

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

経営システム及び経営ノウハウのサービス提供を主たる業務としている当社にとって、経営体制及び内部統制システムを整備・構築し、必要な施策を実施することはコーポレート・ガバナンスへの取組みの基本認識であり、経営の最重要課題の一つであると位置づけております。

今後も当社のみならず当社子会社のガバナンスの強化に努め、当社グループの企業価値向上へ邁進してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則 3 - 1 - 3】TCFDに基づく開示

当社は、経営システム及び経営ノウハウのサービス提供を主たる事業としており、気候変動問題が現在のところ、当社の事業に重大な影響を及ぼすことは想定されないため、TCFDに基づく開示等は行っておりません。

しかしながら、気候変動問題への対処は、安定的な経済発展と国民生活の基盤を確保する為の重要な課題であると認識しております。当社は、事業活動を通じてDXを推進し、生産性の向上及びペーパーレス化やテレワークの促進、IT機器の削減等のお客様の環境負荷の軽減に継続的に取組むとともに、全社員が環境保全や温暖化対策、資源の有効活用等に積極的に取組むことで、地球環境へ貢献し、社会に信頼される企業を目指しております。

当社の地球環境への貢献に関する取組みにつきましては、当社ホームページをご覧ください。

(<https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality1.html>)

なお、サステナビリティについての取組み及び人的資本・知的財産への投資の開示につきましては、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」欄に記載しております。

【補充原則 4 - 1 - 3】最高経営責任者等の後継者計画

当社は、現時点では最高経営責任者の後継者に関する具体的な計画は有しておりませんが、将来の経営層を担う人材の育成は中長期的な企業価値向上に向けた重要な課題であると認識しております。当社の経営理念や経営戦略を踏まえた後継者計画のあり方について、検討してまいります。

【原則 4 - 2】取締役会の役割・責務(2)

【補充原則 4 - 2 - 1】経営陣の報酬制度設計

当社は、【原則 3 - 1】の(iii)に記載のとおり、報酬決定方針を定めております。当社の現在の業績連動型報酬は、単年度の業績と連動した金銭報酬であり、今後はこれに加え、報酬諮問委員会においてより長期的な業績と連動する報酬制度の導入を検討してまいります。

【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、取締役会の構成において、適切な知識・経験・能力のバランスに配慮しております。

当社には女性取締役及び外国人取締役がおりませんが、次世代幹部候補として継続的に育成しており、社外役員としての登用も含め、多様性に配慮した適当な人材を確保できるよう取組んでおります。当社の人材育成及び多様性支援に関する取組みにつきましては、当社ホームページをご覧ください。(<https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality3.html>)

当社は、社外監査役として、官界、法曹界の要職を歴任し、財務・会計・法務に関する相当程度の知見を有する者を2名選任し、監査体制を強化しております。

取締役会の実効性につきましては、【補充原則 4 - 11 - 3】をご覧ください。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則 1 - 4】政策保有株式

(1) 政策保有株式の縮減に関する方針

当社は、取引先や金融機関との安定的な関係維持・強化が企業戦略上重要であることに鑑み、当社の持続的な成長と企業価値向上のため、政策保有株式を限定的かつ戦略的に保有します。その戦略上の判断は、適宜見直しを行い、意義が不十分、あるいは資本政策に合致しない保有株式については縮減を進めます。

(2) 政策保有株式の保有の適否の検証

当社は、次のスクリーニング基準を設け、毎年、取締役会において、政策保有株式を定量面・定性面から検証しています。当事業年度の検証対象は、直前事業年度末時点で、当社が保有している9銘柄(取得価額合計 675百万円)となります。なお、直前事業年度においては、一部売却(1銘柄)及び追加取得(1銘柄)を実施しております。

【スクリーニング基準】

1. 個別銘柄毎の収益性と当社の資本コストの検証

2. 保有意義の観点による保有方針の検証

当事業年度の検証の結果、9銘柄のうち1銘柄については、政策保有株式の縮減を進める方針です。

(3) 政策保有株式の議決権行使に関する基準

当社は、各議案の内容を精査し、企業価値向上等の観点から、賛否を判断したうえで、議決権を行使いたします。

次に該当する場合には、株主価値保全の観点から、特に慎重に議案を精査いたします。

1. 発行会社もしくは発行会社の経営者等による法令違反や反社会的行為等が発生した場合
2. 発行会社の企業価値を損なうおそれがあると考えられる場合

[原則 1 - 7] 関連当事者間の取引

当社は、関連当事者取引のうち、利益相反取引及び筆頭株主との取引について、取締役会の事前承認取得及び取締役会に対する結果報告を義務付けております。

また、当社若しくは子会社の役員、主要株主又はそれらの近親者等の関連当事者との取引について、社長室長の書面による事前承認の取得を義務付けており、かつ、毎年1回、当社及び重要な子会社の役員に対し関連当事者取引について実施の有無を調査確認することで統制を補完し、その結果を取締役に報告しております。

[補充原則 2 - 4 - 1] 中核人材の登用等における多様性の確保

<多様性の確保のついでへの考え方>

当社は、多様性を踏まえた人材の活用は会社の持続的成長のために不可欠であると考え、採用・登用・能力開発等を積極的にを行うとともに、実力や成果に応じた評価を行っております。また、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等で特に制限は設けておりません。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>

女性の管理職への登用においては、2025年度に管理職に占める女性社員の割合を15%超にすることを目指しております。外国人・中途採用者の管理職への登用においては多様性の確保に配慮しておりますが、当社は国内事業のみであり、外国人社員に限られることや中途採用者はすでに十分な管理職が存在することから、管理職への登用目標等は設定しておりません。

<多様性の確保の状況>

2020年4月には内部昇格により女性の執行役員が誕生しており、女性・中途採用者の管理職への登用についても、現時点で多数の実績があります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針>

人材育成方針としては、当社での活動を通して、社員一人ひとりが相互互恵・相互扶助の精神、社会道徳、コンプライアンス、コンセンサス等を学び、主体性、コミュニケーション能力等を高めながら、人間力を磨くことにより、社会に通用する立派な人格を醸成することとしております。

また、社内環境整備方針としては、多様なスキル・経験・価値観を持った意欲と能力のある社員が公正に評価され、社員一人ひとりがお互いを認め合い、個々の能力を最大限発揮できるような制度を充実させるとともに多様な人材の活躍を価値創造につなげるために、個々のワーク・ライフ・バランスの実現や、すべての社員がパフォーマンスを発揮できるような職場環境を作ることで仕事の生産性向上と生活の質の向上を実現することとしております。

当社の人材育成及び多様性支援に関する取組みにつきましては、当社ホームページをご覧ください。

(<https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality3.html>)

[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

当社には、自らが運用を指図する企業年金制度はありません。

*従業員のリフプランに応じた自由な資産形成を支援するため、企業型確定拠出年金制度を導入しています。また、運営管理業務を株式会社りそな銀行に委託しており、従業員への運用に関する教育は入社時の研修及び運営管理機関からの定期的な情報冊子提供により行っております。

[原則 3 - 1] 情報開示の充実

() 当社の企業理念等につきましては、当社ホームページをご覧ください。

(<https://www.mjs.co.jp/outline/philosophy.html>)

また、経営目標につきましても、当社ホームページをご覧ください。

(<https://www.mjs.co.jp/ir/policy/strategy.html>)

() コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針につきましては、本報告書の「1. 基本的な考え方」をご覧ください。

() 当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬諮問委員会へ諮問し、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係る決定方針の内容は次のとおりです。

基本方針

当社の取締役の報酬は、多様で優秀な人材を獲得し継続的企業価値の更なる向上を目指すため、上場企業全体及び同業他社の報酬水準を考慮した役割及び職責等に相応しい水準として決定することを基本方針とし、固定報酬及び業績連動報酬により構成する。なお、社外取締役は、独立した立場から経営の監視・監督機能を担うことから、固定報酬のみ支給するものとする。

基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬であり、役位、経験及び担当業務を考慮しながら総合的に勘案して決定する。

業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、成果・業績に対して処遇されるものであり、事業全体から得られる利益と連動するものとする。具体的には、業績連動報酬に係る指標として連結経常利益を採用し、単年度の業績を勘案し決定するものとし、その支給方法は、その総額を月額に按分し毎月金銭報酬として支給する。

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

取締役の種類別の報酬割合については、役位、経験、担当業務及びその業績を考慮しながら総合的に勘案して決定するものとする。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については、報酬諮問委員会を中心に取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を審議、決定し、取締役会の承認のもと代表取締役会長、代表取締役社長及び取締役経営管理本部長(CFO)にその決定を一任し、受任者は当該方針に基づき協議し決定するものとする。

() 当社は、経営陣幹部及び取締役候補者の選任又は指名を行うにあたっては、当社の業務に精通し、業界内外における豊富な人脈及び幅広い知識を兼ね備え、適切な意思決定や経営判断を行い得る人物を選定し、指名諮問委員会の審議を経たうえで取締役会において検証し決定することとしております。社外取締役候補者の指名を行うにあたっては、[原則 4 - 9]に記載の独立性判断基準及び資質を踏まえ、指名諮問委員会の審議を経たうえで取締役会において検証し決定することとしております。なお、独立社外取締役には、原則、他社での経営経験を有する者を含めることとしております。

監査役候補者の指名を行うにあたっては、財務・会計・法務知識、リスク管理能力、経営監督の能力に優れている人物を監査役会の同意を得て取締役会で検証し決定することとしております。社外監査役候補者の指名を行うにあたっては、前述の能力を備えていることに加え、大所高所からの意見、広い見識、出身分野における豊富な知識及び経験を有する人物を監査役会の同意を得て取締役会で検証し決定することとしております。

経営陣幹部の解任を行うにあたっては、経営陣幹部に著しい法令定款違反があった場合、業績等の適切な評価の結果、経営陣幹部がその機能を十分発揮していない場合、不祥事その他著しく企業価値を毀損する行為において責任があると考えられる場合、その他取引先、株主等のステークホルダーからの信頼を著しく欠くと認められた場合は、指名諮問委員会の審議を経たうえで取締役会において検証し決定することとしております。

()取締役・監査役の候補者につきましては、株主総会の招集通知において、その略歴及び選任理由を掲載し説明しております。
(https://www.mjs.co.jp/ir/stock/shareholders-meeting/assets/pdf/meeting_45_convocation.pdf)
経営陣幹部の解任があった場合には、株主総会の招集通知やリリースにおいて、その解任理由を掲載し説明します。

【補充原則 3-1-3】サステナビリティについての取組み等

(1) サステナビリティについての取組み

当社は、企業理念のもと、税理士・公認会計士事務所と共に、中小企業の成長・発展を支援し、また、中小企業のサステナビリティ経営を推進することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しております。当社のサステナビリティに関する基本方針や取組み等につきましては、当社ホームページをご覧ください。(<https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/>)

(2) 人的資本への投資

当社は、多様なプロフェッショナル人材が活躍する働きがいのある職場づくりのため、当社の企業理念の一つである「社会的人格の錬成」に基づき、積極的な人材採用と社員教育、自己啓発支援に力を入れております。また、多様なスキル・経験・価値観を持った意欲と能力のある社員が公正に評価され、社員一人ひとりがお互いを認め合い、個々の能力を最大限発揮できるような人事制度の充実等に努めております。多様な人材の活躍を価値創造につなげるために、個々のワーク・ライフ・バランスの実現や、すべての社員がパフォーマンスを存分に発揮できるような職場環境を整備し、仕事の生産性向上と生活の質の向上の両立を目指しております。当社の人的資本への投資に関する取組みにつきましては、当社ホームページをご覧ください。(<https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality3.html>)

(3) 知的財産への投資

当社は、会計事務所や中堅・中小企業向けにERPシステムや各種クラウドサービスを提供しており、それらに関連する幅広い領域・分野において、イノベーション創出に向けた研究開発を継続的に推進しております。こうした活動を通じた知的資本の蓄積が、競争力のある製品群や新たな成長を生み出す原動力となっています。また、継続的な企業価値の向上のため、高度なIT人材の育成に努め、積極的に技術研究開発に取組むことにより、知的財産を創出・取得し、その有効活用を図るとともに、第三者の知的財産を尊重することを実践しております。当社の知的財産への投資に関する取組みにつきましては、当社ホームページをご覧ください。(<https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality2.html>)

なお、TCFDに基づく開示につきましては、「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」欄に記載しております。

【補充原則 4-1-1】取締役会の判断・決定と経営陣への委任の範囲

当社取締役会は、法令定款で定める事項及び「取締役会規則」で定める経営上の重要事項について審議決定します。

経営会議は、常勤取締役及び代表取締役社長が指名する者により構成され、経営方針に基づく執行方針、執行役員の選解任及び担当業務並びに主要規定の改廃等、取締役会から権限委譲され「経営会議規程」に定められた事項を審議決定し、また、取締役会に付議する事項を事前に審議しています。

経営陣のその他の権限については「職務分掌・権限規程」及び「稟議規程」において担当領域・金額等の基準をもって定めております。

【原則 4-9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、独立性判断基準として、東京証券取引所が定める独立役員の判断基準に加え、会社内の指揮系統や慣行にとらわれない社外の公正な立場から意見及び助言・批判を提起することができ、かつ大所高所からの意見、広い見識、市場の声に敏感な感覚、出身分野における豊富な知識及び経験をあわせ持つ人物であることを重視しております。

【補充原則 4-10-1】独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しております。各委員会ともに、構成員7名のうち独立社外取締役を4名、独立社外監査役を1名選定し、独立社外取締役で過半数を構成することによりその独立性を確保し、客観性と説明責任を強化しております。

詳細につきましては、本報告書の「4.1. 機関構成・組織運営等に係る事項」に記載の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」の「補足説明」欄をご覧ください。

【補充原則 4-11-1】取締役会の構成、スキル・マトリックス等

取締役会は、重要事項の意思決定や業務執行の監督を行うにあたり、全体として適切な知識・経験・能力をバランスよく備えるよう配慮しております。その構成及び規模については、【補充原則 4-11-3】の(1)に記載のとおり、当社の事業の性質及び規模に照らし、現時点では適切であると考えております。構成員の多様性については、取締役会における議論充実の観点から多様性が確保されることは望ましいものの、現陣容に劣らない適材が選任できることが条件であると考えており、今後の事業展開を考慮して検討することとしております。

