



社外独立

今村 昭文

(1953年4月18日生)

取締役(監査等委員)在任期間	所有する当社株式	取締役会出席率
9年	－	100% (12回中12回)

1982年 4月 弁護士登録	2016年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)
1989年 4月 あたご法律事務所弁護士	2020年 3月 大友ロジスティクスサービス(株) 社外監査役(現任)
2003年 5月 グリーンヒル法律特許事務所弁護士	2021年 6月 芝浦機械(株)社外取締役監査等委員(現任)
2005年 6月 当社社外監査役	2023年 3月 (株)協和精工社外監査役(現任)
2011年 6月 伊藤ハム(株) (現伊藤ハム米久ホールディングス(株))社外監査役	2023年 7月 ひびき法律事務所弁護士



社外独立女性

渡辺 善子

(1948年12月13日生)

取締役(監査等委員)在任期間	所有する当社株式	取締役会出席率
7年	－	100% (12回中12回)

1971年 4月 日本アイ・ピー・エム(株)入社	2006年 3月 同社常勤監査役
1992年 4月 同社製造第一統括営業本部統括SE部長	2007年 10月 公益社団法人日本監査役協会常任理事
1994年 1月 同社ソリューション統括本部 クライアント・サーバー・開発センター長	2012年 7月 日本アイ・ピー・エム(株)顧問
1995年 9月 IBM Corporation Project Executive(ニューヨーク)	2014年 1月 一般社団法人PMI日本支部監事
2001年 4月 IBM Asia Pacific Service Corporation Director	2014年 6月 (株)日本政策金融公庫 社外取締役
2003年 1月 日本アイ・ピー・エム(株) 理事システム・テクニカル・サービスセンター担当	2018年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)
	2020年 4月 国立大学法人東京海洋大学理事(現任)
	2021年 12月 一般財団法人日本情報経済社会推進協会理事(現任)

▶ スキル（知識・経験・能力）項目と選定理由

当社は2025年2月の取締役会において、スキルマトリックスの項目・要件について、以下のように見直すこととしました。これは、経営方針・経営目標に即した項目・基準となっているかを検討した結果によるものです。今後は、適宜見直しを実施することとします。

スキル項目	選定理由	基準
企業経営	経営の監督の必要要件	自ら経営者（上場企業またはそれに準ずるクラスの実務経験以上）として企業経営を行った経験があり、中長期的な経営戦略や持続的な成長を実現する見識、およびそれらに伴うガバナンスの知見を有している
イノベーション／テクノロジー	CHALLENGE・継続的成長の中核・要（かなめ）	ビジネス環境・技術革新を見据え、新規事業創出やビジネスモデルの変革・競争の優位性を確立した知見を有している
財務／会計	企業経営・体質の基盤	健全で強固な財務基盤の構築や成長戦略に対する投資の推進、株主還元を実現する財務戦略の実践のための財務や会計、税務等に関する知見を有している
法務／コンプライアンス	健全な経営の基盤	法務に関わる専門的知識および社会通念上のルール・倫理を通じて、経営の監視・牽制およびリスクを発見・コントロールする知見を有している
人材開発	人的資本経営への取り組み強化	人的資本経営における企業の持続的成長の生命線でもある人材投資および人材戦略全般に関する深い知見を有している
サステナビリティ	社会的責任・企業価値向上	持続可能な社会の実現と当社の持続的成長を目指し、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点におけるマテリアリティ（重要課題）を発掘し、解決する知見を有している

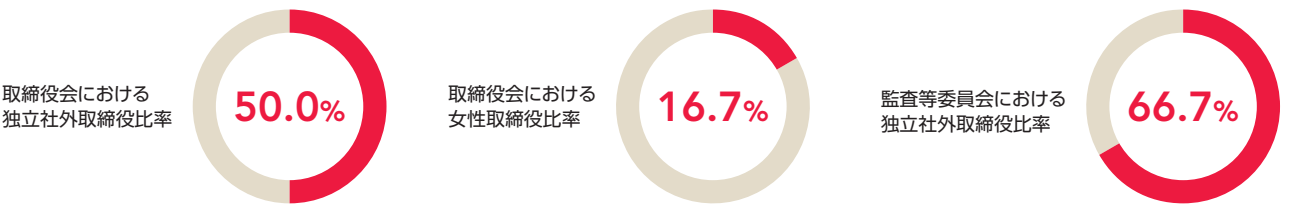
▶ 取締役のスキルマトリックス

当社の取締役について、社内取締役としては純粋持株会社体制のもとに会社経営や事業分野等への豊富な経験、高い専門性を有し、企業の発展に貢献しうる人材を、また社外取締役としては経営、会計、法律、IT業界等の分野で幅広い知見や経験を有し、取締役会へ積極的に意見表明を行う等監督的役割を担う人材を、バランスよく配置することを目指しています。

