

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】

【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 - 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が1名おりますが、ジェンダー、世代、専門性及び国際性を含めた多様性の更なる拡充を課題として認識しております。当社は、次世代幹部候補を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引き続き、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/>

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10銘柄(取得価額合計 592百万円)となります。なお、直前事業年度においては、一部売却(2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、全ての銘柄について保有を継続することが適当と判断いたしました。

(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

<多様性の確保についての考え方>

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、2030年度に管理職に占める女性社員の割合を21%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、外国人社員が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>

当社の直前事業年度における女性管理職比率は、前々年度の13.0%から1.2P増加し14.2%となりました。また、男女の平均賃金の差異についても、前々年度の83.1%から1.5P改善し、84.6%となっております。

2021年より職場環境の改善を目的としてエンゲージメントサーベイを実施し、現状把握と今後の改善施策の立案等に活用しており、また、2023年には育児と仕事の両立支援の一環として、小学校第3学年修了前までとしていた育児短時間勤務の可能期間を小学校第6学年修了前までに延長しました。さらに、2024年にはカフェテリアプランやライフサポート休暇を導入し、2025年には子の看護休暇の取得対象とする子を、小学校第3学年修了前までから、小学校第6学年修了前までに拡大する等、多様なニーズに対応可能な制度の拡充を推進しております。

なお、さらなる女性活躍の推進に向け、大きく3つの要素にわけて取り組んでいきます。

女性の採用/活躍できるキャリアの拡充

女性の採用比率、管理職比率を向上させ、男女の平均賃金の差異も是正していきます。公正な人事制度やキャリア支援、多様性に関する研修を実施し、風土改革に取り組んでまいります。柔軟な働き方を拡充することで次世代の働き方改革を推進いたします。

育児・介護等の両立支援の拡充

出産・育児に関する制度を見直し、積極的な利活用を促進いたします。また、多様なニーズに応えるため、カフェテリアプランを導入しており、福利厚生面からも育児・介護等の両立支援を強化いたします。

少子高齢化への取組み

子育て支援に関する各種制度を充実させるだけでなく、少子化・不妊治療・介護といった社会問題にも取組みます。不妊治療・介護等にも使用できるライフサポート休暇の導入、出産や入学時等の学費補助として祝い金の拡充、育児・介護等により退職された方々の復帰を支援するカムバック制度の整備等、対策を講じてまいります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針>

当社の企業理念の一つに、「社会的人格の錬成」があります。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錬成して欲しいという思いが込められております。当社は、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人事制度の充実等に努めております。また、多様な人材の活躍を価値創造に繋げるために、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。

[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。

*従業員のライ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加入者サイトによる運営管理機関からの定期的な情報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/>

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/>

() 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、業績連動報酬及び非金銭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。

非金銭報酬は、基本的に退任時に譲渡制限を解除することを約した譲渡制限付株式報酬とし、役位、経験、担当業務、金銭報酬との割合及び株価を総合的に考慮して付与株数を決定し、毎年一定時期に支給する。

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

取締役の基本報酬、業績連動報酬及び非金銭報酬の割合については、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

個人別の基本報酬及び業績連動報酬額については、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社長、取締役会長及び経営管理本部長(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。

また、個別の取締役に付与する非金銭報酬である譲渡制限付株式の数は、取締役会において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/>

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。なお、当社は、経済・社会環境が大きく変化する中で、当社グループにおける将来の「ありたい姿」を明確にすることが大切であると考え、2024年5月に「サステナビリティ2030」のビジョンを策定し、サステナビリティ経営を推進しております。当社の「サステナビリティ2030」のビジョン、サステナビリティ基本方針及び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、超一流の専門企業に相応しく、多様な人材が新たな価値創造に挑戦しつつ、仲間を尊重し合い一体感のある風土の魅力的な企業になることを目指し人的資本経営に取り組んでおります。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/human-capital-management/>

(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り組むことにより、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/>

(4) TCFD提言に基づく気候関連財務情報の開示

当社は、サステナビリティ基本方針を掲げ、中小企業のサステナビリティ経営の推進を目指し、その実現のために「DX推進による地球環境への貢献」を基本方針の一つとし、事業を通じて気候変動に対応することを重要課題として位置づけております。また、当社は、サステナビリティ基本方針である「私たちは、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す」という使命を果たしながら、パリ協定で掲げられた国際的な目標達成を目指すべく、TCFD提言に沿った情報開示に取り組んでおります。

当社のTCFD提言に基づく気候関連財務情報の開示につきましては、当社ホームページをご覧ください。

<https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/climate-change/>

【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「 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、現陣容に劣らない適材を選任できることを前提に、取締役会における議論充実の観点から一層の多様性が確保されることが望ましいと考えており、特に専門性、国際性について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(独立社外取締役4名、うち1名が女性)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、巻末の当社取締役会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49回定時株主総会招集ご通知」の「会社役員に関する事項」で開示しております。