以上の考えのもと、当社は現在取締役11名(うち4名が独立社外取締役)を選任しており、独立社外取締役には他社での経営経験を有する者を含めております。具体的な選定方針につきましては、【原則 3-1】の()をご覧ください。

各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスにつきましては、巻末の当社のスキル・マトリックスをご覧ください。

【補充原則 4-11-2】取締役・監査役の他社兼任状況

当社は、取締役・監査役の重要な兼職状況を、当社「第45回定時株主総会招集ご通知」の「会社役員に関する事項」

(https://www.mjs.co.jp/ir/stock/shareholders-meeting/assets/pdf/meeting_45_convocation.pdf)、当社第45期有価証券報告書の「第4提出会社の状況 4コーポレート・ガバナンスの状況等 (2) 役員状況 役員一覧」(<https://www.mjs.co.jp/ir/library/securities.html>)で開示しております。

【補充原則 4-11-3】取締役会の実効性の評価

当社取締役会は、取締役会の実効性について、全ての取締役及び監査役を対象に無記名方式のアンケートを実施し、分析・評価を行いました。この結果、当社取締役会が以下のとおり総じて機能していると評価しました。また、取締役会の機能維持のため、今後の事業展開の多様化及びグループ拡大に伴う課題の変化を見据え、取締役会の構成、運営及びリスク管理体制の改善に継続的に取り組むことを確認しました。

(1) 取締役会の構成について

取締役会の構成は現在のところ適切であり、特に社外取締役の豊富な経験と幅広い見識が意思決定と監督機能の充実につながっている。構成員の性別、年齢、経験等の属性については、課題である旨認識が一致しており、指名諮問委員会に諮問し審議を求める等、多様性の確保に引き続き努めていく。

(2) 取締役会の運営について

適切な議事進行のもと、各取締役の知識・経験を活かした多角的な意見が自由に述べられ、意思決定が行われている。中期経営計画、サステナビリティ等の重要議案について、事前説明・中間報告の機会が適宜設けられ、各取締役・監査役に対する丁寧な意見聴取及び議論がなされた点を評価する。

取締役会の開催頻度及び所要時間は適切である。取締役会資料の交付時期や情報の網羅性は概ね適切である。議案の重要度に応じた資料の早期交付、平易・簡潔な資料・説明等は一定の改善がみられるが、更なる推進を期待する。

当社取締役会では、当事業年度も引き続きオンライン会議が主となっている。開催形態に応じた運営、資料表示が逐次改善されている一方、経営会議等における審議内容の情報共有、構成員間の議論の活性化には一層工夫の余地がある。

(3) ガバナンスについて

取締役会への付議事項は概ね適切である。一方課題として、経営戦略、M&A、大型プロジェクト等における、より高度なリスク分析、事業計画及び収益評価のための取組みを継続する必要があるとの認識を共有した。

中期経営計画の発表から1年経過したため、経営環境の変化とデジタル技術の進歩を踏まえ、重要課題の進捗、課題及びより具体的かつ実効性のある行動計画に関する議論の頻度を更に高める必要がある。

グループガバナンスについては、グループ会社の増加に伴い、強化の必要性が早期から強く認識されているものの、体系的かつ具体的な対応に遅れがみられる。当社とグループ各社とが一体感をもち、シナジーを発揮して当社グループを発展させるため、収支に限らず、さらに踏み込んだ議論が必要である。

「指名諮問委員会」、「報酬諮問委員会」の審議内容は適切である。各諮問委員会の事務局を充実（人員・予算の確保）したうえで、新たに選任される委員による発言と、事務局による事前調査が、議論の更なる充実につながることを期待する。

【補充原則 4 - 14 - 2】取締役・監査役のトレーニングの方針

当社は、取締役・監査役に対しその期待される役割・責務を適切に果たすために必要な研修プログラム及び情報収集のための会合等の機会の提供を行い、その費用を支援してまいります。

【原則 5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との建設的な対話を通じ、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図っております。

(1) 取締役経営管理本部長を株主・投資家との対話全般を統括する担当役員に指定し、株主・投資家との建設的な対話が実現するよう、適切な対応を行っております。

(2) 専任部署として経営企画・広報IR部門を設置しており、経営管理部等と密接に連携し、株主・投資家への情報発信や対話を適切に行う体制を構築しております。

(3) 当社は、個別面談以外の対話の手段として、本決算及び第2四半期決算発表後に証券アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催し、また、個人投資家向け会社説明会を年に1度開催することを基本とし、代表取締役社長が経営戦略や事業の状況について説明しております。その他の取組みにつきましては、本報告書の「2. IRに関する活動状況」をご覧ください。

(4) 対話において把握した株主・投資家の意見等については、必要に応じて担当役員が経営会議や取締役会に適切に報告・共有することとしております。

(5) 株主・投資家との対話に際しては、ディスクロージャー・ポリシー及び社内規定を遵守し、インサイダー情報を適切に管理しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社エヌケーホールディングス	10,171,774	34.07
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,016,300	10.10
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	1,141,191	3.82
是枝 伸彦	1,036,633	3.47
株式会社エヌ・ティ・ティ・ビー・シーコミュニケーションズ	1,030,500	3.45
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	730,100	2.45
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S. A. 381572	667,200	2.23
ミロク情報サービス社員持株会	422,698	1.42
第一生命保険株式会社	371,000	1.24
文化シャッター株式会社	317,500	1.06

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 更新

上記の【大株主の状況】は、2022年3月31日現在のものです。(上記以外に当社所有の自己株式4,947,950株[14.22%]があります。上記の割合は自己株式(4,947,950株)を控除して計算しております。)

なお、「支配株主(親会社を除く)の有無」及び「親会社の有無」についても2022年3月31日現在で判断しています。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新

東京 プライム

決算期	3月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は親会社を有しておらず、また上場子会社を有していないため、該当する事項はありません。

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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	11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 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
松田 修一	学者													
五味 廣文	他の会社の出身者													
北畑 隆生	他の会社の出身者													
石山 卓磨	弁護士													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2) 更新

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

松田 修一			<p>(選任の理由)</p> <p>同氏は、学識経験者、元公認会計士として幅広い見識と知識を有するとともに、長年にわたりベンチャー・中小企業の成長支援に従事しており、これらの知識と経験を当社における意思決定の妥当性・適正性の確保に活かしていただくためであります。</p> <p>(独立役員に指定した理由)</p> <p>「有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号」等に定められているいずれの要件にも該当しない独立性を備えております。したがって、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適任であると判断しました。</p>
五味 廣文		<p>同氏は、2022年2月に株式会社新生銀行の取締役会長に就任しました。同社は、当社の株主(議決権保有比率1.0%)であります。役員派遣等当社の経営に影響を与える事実はありません。また、同社と当社とは業務提携関係にありますが、同社との取引は規模、性質に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断される僅少なものです。</p>	<p>(選任の理由)</p> <p>同氏は、元金融庁長官としての豊富な経験と実績、経営戦略及び事業再生に関する相当程度の知見並びに他社の取締役としての経営経験を有しており、これらの知識と経験を当社における意思決定の妥当性・適正性の確保に活かしていただくためであります。</p> <p>(独立役員に指定した理由)</p> <p>「有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号」等に定められているいずれの要件にも該当しない独立性を備えております。したがって、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適任であると判断しました。</p>
北畑 隆生			<p>(選任の理由)</p> <p>同氏は、長年にわたり官界において経済産業事務次官を含む要職を歴任し、退官後は、大学理事・学長として高度な人材育成に従事する等、幅広い見識と豊富な経験を有しており、これらの知識と経験を当社における意思決定の妥当性・適正性の確保に活かしていただくためであります。</p> <p>(独立役員に指定した理由)</p> <p>「有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号」等に定められているいずれの要件にも該当しない独立性を備えております。したがって、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適任であると判断しました。</p>
石山 卓磨			<p>(選任の理由)</p> <p>同氏は、学識経験者、弁護士として幅広い見識と知識を有するとともに、大学学長として法学・会計・保険分野の専門職育成に従事しており、これらの知識と経験を当社における意思決定の妥当性・適正性の確保に活かしていただくためであります。</p> <p>(独立役員に指定した理由)</p> <p>「有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号」等に定められているいずれの要件にも該当しない独立性を備えております。したがって、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適任であると判断しました。</p>