氏名	性別	役職	企業経営	イノベーション／テクノロジー	財務／会計	法務／コンプライアンス	人材開発	サステナビリティ
東上征司	男性	代表取締役	●	●				
浅利信治	男性	取締役			●		●	
井戸 潔	男性	取締役 (独立社外取締役)	●	●			●	
山崎 健	男性	取締役監査等委員		●		●		
今村昭文	男性	取締役監査等委員 (独立社外取締役)				●		●
渡辺善子	女性	取締役監査等委員 (独立社外取締役)			●	●		●

注：上記の一覧表は各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。各取締役が特に有する専門性や経験を表しております。

▶ 取締役会の構成



▶ 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名の方針と手続

経営陣幹部、取締役の選任については、株主からの経営の委任に応え、経営に関する豊富な経験と高い見識を有し、役割・責務を全うできる人材を候補者として選定する方針としています。取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、ホールディングス専任で業務執行にあたる者および各事業分野に精通した主要な事業会社の代表取締役社長をはじめとする幹部、ならびに社外取締役による構成が適正であると考えています。また、監査等委員である取締役の選任については、財務会計、企業経営、法務等に関する幅広い知見や経験を有し、役割・責務を果たすことのできる人材を選定する方針としております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選任の手続きについては、指名報酬委員会で作成して取締役会に提案し、取締役会において選任を決議し株主総会に付議しています。また、その解任については、企業業績等の評価を踏まえ取締役がその機能を発揮していないと認められる場合、独立社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会において解任の審議を経たうえで取締役会に提案し、取締役会において解任を決議し株主総会に付議いたします。なお、監査等委員である取締役は、監査等委員会の同意を得て取締役会において選任を決議し株主総会に付議しております。

▶ 独立社外取締役の独立性判断基準および資質

独立社外取締役については、経営方針、経営戦略の適切な意思決定や一般株主の利益相反、経営上のリスク等、経営の監督を行ううえで、より専門的な知識や企業経営に関する経験を持った候補者を指名いたします。そのうえで独立社外取締役には、東京証券取引所が定める独立性基準の資格を満たした者を指名いたします。

▶ 社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
井戸 潔	IT関連企業の経営者としての豊富な経験と幅広い知見に基づき、中長期的な経営に対する助言や業務執行に対する監督を行うとともに、任意の指名報酬委員会の委員として、独立の立場から委員会活動に関与いただいています。今後もその豊富な経験と幅広い知見に基づく適切な助言と監督により、取締役会の実効性を一層高めていただくとともに当社グループの持続的成長と企業価値向上に貢献いただくことを期待し、選任しております。
今村 昭文	直接的な企業経営への経験はないものの、弁護士としての豊富な企業法務経験と他社での監査役経験に基づく企業経営監督に関する専門知識を有しています。これを活かし、社外取締役監査等委員として業務執行の監督や助言を行い、ガバナンスの向上に寄与してまいりました。今後も独立した立場から、意思決定の適正性の確保やガバナンスのさらなる強化に貢献していただけることを期待し、選任しております。
渡辺 善子	IT企業での豊富な業務経験と他社での取締役・監査役等として培った幅広い経験と知見を有しています。これを活かし、社外取締役監査等委員として経営に対する助言や取締役の業務執行の監督の役割を果たし、企業の健全な運営に貢献してきました。今後もその独立した立場から、取締役会での適切な助言と業務執行の監督、そして内部統制システムの充実に向けて積極的に貢献していただけることを期待し、選任しております。