<https://www.mjs.co.jp/ir/stock/shareholders-meeting/>

【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、今後の持続的成長とガバナンス高度化に向けて、より一層グループ全体の課題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

人数及び社内外の割合については、現在のところおおむね適切な構成である。昨年に引き続き、ジェンダー・年齢面を含む多様性の更なる向上について課題認識が共有されたほか、企業経営(特にIT・ソフトウェア業界)の経験者の参画を求める意見が得られた。プライム上場企業の動向も加味しながら、引き続き最適な役員構成の検討を続けていく。

(2) 取締役会の運営について

取締役会の開催頻度及び所要時間は適切であり、自由に意見を表明できる環境が整備されているとの評価が得られた。一方で、議案資料の早期配布や会議時間の適正管理、重要度に応じたメリハリのある報告、資料のペーパーレス化・デジタルツールの導入等、運営面において引き続き改善の余地がある。

業界比較や外部視点を踏まえた分析の充実や、グループ会社のガバナンスに関する議論の必要性が挙げられている。より議論を活発化させる施策として、現業部門(営業・開発)とのコミュニケーションの活発化や、中期経営計画の振り返り等が挙げられた。今後、取締役会での議論の活発化に向け、現業部門に協力を求めたい。

昨年のアンケート結果から得られた意見に対する運営の改善事項(事務局による時間配分の調整、会議時間の見直し等)については、一定の評価が得られた。

(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り、投資家やステークホルダーの視点を意識しながら議論がなされている。議論に際しては、同業他社との比較や外部視点を踏まえた分析を充実化させる余地がある。

中期経営計画とサステナビリティ経営の進捗報告及び議論の一層の充実を求める意見があった。また、開発領域及び海外子会社を含むグループガバナンスに関しては、さらなる議論が求められている。今後もガバナンス強化のための取組みの推進が期待される。

【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)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を実現するよう、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部を設置しており、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(中間期)決算発表後に機関投資家・証券会社のアナリスト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「1. 基本的な考え方」の【株主との対話の実施状況等】、「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。

【株主との対話の実施状況等】

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。

直前事業年度においては、経営管理本部長、社長室長、経営企画部長等を対応者とした個別面談を延べ51回実施いたしました。対話を行った株主・投資家は、国内外の機関投資家、証券会社のアナリスト等となります。

また、機関投資家向けの決算説明会を2回開催したほか、個人投資家向けの説明会を1回開催いたしました。

対話の主なテーマとしては、ビジネスモデルや競争環境、業績についてのほか、2024年5月に開示した「中期経営計画Vision2028」の進捗状況や課題、生成AIの急速な進化に対する対応策、株主還元方針等多岐にわたりました。

対話において把握された株主・投資家の意見・懸念については、取締役会及び経営陣幹部へ適時適切にフィードバックしております。また、その対話やフィードバックの内容を踏まえ、開示内容の改善に努めております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年6月29日

該当項目に関する説明 **更新**

当社は、持続的な成長と企業価値向上を実現するため、資本コストや資本収益性を意識した経営に取り組んでおります。

(1)現状分析

当社の直前事業年度のROE(自己資本利益率)は17.3%であり、過去5年間の実績平均においても17.4%(最高21.4%、最低15.6%)と高水準を維持しており、想定する資本コストを安定的に上回っております。また、直前事業年度末の当社株価終値ベースのPBR(株価純資産倍率)は1.6倍であり、一層の向上に向けて資本収益性を重視した経営を推進してまいります。

なお、当社のROE(自己資本利益率)の推移につきましては、当社ホームページをご覧ください。

(日本語) <https://www.mjs.co.jp/ir/library/highlights/>

(英語) <https://www.mjs.co.jp/en/ir/library/highlights/>

(2)主な取組み

中長期的な企業価値向上に向けた目標の開示

当社は、持続的な成長と企業価値向上のための中期経営計画を策定し公表しております。同計画に記載の通り、当社のERP事業においてサブスクリプション型収益モデルへの移行を推進し、より安定的な収益構造かつ高収益体質を実現いたします。そして、2028年度の経営目標として、売上高経常利益率20%、ROE18%を掲げ、資本コストを上回る効率性を維持し、中長期的な更なる事業成長と資本収益性の向上を目指しております。

経営資源の適切な配分(キャッシュ・アロケーション戦略)