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 [更新](#)

	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	指名諮問委員会	7	0	2	4	0	1	社内取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	7	0	2	4	0	1	社内取締役
------------------	---------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明 **更新**

取締役の指名及び報酬等に係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化することで、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しております。各委員会は原則として年1回開催し、取締役の指名・報酬に係る事項について審議したうえで、その結果を取締役会へ答申いたします。

委員構成、委員長の属性は、上記表のとおり各委員会ともに社内取締役2名、独立社外取締役4名及び独立社外監査役1名の7名で構成し、過半数を独立社外取締役としており、定時株主総会以降に開催される取締役会において決定いたします。

なお、直近における指名・報酬諮問委員会の活動状況は以下のとおりです。

(1) 指名諮問委員会

委員長である代表取締役会長は枝伸彦のほか、代表取締役社長は枝周樹、独立社外取締役松田修一、独立社外取締役五味廣文、独立社外取締役鈴木正徳、独立社外監査役但木敬一を構成員として、2022年3月及び2022年4月に各1回開催いたしました。指名諮問委員会は、取締役の選任及び解任に関する方針、次期取締役の選任、代表取締役及び役付取締役の選定、並びにスキル・マトリックス案について諮問を受け、取締役会へ答申いたしました。

(2) 報酬諮問委員会

委員長である代表取締役会長は枝伸彦のほか、代表取締役社長は枝周樹、独立社外取締役松田修一、独立社外取締役五味廣文、独立社外取締役鈴木正徳、独立社外監査役薄井信明を構成員として、2022年4月に1回開催いたしました。報酬諮問委員会は、当社における取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等について諮問を受け、取締役会へ答申いたしました。

【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	4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

監査役と会計監査人の連携状況については、次のような協議の場を適宜設け、相互連携を高めながらコンプライアンスの徹底や改善に反映させております。

- ・四半期決算、期末決算、決算監査の実査、その他監査の経過報告及び説明
- ・前期期末監査報告内容における改善点に関する協議

監査役と内部監査部門の連携状況については、適宜協議の場を設けており、内部監査結果に関する報告及び意見交換、また、必要に応じて代表取締役社長への報告に立会うこと等により、コンプライアンスの徹底や業務改善に反映させております。

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人数	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
薄井 信明	他の会社の出身者													
但木 敬一	弁護士													

会社との関係についての選択項目

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

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

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

- b 上場会社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
薄井 信明			(選任の理由) 同氏は、国税庁長官、大蔵事務次官等を歴任し、税務・金融の専門家として相当程度の知見を有しており、これらを当社の監査体制の強化に活かしていただくためであります。 (独立役員に指定した理由) 「有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号」等に定められるいずれの要件にも該当しない独立性を備えております。したがって、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適任であると判断しました。
但木 敬一			(選任の理由) 同氏は、検事、法務事務次官、検事総長等を歴任し、現在は弁護士として法律やコンプライアンスに関する豊富な知識と見識を有しており、これらを当社の監査体制の強化に活かしていただくためであります。 (独立役員に指定した理由) 「有価証券上場規程施行規則第211条第4項第6号」等に定められるいずれの要件にも該当しない独立性を備えております。したがって、同氏と一般株主との間に利益相反が生じる恐れはなく、独立役員として適任であると判断しました。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新 6名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす者を全て独立役員として指定しております。

【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

該当項目に関する補足説明

当社では、継続的企業価値の向上を図るうえで事業全体から得られる利益を重視しており、その観点から、業績連動報酬に係る指標は、連結経常利益を採用しております。

また、当社は、役員退職慰労金制度の廃止に伴い、取締役及び監査役等を対象として2004年、2005年に株式報酬型ストックオプションの付与を実施しました。

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 更新

直前事業年度(2021年4月1日～2022年3月31日)における当社の取締役及び監査役に対する報酬は以下のとおりです。

・役員報酬の内容

取締役 9名 321百万円(うち、社外取締役3名 39百万円)

監査役 3名 39百万円(うち、社外監査役2名 20百万円)

計 361百万円

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

報酬決定の方針及び手続きにつきましては、本報告書の「1. 基本的な考え方」の「原則 3-1」()をご覧ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

(1) 社外取締役又は社外監査役を補佐する担当セクションや担当者

1) 社外取締役を補佐する担当セクションは総務部門であり、その担当内容は取締役会事務局業務及びそれに付随する業務です。

2) 社外監査役を補佐する使用人を置いており、その担当内容は監査役会事務局業務及びそれに付随する業務です。

(2) 社外取締役又は社外監査役に対する情報伝達体制

1) 情報伝達の仕組み及び頻度等

取締役会は定例で毎月1回又は2回開催しており、取締役会事務局(総務部門)より取締役会の3日前までに各社外取締役及び社外監査役へ取締役会の招集を行っています。

監査役会は定例で毎月1回開催しており、監査役会事務局より監査役会の3日前までに各社外監査役へ監査役会の招集を行っています。

また、社外取締役及び社外監査役と当社執行役員、当社従業員及び当社子会社の取締役との意見交換の場を設けております。

2) 取締役会への事前説明の概要

取締役会での議論を充実させるため、開催前に議案に関する資料を配布し、必要に応じて議案の説明を行っています。

【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

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) 更新

(1) 現状の体制の概要

当社は、監査役設置会社であり、会社法による法定の機関として、株主総会、取締役会、監査役、監査役会及び会計監査人を設置しております。また、巻末の模式図に表した体制にて、当社グループのコーポレート・ガバナンス体制を維持し、機能強化を図っております。

(2) 経営管理組織の状況

会社の意思決定機関としては、取締役会、経営会議を設けております。取締役会については、定例で毎月1回又は2回開催しており、法令定款で定める事項及び「取締役会規則」で定める経営上の重要事項について審議決定します。直前事業年度における取締役会の開催状況は、定期開催17回となっております。経営会議については、代表取締役社長(最高経営責任者)が主催し、常勤取締役及び代表取締役社長が指名する者により構成され、原則として毎月2回開催しております。経営会議は、迅速な経営判断や業務運営管理に関する方針及び取締役会に付議する事項の事前審議等を目的とした重要な意思決定機関として設けております。直前事業年度における経営会議の開催状況は、定期開催23回、臨時開催2回となっております。