▶ 役員報酬

当社は2021年2月25日開催の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。）の個人別報酬等の決定方針を決議しております。決議に際しては、あらかじめ役員人事報酬委員会に諮問し、その答申を受けております。取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次の通りです。

a. 基本方針

当社の取締役の役員報酬は、純粋持株会社のもとに、優秀な人材を確保し、グループ全体の業績への貢献、企業価値の向上につながるよう役位、職責に応じて決定するものいたします。取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬の他、業績連動報酬および株式報酬により構成し社外取締役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみを支払うことといたします。

b. 基本報酬

基本報酬は、月例の固定報酬とし、金額水準については、業績連動報酬を含めた金銭報酬全体について産業規模別、同業他社等の水準を考慮したうえで、役位、職責に応じて設定いたします。

c. 業績連動報酬

業績連動報酬は、個人の評価、会社の評価および業績に基づき決定された額を現金報酬として、毎年一定の時期に支給します。個人の評価のための業績指標とその値は、中期経営計画を踏まえた年度計画策定時に設定いたします。業績指標については、環境の変化に応じて役員人事報酬委員会における審議を踏まえ、適宜見直しを行うものいたします。業績連動報酬にかかる指標は、連結の業績目標として売上高、営業利益、1株当たり当期純利益を役位、職責に応じ適用し、加えて担当会社の業績目標として売上高、営業利益、および個人の業績目標として重点施策等の達成度を指標としております。この指標を選定した理由は、連結および担当会社の業績目標については、会社が目標とする成長性・収益性を反映させる経営指標であること、個人の業績目標については、数値目標とは異なる視点で、会社の戦略としての重要施策の達成度等を評価するためです。

d. 非金銭報酬

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

e. 報酬の割合

取締役の種類別の報酬割合については、報酬総額の内、上位の役位ほど業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬の割合が高まる構成とし、基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬の各々の割合を役位別に設定いたします。設定された役位別の報酬割合を基に、役員人事報酬委員会での審議を踏まえて取締役の個人別の割合を決定することといたします。なお、報酬の割合については、役員人事報酬委員会での審議を踏まえ、適宜見直しを行うものいたします。

f. 委任に関する事項

取締役会は、代表取締役社長東上征司に取締役の個人別の報酬（基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬）の額および割合、業績連動報酬の評価についての決定を委任しています。委任した理由は、当グループ全体の業績および各取締役の担当の評価を行うには代表取締役が適していると判断したためです。委任された内容の決定に当たり、その手続きの客観性および透明性を確保することを目的として、社外取締役が過半数を占める役員人事報酬委員会を設置し、内容を十分に審議したうえで代表取締役社長に答申することとしております。

なお、2024年3月期より役員人事報酬委員会は指名報酬委員会に名称を変更しております。

2024年度に係る報酬等の総額

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数（名）
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	111 (20)	57 (20)	7 (―)	45 (―)	8 (2)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	40 (20)	40 (20)	― (―)	― (―)	3 (2)
合計 （うち社外役員）	152 (40)	98 (40)	7 (―)	45 (―)	11 (4)

(注) 1. 上表には、2024年6月18日開催の第60回定時株主総会終結の時を以て退任した取締役1名（うち社外取締役0名）を含んでおります。
2. 業績連動報酬にかかる指標は、連結の業績目標として売上高、営業利益、1株当たり当期純利益を役位、職責に応じ適用し、加えて担当会社の業績目標として売上高、営業利益、および個人の業績目標として重点施策等の達成度を指標としております。この指標を選定した理由は、連結および担当会社の業績目標については、会社が目標とする成長性・収益性を反映させる経営指標であること、個人の業績目標については、数値目標とは異なる視点で、会社の戦略としての重要施策の達成度等を評価するためです。
今年度は連結の業績目標については、売上高、営業利益、1株当たり当期純利益の当初目標を達成いたしました。これに担当会社の業績および個人の目標の達成状況等を反映し、業績連動報酬を指名報酬委員会において審議し決定しております。
3. 非金銭報酬は、金銭報酬債権を支給し、同債権額に応じて自己株式を付与する譲渡制限付株式報酬としております。

▶ グループガバナンス

グループ全体の健全かつ効率的な経営を実現するため、当社はグループガバナンスの強化に取り組んでおります。

JBCCグループ各社の代表取締役社長または取締役およびコーポレートスタッフで構成される経営会議を定期的開催し、各社の予算進捗状況の確認やグループ経営に係わる重要情報の共有を行っております。

また、当社はコンプライアンスに関する基本原則を定める「JBCCグループ行動基準」を制定し、当社および当社子会社を含むグループ各社の役員・従業員全員が社会倫理および法令に則って業務を遂行するための行動規範としております。