また、監督機能のより一層の充実を図ることを目的として、社外取締役及び社外監査役を選任し、取締役会において適宜助言、指導を受けております。社外取締役及び社外監査役につきましては、客観的、中立的な視点から経営に対する提言をいただき、一般株主の利益にも配慮した意思決定が行われるよう、全員を独立役員に指定し、コーポレート・ガバナンスのより一層の強化に努めております。

(3) 取締役・監査役候補者の指名や経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針や手続き

本報告書の「1. 基本的な考え方」の「原則 3 - 1」()及び()をご覧ください。

(4) 社外取締役の役割・機能

当社の社外取締役は、会社内の指揮系統や慣行にとられない社外の公正な立場からの意見及びコンプライアンス体制の確立にあたって第三者の立場からの助言・批判等を提起する役割を担っております。

なお、社外取締役の直前事業年度における主な活動状況は以下のとおりです。松田修一氏は直前事業年度開催の取締役会17回全てに出席しました。同氏は学識経験者、元公認会計士、他社の社外役員として培った会計分野、ベンチャー・中小企業の成長支援に関する高度な知識と豊かな経験を有し、取締役会では当該視点から積極的に意見を述べており、意思決定の妥当性・適正性を担保するための適切な役割を果たしております。また、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員として、直前事業年度の指名諮問委員会2回、報酬諮問委員会1回の全てに出席し、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督機能を果たしております。五味廣文氏は直前事業年度開催の取締役会17回のうち16回に出席しました。同氏は大蔵省(現・財務省)・金融庁の要職及び他社の社外役員を歴任する中で培った金融行政、経営戦略、ガバナンスに関する高度な知識と豊かな経験を有し、取締役会では当該視点から積極的に意見を述べており、意思決定の妥当性・適正性を担保するための適切な役割を果たしております。また、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員として、直前事業年度の指名諮問委員会2回、報酬諮問委員会1回の全てに出席し、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督機能を果たしております。北畑隆生氏及び石山卓磨氏は2022年6月29日に開催された第45回定時株主総会で新たに選任され就任したため、直前事業年度における活動はありません。

(5) 監査役監査の状況

監査役会は、社外監査役2名を含む監査役3名により構成され、原則として毎月1回開催しております。

監査役は、「監査役会規則」、「監査役監査基準」、「内部統制システムにかかる監査の実施基準」等に基づき取締役会・経営会議等の重要会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧を行い、取締役の職務執行、取締役会等の意思決定、内部統制システムの整備状況、競業取引等について監査しております。

監査役は、必要に応じて取締役等及び会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、また、内部監査部門との連携を密に行い、必要に応じて説明を求めています。

また、子会社については、子会社の取締役及び監査役等と意思疎通及び情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けております。

なお、常勤監査役牧野博史氏は、長年にわたり当社営業部門及び管理部門の業務に携わり、また近年では内部監査室長を務め、豊富な経験とコンプライアンス、リスク管理に関する相当程度の知見を有しております。社外監査役薄井信明氏は、国税庁長官、大蔵事務次官等を歴任し、税務・金融の専門家として相当程度の知見を有しております。社外監査役但木敬一氏は、検事、法務事務次官、検事総長等を歴任し、現在は弁護士として法律やコンプライアンスに関する豊富な知識と見識を有しております。

(6) 内部監査の状況

内部監査室は、部門責任者を含む室員8名で構成され、社長直轄組織として、他の管理部門、業務部門から独立した形で設置しております。

内部監査室は、「MJSグループ内部監査規程」並びに年間の業務監査計画に基づいて、本社部門、支社及び子会社を対象に、業務活動全般における合理性や効率性、情報管理・リスク管理体制の有効性に重点を置いた監査の実施、財務報告に係る内部統制の評価を実施しております。会計監査において内部統制上の課題が発見された場合には、会計監査人と連携を行い、改善状況についてモニタリングを行っております。

内部監査室は、定期的に取締役会及び監査役会へ報告を行い、また取締役、監査役及び会計監査人との連携を密に行うことで、監査の実効性や効率性の向上を図っております。

(7) 会計監査の状況

当社の法定会計監査は三優監査法人に依頼しており、必要に応じて相談のうえ、助言をいただいております。継続監査期間、監査業務を執行していただいた公認会計士の氏名、会計監査業務に係る補助者の構成等は、以下のとおりです。

継続監査期間

34年間

監査業務を執行した公認会計士の氏名

所属する監査法人

山本 公太

三優監査法人

熊谷 康司

同上

玉井信彦	同上	
会計監査業務に係る補助者の構成	公認会計士 4名	その他 5名

監査報酬の内容については、以下のとおりです。

	支払額
直前事業年度に係る会計監査人の報酬等の額	37百万円
当社及び子会社が会計監査人に支払うべき 金銭その他財産上の利益の合計額	37百万円

(注)当社と会計監査人との間の監査契約において、会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査の報酬額等の額を明確に区分しておらず、実質的にも区分できませんので、直前事業年度に係る会計監査人の報酬等の額はこれらの合計額を記載しております。

(8) 監査役の機能強化に向けた取組み状況

当社は社外監査役2名全員を独立役員として指定し届け出ております。その独立社外監査役の選任理由等については、本報告書の「 1.【監査役関係】」をご覧ください。

なお、社外監査役の直前事業年度における主な活動状況は以下のとおりです。薄井信明氏は直前事業年度開催の取締役会17回及び監査役会16回の全てに出席し、また報酬諮問委員会の委員として直前事業年度の報酬諮問委員会1回に出席し、議案の審議に対して適宜発言を行っております。但木敬一氏は直前事業年度開催の取締役会17回及び監査役会16回の全てに出席し、また指名諮問委員会の委員として直前事業年度の指名諮問委員会2回の全てに出席し、議案の審議に対して適宜発言を行っております。

(9) 取締役・監査役の責任限定について

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項の損害賠償責任について、法令に定める要件に該当する場合には損害賠償責任を限定する旨の契約(責任限定契約)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、法令で定める最低責任限度額であります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、企業経営に精通した社外取締役を選任し、外部の視点から業務執行に対する監督を行っております。また、財務・会計・法務及び企業経営に精通した社外監査役を選任し、専門的見地から会計監査や適法性監査、客観的視点での経営全般に関する監査を行っております。

当社は、社外取締役及び社外監査役を選任したことにより、取締役の業務執行に対し、公正・独立の立場から有効かつ適切な監視を行うための客観性と中立性を確保した体制が整えられ、これにより実効性の高い経営監視が実行できているものと考え、現状の体制を選択しております。

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 更新

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使書の郵送とあわせインターネット等による電磁的方法での議決権行使を導入しております。 また、QRコードを読み取ることにより、議決権行使コード及びパスワードを入力することなく議決権が行使できる「スマート行使」を導入しております。
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が運営する機関投資家向け「議決権電子行使プラットフォーム」による議決権行使を導入しております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知を作成し、TDnet及び当社ホームページに掲載しております。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会招集通知を発送日に先行して株式会社東京証券取引所及び当社のホームページに掲載し、早期の情報提供に努めております。 株主にとってわかりやすい株主総会となるよう努力しております。その一環として、ビジュアル化を推進し、株主総会における事業報告及び計算書類等の報告にあたっては、スライドとナレーションを用いております。 株主総会直後には会社説明会を開催し、当社の事業状況、将来計画をより具体的に説明する他、質疑応答を行い、株主理解の向上を図っております。なお、当事業年度においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、引き続き会社説明会の開催を中止いたしました。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社は、情報開示に関する基本的な考え方を「ディスクロージャー・ポリシー」として策定し、当社ホームページに掲載、公表しております。 https://www.mjs.co.jp/ir/policy/disclosure.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け会社説明会を年に1度開催することを基本とし、代表取締役社長が事業戦略や業績について説明しております。直前事業年度は、2021年12月17日に約1,000名の個人投資家向けにオンライン会社説明会を開催いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び第2四半期決算発表後に、証券アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催し、代表取締役社長が決算概要や事業戦略について説明しております。この他、IRスタッフによる国内外の証券アナリスト・機関投資家との個別ミーティングを随時実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにIR情報を掲載しております。 https://www.mjs.co.jp/ir/ IR資料として、決算短信等の決算情報、適時開示資料、有価証券報告書及び四半期報告書、中間・年次報告書、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会の招集通知等を掲載しております。 また、中期経営計画説明資料及び決算説明資料、個人投資家向け説明資料を掲載しております。 なお、英語版のサイトには事業概況や決算情報、開示資料を掲載しております。 https://www.mjs.co.jp/en/ir.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画・広報IR部門を設けて、関連部門と連携を取りIR活動を行っております。 担当役員は、取締役経営管理本部長、事務連絡責任者は、経営企画・広報IR部門長です。	

その他	<p>個人株主を主たる対象として、中間報告書及び年次報告書を発行しております。株主以外の投資家にもご覧いただけるよう当社ホームページにも掲載しております。</p> <p>https://www.mjs.co.jp/ir/library/annual.html</p>
-----	--

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	<p>「MJSグループ倫理行動規範」や「個人情報保護管理規程」、品質マネジメントシステム等の運用を通じて、ステークホルダーの立場を尊重した活動を行っております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、事業活動を通じてDXを推進し、生産性の向上及びペーパーレス化やテレワークの促進、IT機器の削減等お客様の環境負荷の軽減に継続的に取組むとともに、全社員が環境保全や温暖化対策、資源の有効活用等に積極的に取組むことで、地球環境へ貢献し、社会に信頼される企業を目指しております。その取組み内容は当社ホームページに掲載しております。</p> <p>https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality1.html</p> <p>また、CSR推進事務局を設置し、文化活動、スポーツ振興等の社会貢献活動に取り組んでおります。その活動の一部を当社のホームページに掲載、公表しております。</p> <p>https://www.mjs.co.jp/outline/csr.html</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>「ディスクロージャー・ポリシー」において、株主や投資家をはじめ、あらゆるステークホルダーに対して、企業情報を公平、公正、正確に、かつ可能な限り速やかに開示することを定めております。</p>
その他	<p>当社の人材育成及び多様性支援に関する取組みにつきましては、当社ホームページに掲載しております。</p> <p>https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality3.html</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

当社の内部統制システムの整備に関する基本方針は以下のとおりです。

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、取締役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その他当社の業務ならびに当社及びその子会社（以下「当社子会社」という）から成る企業集団（以下「当社グループ」という）の業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制」という）について、次のとおり基本方針を決定した。当社は、本基本方針及び「MJSグループ倫理行動規範」に基づき、社会規範、倫理及び法令等を遵守して公正かつ適切な経営の実現を図ることとする。

(1) 当社及び当社子会社の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1) 当社は当社及び当社子会社の取締役会において、それぞれの「取締役会規則」に定める事項が漏れなく適時に付議され、これら議案の十分な審議を通じて適法性その他の確認が適切になされる体制とする。

2) 当社の取締役の職務執行の適法性確保及び牽制機能の強化のために、常にそれぞれ複数名の社外取締役及び社外監査役が在籍する体制とする。

3) 当社は、「MJSグループ内部通報規程」に基づく内部通報窓口を設置し、当社及び当社子会社の役員及び使用人が、これを利用して当社及び当社子会社の取締役の法令及び定款違反等を通報できる体制とする。

(2) 当社の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

「文書管理規程」に従い、当社の取締役の職務執行に係る情報を以下の文書にて適切に保存し、当社の取締役及び監査役が常にこれらを閲覧できる体制とする。

- 1) 株主総会議事録と関連資料
- 2) 取締役会議事録と関連資料
- 3) 当社の取締役が主催するその他の重要な会議の議事の経過の記録又は指示事項と関連資料
- 4) 当社の取締役を決定者とする決定書類及び付属書類
- 5) その他当社の取締役の職務の執行に関する重要な文書

(3) 当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

1) 当社は、当社の関係会社管理部門が、当社子会社の代表取締役を招集する関係会社連絡会議を定期的開催し、当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項の報告を受ける体制とする。

2) 当社は、「MJSグループ内部監査規程」に基づき、当社子会社各社の内部監査を実施するに際し、当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項の報告を受ける体制とする。

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

1) 当社及び当社子会社のそれぞれの取締役会が定める経営機構（組織）及び職務分掌に基づき、適正かつ効率的にそれぞれの代表取締役及び各業務担当取締役が職務を執行させる体制とする。

2) 法令又は当社及び当社子会社の社内規定に定める職務権限及び意思決定ルールに基づき、適正かつ効率的に当社及び当社子会社の代表取締役及び各業務担当取締役の職務執行が行われる体制とする。

3) 当社の取締役の職務執行に係る個別経営課題を実務的な観点から網羅的かつ効率的に協議、決定するために、当社の常勤取締役を主要メンバーとする経営会議を定期的開催する。

(5) 当社及び当社子会社の使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1) 社会規範、法令等の遵守義務を明記した「MJSグループ倫理行動規範」をイントラネットに掲載し、当社及び当社子会社のすべての使用人が閲覧可能な体制とする。

2) 「MJSグループ倫理行動規範」の周知徹底を含む内部統制教育を定期的実施し、当社及び当社子会社の使用人のコンプライアンス意識を高める体制とする。

3) 「MJSグループ内部通報規程」に基づく内部通報窓口を設置し、これを利用して当社及び当社子会社の使用人の法令及び定款違反等を通報できる体制とする。

4) 法令ならびに当社及び当社子会社の定款に適合した諸規定を定め、これら諸規定及びその下位文書に基づき当社及び当社子会社の使用人が職務を執行する体制とする。

5) 「MJSグループ内部監査規程」に基づく内部監査を定期的実施して、当社及び当社子会社の使用人の職務の執行が法令、定款及び諸規定に適合することを確認し、適合しない場合はこれを指摘、是正させる体制とする。

(6) 当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1) 当社は、「内部統制規程」のリスク管理方針に基づき、ERM(Enterprise Risk Management: 統合リスク管理)を実施する。すなわち、当社及び当社子会社全体の潜在的なリスク要因を漏れなく認識してその発生を予防するとともに、顕在化した場合の影響を極小化して速やかな復旧・回復ができるよう適切なリスク管理を行う。

2) 災害、製品及びサービスの品質、情報セキュリティ、コンプライアンス、反社会的勢力との取引等に係るリスクについて、当社及び当社子会社の各担当部門が、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成、配布等を行う体制とする。

(7) 当社及び当社子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

1) 当社グループの業務の適正を確保するために必要な規定として、「MJSグループ倫理行動規範」、「内部統制規程」、「MJSグループ内部通報規程」、「MJSグループハラスメント防止規程」、「MJSグループ反社会的勢力対応規程」等を定め、これらにより企業集団における内部統制の強化を図る。また、これらの規定は当社及び当社子会社各社のイントラネットに掲載し、当社グループのすべての役員及び使用人が閲覧可能な体制とする。