代表取締役社長は、業務監査を行う内部監査担当を管掌し、内部監査担当は、常勤の監査等委員である取締役と意見を交換しながら、当社グループ全体にわたる業務執行状況の監査を行っております。

さらに、2025年度からCxOマネジメントシステムを本格導入し、経営幹部それぞれの責任範囲を明確化することで、迅速な意思決定および業務執行の適正化に取り組んでおります。これにより、専門分野ごとに最適な判断を下せる体制を整備するとともに、グループ全体で専門情報を共有する基盤を構築し、経営管理・内部統制・リスクマネジメントのさらなる高度化・強化を着実に進めてまいります。

▶ リスクマネジメント

当社では、グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクに対応するため、代表取締役社長が委員長を務めるリスク管理委員会を設置し、事業を取り巻く様々なリスクに対して適切な管理を行い、リスクの未然防止を図っております。

2024年度はリスク管理委員会において重点的に管理するリスクをコンプライアンスリスク（内部通報・内部監査）、災害リスク（BCP）、情報漏洩リスク（情報セキュリティ）、内部統制の不備リスク（J-SOXを含む内部統制システム）の4つとし検討・推進してまいりました。また、社員がより一層安心して相談できる職場環境の実現に向け、内部通報制度（ヘルプライン）をコンプライアンス対応とハラスメント相談に分離し、実効性と信頼性を高めた体制へと改善しました。なお、その他リスクについては、各コーポレートスタッフにて適切に把握・対策を行い、その対応状況やリスクの重大化懸念のある事項については、リスク管理委員会で報告し必要に応じ審議・対応を行うこととしています。またリスク管理委員会で審議した結果については、取締役会に報告し問題意識を共有いたしました。

2025年度からは、リスク管理委員会の役割を拡大し、「経営品質向上委員会」へと改称いたしました。これにより、従来のガバナンス強化に加え、経営品質の向上に向けた方針・戦略の策定および実行を担う体制へと進化しております。

■ リスク管理体制

- 事業の継続・発展を実現するための投資・戦略的提携等に関する事項については、コーポレートスタッフの各責任者が、所管部門に関する必要なリスク評価を行ったうえで提示する資料に基づき、取締役会もしくは経営会議において最終的に評価・決裁いたします。日常業務における債権管理等については、「債権保全管理規程」、「JBCCグループ連結決算規程」および各種の取引先選定に係わる基準等、事業遂行上のリスクを管理する規程に従い処理いたします。
- 有事の対応については、職務分掌に基づく役割分担に応じコーポレートスタッフの各責任者が連携してこれにあたり、代表取締役社長がこれを統括いたします。経営会議およびリスク管理委員会は、平時において有事対応体制の整備を行っております。
- リスク管理委員会は、グループの対外リスクやコンプライアンスリスクに関する施策の検討、推進を行っております。BCP委員会は事業継続に関する施策について、情報セキュリティ委員会はグループのセキュリティに関する施策について、それぞれ検討、推進を行っております。
- 当社およびJBCCグループ各社間で経営指導契約を締結するとともに、共通の「事業会社管理規程」を制定し、当社からグループ各社に対する指導ないし管理等の指針を明確にしております。

■ BCP委員会（2024年度 12回開催）

リスク管理委員会の下部組織であるBCP委員会は、当社グループ全体の事業継続に関する施策の検討および推進をしております。当社グループが事業活動を展開する地域における大規模な地震、洪水等の自然災害や重大な伝染病の発生により、事業拠点、従業員、パートナーが大きな被害を受けた場合、当社グループの経営成績等に影響を及ぼす可能性があります。このような大規模な自然災害等に備え、事業継続計画（BCP）の策定、安否確認システムの導入、防災訓練等の対策を講じております。また、当社が利用しているデータセンターについては複数箇所に分散し、災害発生時の事業継続リスクへの対応力強化に努めております。

2024年度は、BCP委員会において、BCP体制の整備と活動計画の策定、事業継続計画の見直しを行いました。また、2023年度に引き続き、災害対応訓練を実施しました。これらのBCP活動実施状況は外部コンサルタントによる評価を受け、その評価内容をBCP委員会で検討しBCP活動に反映しています。