2) 当社の取締役及び部門責任者は、当社各部門における業務の適正を確保する体制の確立及び運用について権限と責任を有し、当社子会社各社の代表取締役は、それぞれにおける業務の適正を確保する体制の確立及び運用について権限と責任を有する体制とする。

3) 当社は、「関係会社管理規程」に基づき、関係会社管理部門を設置して、当社子会社の自主性を尊重しつつ、その経営に関する統括的な管理を行う。また、当社の関係会社管理部門は、当社子会社の代表取締役を招集する関係会社連絡会議を開催するに際し、当社子会社に対して適切な内部統制システムの整備等を指導する体制とする。

4) 当社は、「MJSグループ内部監査規程」に基づき、当社各部門及び当社子会社各社の内部監査を定期的実施する体制とする。

(8) 当社の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
当社の監査役の職務を補助する使用人を配置する。

(9) 当社の監査役の職務を補助すべき使用人の当社の取締役からの独立性及び当社の監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- 1) 当社の監査役の職務を補助する使用人は、補助業務遂行にあたって当社の監査役以外からの指揮命令に服さないものとする。
- 2) 当社の監査役の職務を補助する使用人の人事異動、人事考課及び懲戒処分については、あらかじめ当社の監査役の同意を必要とする。

(10) 当社の取締役及び使用人、ならびに当社子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制その他の当社の監査役への報告に関する体制

当社は、当社の取締役及び使用人、ならびに当社子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が、当社の監査役に対して、当社及び当社グループに著しい損害をおよぼすおそれのある事項ならびに重大な影響をおよぼす事項、内部監査の実施状況、内部通報制度による通報状況及びその内容を速やかに報告する体制を取るとともに、当社の内部監査部門、内部統制部門及び経営企画・広報IR部門の責任者は、当社の監査役に対して定期的に担当部門の業務について報告する体制とする。

(11) 当社の監査役に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

当社は、当社の監査役に報告を行った当社及び当社子会社の役員及び使用人(内部通報制度の利用、内部監査の実施その他により、間接的に当社の監査役に報告を行うこととなった者を含む)を、当該報告をしたことを理由として不利に取扱うことを禁止し、その旨を当社及び当社子会社の役員及び使用人に周知徹底する。

(12) 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該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

当社の監査役がその職務の執行について当社に対して会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部門において審議の上、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務の執行に必要なことを当社が証明した場合を除き、速やかにこれに応じるものとする。

(13) その他当社の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

当社の監査役及び監査役会は、当社の代表取締役及び会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催し、監査の実効性を確保する体制とする。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、社会的責任ある企業として反社会的勢力による被害を防止するため、「反社会的勢力に対する基本方針」を定めて反社会的勢力との関係遮断や不当要求の拒絶等を宣言するとともに、この基本方針を実現するための体制を構築します。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社は、経営管理本部長を反社会的勢力対応の責任者、総務部門を主管部門とし、各事業所には不当要求防止責任者を最低1名設置していません。主管部門を中心に、特防連、暴追センター、顧問弁護士及び所轄警察署等の外部専門機関と連携し、適宜情報の収集・管理を行っております。

また、有識者を招いて反社会的勢力対応に関する研修を実施する他、不当要求対応マニュアルを社内でも共有する等の方法で、基本方針及び対応方法の周知徹底を図っております。

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

(1) 適時開示体制の概要

< 適時開示体制の整備及び運用状況 >

a. 適時開示体制の整備に向けた取組み

当社グループは、情報開示における基本方針及び情報開示の基準を「ディスクロージャー・ポリシー」に定め、ホームページに掲載しております。
<https://www.mjs.co.jp/ir/policy/disclosure.html>

情報開示体制の整備に関しては、以下の取組みを行っております。

当社グループのすべての役員・従業員がとるべき行動規範として「MJSグループ倫理行動規範」を制定し、その項目の一つに「株主・投資家の皆さまの理解、支持と一般社会への姿勢」を掲げております。株主・投資家はもとより、広く社会やステークホルダーに対して、企業情報を公正かつ適正に開示することを定め、この周知徹底、実践にグループ全体で取り組んでおります。

この行動規範に加えて、「MJSグループ内部監査規程」、「MJSグループ内部者取引防止規程」、「MJSグループ内部通報規程」、「内部統制規程」、「関係会社管理規程」等の社内規定を制定しております。さらに、2009年8月に当社の全拠点・部門において「情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS)」を認証取得し、子会社各社においても同認証取得に努める等、その運用を通して、適正な会社情報の管理及びコンプライアンスの強化を図り、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に実施する体制を構築しております。

また、内部者取引防止につきましては、当社の取締役及び各部門責任者に対する研修会の開催や、当社グループの従業員に対する内部者取引防止を注意喚起するための定期的な通達発信、当社の全部門に対する「こんぶらくんのインサイダー取引規制Q&A」(東京証券取引所)の配布やeラーニングによる教育等、重要事実の取扱い等に十分配慮するよう、周知徹底に努めております。

b. 適時開示担当組織の状況

適時開示に関する責任者及び担当部門は以下のとおりです。(記載人数は当該業務に関わる従業員数です)

- ・情報取扱責任者: 経営管理本部長
- ・情報集約担当部門: 経営管理部(3名)、経営企画・広報IRグループ(4名)
- ・情報開示担当部門: 経営企画・広報IRグループ(4名)

経営管理本部長を会社情報の適時開示の責任者である情報取扱責任者とし、経営企画・広報IRグループを会社情報の適時開示業務を直接執行する情報開示担当部門としております。また、情報開示にあたり検討対象情報(子会社情報を含む)の迅速かつ網羅的な収集のために、経営管理部、経営企画・広報IRグループを情報集約担当部門と位置付けております。

なお、経営管理部、経営企画・広報IRグループは、取締役会や経営会議等の重要事項決定機関の事務局にあたるため、議案審査等により先行的に情報収集を行うことができる体制となっております。

< 適時開示における情報収集及び分析・判断のプロセス >

(イ) 決定事実に関する情報

適時開示に関する重要な会社情報は、各部門責任者より情報集約担当部門に迅速かつ網羅的に報告されます。情報集約担当部門は、開示情報となり得る会社情報を経営管理本部長に伝達し、経営管理本部長がその会社情報における適時開示の要否を判断します。

適時開示を要する場合には、情報集約担当部門及び関連部門と連携のうえ開示内容の取りまとめ等を行い、原則として経営会議、取締役会での意思決定を経て、経営管理本部長の指示のもと、経営企画・広報IRグループが当該情報を適時開示することとしております。

(ロ) 発生事実に関する情報

適時開示に関する重要な会社情報は、各部門責任者より情報集約担当部門に迅速かつ網羅的に報告されます。情報集約担当部門は、発生事実の開示情報となり得る会社情報を経営管理本部長に伝達し、経営管理本部長がその会社情報における適時開示の要否を判断します。

適時開示を要する場合には、情報集約担当部門及び関連部門と連携のうえ開示内容の取りまとめ等を行い、原則として経営会議、取締役会での意思決定を経て、経営管理本部長の指示のもと、経営企画・広報IRグループが当該情報を適時開示することとしております。

なお、緊急を要する場合は代表取締役が取締役に代わって決定を行います。開示内容及びその判断については、すみやかに取締役及び監査役に報告することとしております。

(ハ) 決算に関する情報

決算、配当、業績予想等の決算情報については、経営管理部が中心となって関連情報の収集にあたり、適時開示情報となり得る可能性が生じた時点で経営管理本部長に伝達し、経営管理本部長がその会社情報における適時開示の要否を判断します。

適時開示を要する場合には、経営管理部及び関連部門と連携のうえ開示内容の取りまとめ等を行い、原則として経営会議、取締役会での意思決定を経て、経営管理本部長の指示のもと、経営企画・広報IRグループが当該情報を適時開示することとしております。

なお、子会社に係る重要な決定・発生事実、決算情報については、適時開示情報となり得る会社情報を情報集約担当部門及び関連部門(関係会社事業推進室等)が収集し、上記(イ)、(ロ)、(ハ)と同様の開示フローにて開示を行います。

< 適時開示情報における公表のプロセス >

経営企画・広報IRグループにおける適時開示の手続きは、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)を通じて行います。

東京証券取引所への開示を行うとともに、記者クラブ(東京証券取引所)への情報開示及び当社ホームページへの当該情報の掲載により、株主及び投資家等が取得し易い措置を施しています。この他、開示後のフォローアップとして外部からの問い合わせについては経営企画・広報IRグループが総括窓口として、その対応を行うこととしております。

(2) その他

当社グループは、今後のコーポレート・ガバナンスの充実に向けて、業務執行上の重要な意思決定並びに監督機構としての取締役会の機能強化、監査役による取締役の職務執行に対する適正な監査機能強化、内部統制機能等の充実に努めてまいります。

また、当社は情報セキュリティを中心としたリスクマネジメント及び企業の社会的責任の一環として、2007年10月に全ての営業拠点において「情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)」の認証取得を行い、翌年には開発部門及びサポート部門での認証を取得し、2009年8月には本社部門を含む全部門での認証取得を行いました。今後は更に社内のセキュリティ体制の強化を図り、引き続き情報漏洩等のリスクを排除すべく、より一層の努力をしてまいります。

＜当社のスキル・マトリックス＞

当社取締役会は、当社が「中期経営計画Vision2025」を着実に実行し、継続的な企業価値の向上を図るうえで重要な分野として「中小企業・小規模事業者支援」「マーケティング・IT・コンサルティングセールス(既存事業領域)」「新規事業創出」、また、会社経営の観点から重要と考えられる分野として「企業経営・経営戦略」「財務・会計・税務」「法務・リスクマネジメント・コンプライアンス」と定義しました。

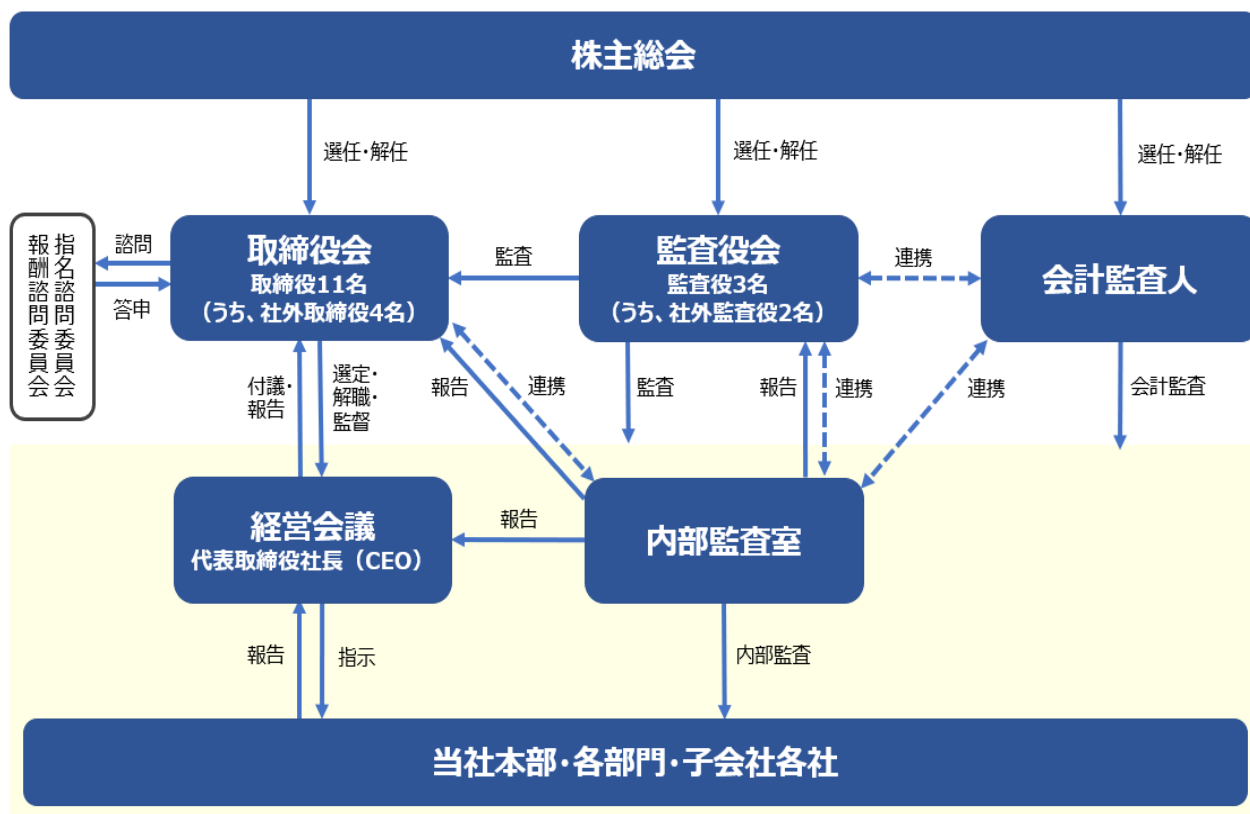
そのうえで、各取締役に特に期待される分野を3つ、監査役に特に期待される分野を1つ選択しております。

当社の取締役及び監査役は、既存ERP事業の進化・ビジネスモデルの変革と新規事業によるイノベーション創出を実現するために必要なスキルを備えた、全体的にバランスのとれた布陣であると考えております。

なお、本スキル・マトリックスは、各役員の有するスキルのすべてを表すものではありません。

氏名	当社における地位	企業経営・経営戦略	財務・会計・税務	中小企業・小規模事業者支援	マーケティング・IT・コンサルティングセールス	新規事業創出	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス
是枝伸彦	取締役	●		●			●
是枝周樹	取締役	●			●	●	
鈴木正徳	取締役	●		●		●	
由井俊光	取締役	●		●	●		
寺沢慶志	取締役	●	●				●
岩間崇浩	取締役		●		●	●	
大久保利治	取締役	●		●	●		
松田修一	社外取締役	●	●	●			
五味廣文	社外取締役	●	●				●
北畑隆生	社外取締役			●		●	●
石山卓磨	社外取締役	●	●				●
牧野博史	監査役						●
薄井信明	社外監査役		●				
但木敬一	社外監査役						●

＜コーポレート・ガバナンス体制についての模式図＞



＜適時開示体制についての模式図＞