なお、BCP委員会としての全体の進捗、課題等については取締役会および経営会議に報告しています。

■ 情報セキュリティ委員会（2024年度 4回開催）

リスク管理委員会の下部組織である情報セキュリティ委員会は、当社グループ全体の情報セキュリティに関する施策の検討および推進、国内連結子会社各社のプライバシーマーク担当者と連携した個人情報保護対応を行っております。当社グループは、サービスをご提供するにあたり、お客様が保有する個人情報や情報システムに関する情報等の各種機密情報を知り得る場合があります。これらの機密情報が、コンピューターウィルス、不正アクセス、人為的過失等により外部へ漏洩した場合、当社グループは信頼を失い、経営成績等に影響が出る可能性があります。このような情報セキュリティリスクを回避するため、当社グループでは、お客様情報を含む当社グループの機密情報をあらゆる脅威から保護するために必要となる管理の基本方針として「JBCCグループ情報セキュリティポリシー」を策定し、情報セキュリティに関する意識の向上に努めております。また、時代に合わせた規定や基準の整備、監査の実施により、グループ全体でのセキュリティ対策を強化・標準化し、サイバーリスクを低減しております。当社グループの社員から業務委託先の社員に至るまで情報セキュリティに関する教育・研修を実施するなど、情報管理の徹底を図っております。

2024年度は、情報セキュリティ委員会において、グループのセキュリティ監視・運用体制の見直し、Pマーク要求事項の改訂による規程や運用の更新、またネットワーク等の脆弱性対策を実施し、セキュリティレベル向上の取り組みを行いました。2025年度は、生成AI活用による新たなビジネスモデル創出を見据え、社内ガイドラインの策定および利用環境の整備を進めています。安全性と利便性を両立しながら、各種生成AIを安心して活用できる体制を構築し、新しい働き方を支える運用基盤の強化に取り組んでおります。

▶ 政策保有株式

1. 基本方針および検証

グループの事業拡大のためには、取引関係の維持・強化、業務提携等、企業との協力関係が必要となります。そのうえでグループの企業価値の維持・向上に資することを前提に、中長期的な観点から保有に伴う便益やリスク等を総合的に検討し、経済合理性と保有意義が認められない株式については保有しない方針です。保有する株式については、中長期的な企業価値向上の観点から、資本コストや取引関係の維持・強化等も勘案し、取締役会で毎年見直しを行い、保有を継続するかどうかを判断いたします。

このような見直しの結果、経済合理性と保有意義が低下したと判断した株式として、2018年度以降9銘柄を売却し、政策保有株式の縮減を行っております。

2. 議決権の行使

株主価値の毀損を防止し、その向上を図る視点から、これに資するように、議決権を適切に行使いたします。

3. 株式の保有状況

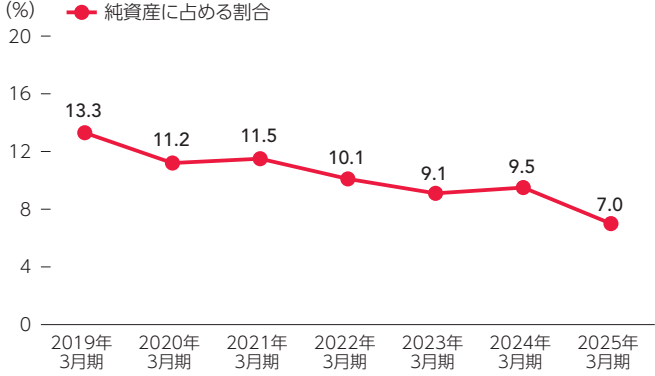
2024年3月末銘柄および貸借対照表計上額銘柄数

	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
非上場会社	7	85
非上場株式以外の株式	12	1,610

2024年3月期において株式数が減少した銘柄

	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
非上場会社	2	19
非上場株式以外の株式	2	381

政策保有株式保有額の純資産比率推移



財務ハイライト

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
損益の状況											
売上高	91,966	86,129	83,272	63,107	58,899	65,618	60,042	55,934	58,144	65,194	69,868
売上高総利益	18,211	18,244	17,938	16,201	16,972	18,464	17,341	17,005	18,011	19,380	20,971
売上高総利益率(%)	19.8	21.2	21.5	25.7	28.8	28.1	28.9	30.4	31.0	29.7	30.0
販管費	16,580	16,514	16,082	14,140	14,340	15,003	14,737	13,921	14,246	14,957	14,816
販管費率(%)	18.0	19.2	19.3	22.4	24.4	22.9	24.6	24.9	24.5	22.9	21.2
営業利益	1,631	1,729	1,855	2,060	2,631	3,461	2,603	3,083	3,764	4,422	6,155
営業利益率(%)	1.8	2.0	2.2	3.3	4.5	5.3	4.3	5.5	6.5	6.8	8.8
経常利益	1,689	1,682	1,932	2,034	2,738	3,606	2,726	3,227	3,847	4,549	6,314
経常利益率(%)	1.8	2.0	2.3	3.2	4.7	5.5	4.5	5.8	6.6	7.0	9.0
親会社株主に帰属する当期純利益	324	436	1,269	1,186	1,782	1,951	1,931	2,245	2,679	3,187	4,603
連結キャッシュ・フロー情報											
営業キャッシュ・フロー	3,488	1,221	2,593	△647	1,837	3,216	2,553	3,562	910	1,235	6,639
投資キャッシュ・フロー	△920	399	△395	96	△178	98	△197	△67	△964	393	361
フリー・キャッシュ・フロー	2,568	1,621	2,198	△550	1,658	3,315	2,355	3,494	△54	1,629	7,000
財務キャッシュ・フロー	△1,141	△2,469	△1,190	484	△1,194	△1,368	△1,044	△2,137	△1,390	△2,418	886
現金等の期末残高	6,973	6,112	7,115	7,042	7,496	9,444	10,753	12,111	10,654	9,902	17,784
財政状態											
純資産	14,330	13,151	13,865	14,884	15,753	15,750	17,607	18,016	19,882	21,178	24,182
総資産	44,614	38,072	38,350	30,899	33,600	37,097	34,747	33,259	35,950	37,207	44,466
有利子負債	2,934	980	771	556	515	1,039	875	596	214	103	2,688
1株当たり指標											
1株当たり純資産(円)※1	194.21	187.29	204.37	221.87	238.41	245.66	272.96	287.62	315.69	341.86	389.14
1株当たり当期純利益(円)※1	4.77	6.41	18.78	17.71	26.61	29.95	30.05	35.07	42.64	50.86	74.19
1株当たり配当額(円)	25	25	27	32	46	50	50	58	72	94	134
主な財務指標											
ROE(%)	2.5	3.4	9.6	8.3	11.6	12.4	11.6	12.6	14.1	15.5	20.3
ROA(%)	3.8	4.1	5.0	5.9	8.5	10.2	7.6	9.5	11.1	12.4	11.3
配当金総額	425	425	454	536	764	813	805	922	1,133	1,465	2,130
配当性向(%)	131.2	97.5	35.9	45.2	43.2	41.7	41.6	41.4	42.2	46.2	45.2
総還元性向(%)	131.2	97.5	45.2	55.5	71.5	86.5	41.6	85.6	42.2	77.3	45.2
自己資本比率(%)	29.6	33.5	35.8	48.1	46.8	42.4	50.6	54.2	55.3	56.9	54.4
自己株式取得価額	—	—	118	122	509	875	—	999	—	999	—
事業分野別情報											
事業分野別売上高											
情報ソリューション	62,119	56,530	55,183	53,861	56,463	63,273	57,830	53,918	56,140	63,221	67,895
SI	17,395	15,425	16,199	15,129	14,743	17,797	15,774	14,638	16,666	17,921	17,086
サービス	23,263	22,983	22,346	22,782	23,322	25,165	25,538	25,999	27,648	32,719	38,647
システム	21,461	18,121	16,637	15,949	18,397	20,310	16,517	13,280	11,825	12,581	12,161
製品開発製造	2,128	2,949	2,409	2,488	2,436	2,344	2,211	2,015	2,004	1,973	1,972
ディストリビューション※2	27,718	26,650	25,679	6,758	0	0	0	0	0	0	0
事業分野別売上高総利益											
情報ソリューション	13,583	13,623	13,899	14,250	15,443	17,021	16,118	15,799	16,717	18,096	19,762
SI	4,711	4,324	5,087	5,090	5,056	5,803	4,819	5,041	5,755	5,876	5,276
サービス	5,360	5,622	5,814	6,316	6,482	7,523	7,728	8,039	8,392	9,607	11,937
システム	3,510	3,675	2,996	2,842	3,903	3,694	3,570	2,718	2,569	2,612	2,548
製品開発製造	1,293	1,502	1,110	1,252	1,529	1,443	1,223	1,205	1,294	1,284	1,209
ディストリビューション※2	3,333	3,118	2,928	698	0	0	0	0	0	0	0
その他											
受注高	83,632	77,407	79,778	52,653	60,912	66,139	55,717	55,379	59,479	68,442	63,499
受注残高	7,676	7,835	8,979	6,803	11,363	14,238	9,247	10,804	14,011	19,051	14,315
設備投資額	630	448	1,072	234	297	430	213	294	754	148	173
減価償却費	639	626	528	507	478	649	639	611	447	395	331
研究開発費	563	377	302	246	445	418	366	338	324	320	368

※1 2025年4月1日で株式分割(1株→4株)を実施したため、2024年以前の数値も株式分割後の単位で記載
※2 2017年6月末ディストリビューション事業を売却

非財務ハイライト

	2023年3月期			2024年3月期			2025年3月期		
採用	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
新卒採用人数(名)	25	14	39	32	12	44	29	25	54
男女比率(%)	64.1	35.9	—	72.7	27.3	—	53.7	46.3	—
キャリア採用人数(名)	24	11	35	23	12	35	24	13	37
男女比率(%)	68.6	31.4	—	65.7	34.3	—	64.9	35.1	—
従業員エンジニア比率(%)	57.6			57.6			56.9		
育成									
平均研修時間／人(時間)	16.40			22.63			24.33		
教育投資額／人(円)	—			—			91,432		
役員向け研修受講率(%)	—			—			97.8		
JBCCアカデミー開催講義数※ ¹ (講座)	—			—			60		
従業員高度専門職人数(エンジニア)※ ² (名)	—			14			15		
人材配置	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
従業員数(グループ)(名)	1,553	431	1,984	1,517	436	1,953	1,494	455	1,949
職種別									
営業(名)	366	51	417	340	42	382	330	45	375
エンジニア(名)	954	189	1,143	931	194	1,125	917	193	1,110
スタッフ(名)	233	191	424	246	200	446	247	217	464
役職別									
管理監督者相当職(名)	548	57	605	523	68	591	494	72	566
女性管理職比率※ ³ (%)	9.4			11.5			12.7		
役員(執行役員～取締役)(名)	45	6	51	41	7	48	44	7	51
執行役員のみ(名)	26	1	27	23	2	25	26	2	28
他									
平均年齢(全正社員)(歳)	47.1	41.8	45.9	47.3	42.2	46.2	47.4	41.9	46.1
従業員女性比率(%)	21.7			22.3			23.4		
管理監督者相当職(平均年齢)(歳)	50.0			50.6			50.2	49.9	50.1
管理監督者相当職(最年少)(歳)	33.0			34.0			34	38	34
障害者雇用率(%)	1.90			1.90			2.30		
エンゲージメント(リテンション)	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
離職率(%)	4.1			4.0			3.7		
平均勤続年数(年)	20.2	15.1	19.1	19.9	15.4	19.2	20.6	15.0	19.3
平均給与(円)	8,160,705			8,769,511			9,060,211		
平均有給休暇取得日数(日)	12.8			13.2			12.9		
平均有給休暇取得率(%)	70.4			72.2			70.8		
平均残業時間(時間)	9.4			15.6			15.2		
持株会加入率(%)	56			60			64		
パルスサーベイ回答率※ ⁴ (%)	—			—			89.0		
パルスサーベイ肯定回答率※ ⁴ (%)	—			—			42.4		
出産・育児									
産休取得者数(名)	—	6	—	—	9	—	—	11	—
育休取得者数(名)	14	9	23	15	9	24	15	11	26
育休取得率(育児目的休暇含む)(%)	60.9	100.0	76.7	78.9	100.0	85.7	93.8	100.0	96.3
産休・育休復職率(%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
育児短時間勤務利用者数(名)	22			20			21		
DE&I									
男女賃金差異(正社員)(%)	84.2			81.4			79.2		
定年再雇用※ ⁵ (名)	35	10	45	48	6	54	46	7	53
定年再雇用率※ ⁵ (%)	88.2			90.0			93.0		
経営品質向上									
コンプライアンス教育受講率(%)	100			100			100		
コンプライアンスヘルプライン&HRヘルプライン相談件数(件)	10			5			8		
健康診断受診率(%)	99.8			99.7			99.6		
ストレスチェック受診率(%)	97.2			97.6			96.8		

※1 JBCCアカデミーとは、JBCCグループが目指す価値創造型企業に向け、事業戦略を実現するための人材育成とキャリア形成のフレームワークの相称。社員一人ひとりが必要なDXスキルを身に付け、組織全体の力を高め、事業のさらなる成長と競争力強化を実現。
JBCCアカデミー詳細 <https://www.jbcchd.co.jp/news/2024/11/25/110000.html>
※2 特定の分野において高いスキルを有し、現行職位以上の業績貢献を見込める社員
※3 JBCCグループの管理職の定義
事業に多大な影響を与える職務を成功裡に実施する責任を担う。また後進の指導、育成の責任を担う人材。環境/社会/生活の変化に柔軟に対応し、最大限のチャレンジができ、常に成長するための改善ができる人材。
※4 グループ実施のパルスサーベイ回答率および肯定的回答率(1-5段階のうち、4or5の回答率)
※5 60歳到達時に再雇用契約した人数・率

会社概要

(2025年3月末現在)

社名	JBCCホールディングス株式会社 (JBCC Holdings Inc.)
本社所在地	〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー
設立年月日	1964年4月1日
資本金	47億13百万円
グループ社員数	1,949名 (有期社員357名を含む)
代表者	東上 征司
事業内容	純粋持株会社

グループ会社

(2025年3月末現在)

国内

- JBCC株式会社 (JBCC)
- JBサービス株式会社 (JBS)
- 株式会社シーアイエス (CIS)
- 株式会社ソルネット (SOLNET)
- JBパートナーソリューション株式会社 (JBPS)
- JBアドバンスト・テクノロジー株式会社 (JBAT) ※¹
- C&Cビジネスサービス株式会社 (C&CBS) ※²

海外

- 佳報 (上海) 信息技术有限公司 (JBCN上海)
- JBCC (Thailand) Co., Ltd. (JBTH)

※¹ 2025年4月1日付で、JBアドバンスト・テクノロジー株式会社(JBAT)はJBCC株式会社(JBCC)と合併しました。
※² 2025年4月1日付で、C&Cビジネスサービス株式会社(C&CBS)はJBエキスパート株式会社(JBEX)に社名を変更しました。

株式の状況

(2025年3月末現在)

発行可能株式総数	86,000,000株
発行済株式の総数	17,773,743株
株主数	6,826名
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	9889

当社は2025年4月1日付で普通株式1株を4株に分割しています。これにより発行可能株式総数は284,000,000株、発行済み株式の総数は71,094,972株となっております。

大株主 (上位10位)

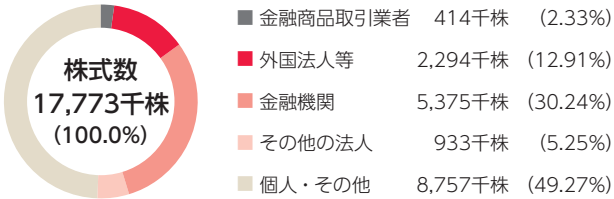
順位	株主名	所有株式数	
		千株	%
1	日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,455	15.22
2	J B C C グ ル ー プ 社 員 持 株 会	1,296	8.04
3	株 式 会 社 日 本 カ ス ト ディ 銀 行 (信 託 口)	1,210	7.50
4	富 国 生 命 保 険 相 互 会 社	684	4.24
5	野村信託銀行株式会社 (JBCCグループ社員持株会専用信託口)	599	3.71
6	谷 口 君 代	200	1.24
6	明 治 電 機 工 業 株 式 会 社	200	1.24
6	安 田 倉 庫 株 式 会 社	200	1.24
9	J P M O R G A N C H A S E B A N K 385781	188	1.17
10	日 本 電 通 株 式 会 社	182	1.13

(注1) 上記には、当社名義の自己株式1,638千株は含まれておりません。
(注2) 上記の比率は「発行済株式(自己株式を除く。)の総数に対する所有株式数の割合」です。

所有者別株式分布状況

(2025年3月末現在)

株式数



Webサイトのご案内

即時性の高い財務データ、お客様事例などにつきましては下記の各ウェブサイトをご覧ください。

**財務情報**

<https://www.jbcchd.co.jp/ir/financial/>



**お客様事例**

<https://www.jbcchd.co.jp/itservice/casestudy/>





JBCCホールディングス株式会社
<https://www.jbcchd.co.jp/>