当社は、中期経営計画に基づき、2024~2028年度の5年間で合計400億円超のキャッシュ創出を計画しており、事業投資と株主還元戦略に配分することで企業価値の最大化を図っております。事業投資では、新製品の開発・機能改良(100億円超)やM&A・新規事業への投資(100億円程度)、人的資本やBPRへの投資を通じて、既存事業の競争力強化と新たな収益源の創出、組織の生産性の向上に取り組んでおります。また、株主還元については、配当と自己株式の取得を組み合わせて、総額100億円規模での実施を計画しております。これらの取組みを通じて、事業成長と株主還元の充実を両立させ、持続的な利益成長と株主価値の向上を実現してまいります。

非財務情報の開示拡充による資本コストの低減

当社は、資本収益性の向上に加え、TCFD提言に基づく気候関連財務情報の開示や人的資本経営の推進を含めたサステナビリティ経営への取り組み等の非財務情報の開示拡充にも継続的に取り組んでおります。2025年10月には当社として初めて統合報告書を発行し、財務情報と非財務情報を統合的に開示することで、中長期的な価値向上に向けた経営戦略や各種取り組みに関する情報発信を強化いたしました。これらの取り組みを通じて、経営の透明性及び説明責任の向上を図るとともに、株主・投資家との情報の非対称性の解消と当社理解の一層の促進により、中長期的な資本コストの低減に繋げてまいります。

中長期的な企業価値向上のインセンティブとなる役員報酬制度の設計

当社は、役員を対象とする譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、将来の企業価値に対する経営陣の意識を高め、株主・投資家目線での長期的な成長を見据えた経営を推進しております。

長期的に安定した株主還元

当社は、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、業績、財務体質の強化及び将来の事業展開等を総合的に勘案しつつ、長期的に安定した配当を行うことを基本方針としております。これを踏まえ、直接的な株主還元と中長期的な株価上昇による株主還元を目指し、配当性向30%～40%を目標として、利益成長を通じた安定的な配当を実施しております。なお、直前事業年度の配当は、前々年度より5円増配の60円(配当性向33.2%)とし、当事業年度においても増配を継続し、65円(配当性向40.5%)を見込んでおります。

また、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策を遂行し資本効率を向上させるため、必要に応じて自己株式の取得を実施してまいります。

なお、当社の主な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。

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

(英語)<https://www.mjs.co.jp/en/ir/policy/strengths/>

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HNホールディングス	6,500,000	21.71
株式会社エヌケーホールディングス	3,671,774	12.26
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,319,700	7.75
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,251,300	4.18
光通信KK投資事業有限責任組合	1,232,400	4.12
是枝 伸彦	1,045,989	3.49
NTTPCコミュニケーションズ株式会社	1,030,500	3.44
INTERACTIVE BROKERS LLC	547,300	1.83
野村信託銀行株式会社(投信口)	509,700	1.70
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	490,591	1.64

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、2026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2,362,380株[7.31%]があります。上記の割合は自己株式(2,362,380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2026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	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	13 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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
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											
山内 暁	学者											

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及び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
----	------	--------------	-------

五味 廣文	○	同氏は、2022年2月に株式会社新生銀行(現・株式会社SBI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、同社と当社とは電子決済等代行業に係るAPI利用契約を締結していますが、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。なお、同氏は2026年6月22日に同社の取締役会長を退任しております。	(選任の理由) 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の経営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。
北畑 隆生	○	——	(選任の理由) 同氏は、元経済産業事務次官、他社の社外役員及び大学学長として高度な人材育成に従事する等、豊富な経験と実績を有しており、これらの知識と経験を当社の経営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。
石山 卓磨	○	——	(選任の理由) 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の経営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。
山内 暁	○	——	(選任の理由) 同氏は、会計分野の学識経験者として豊富な経験を有しております。これらの知識と経験を当社の経営に活かしていただくことを期待し、また取締役会のジェンダー、世代等における多様性の確保を図るためであります。 (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。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	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

- ・取締役の選任及び解任（株主総会決議事項）に関する方針
- ・代表取締役の選定及び解職に関する事項
- ・役付取締役の選定及び解職に関する事項
- ・取締役の個人別報酬等の内訳の決定に関する方針
- ・前各号を決議するために必要な規則、手続等の制定、変更、廃止
- ・その他、各委員会が審議が必要と認めた事項

なお、直前事業年度における指名・報酬諮問委員会の活動状況は以下のとおりです。

委員長である代表取締役社長は枝周樹のほか、取締役副会長鈴木正徳、独立社外取締役五味廣文、独立社外取締役北畑隆生、独立社外取締役石山卓磨、独立社外取締役山内暁及び独立社外監査役但木敬一を構成員として、2026年3月に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。

委員長である代表取締役社長は枝周樹のほか、取締役副会長鈴木正徳、独立社外取締役五味廣文、独立社外取締役北畑隆生、独立社外取締役石山卓磨、独立社外取締役山内暁及び独立社外監査役中原広を構成員として、2026年3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。

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

更新

- ・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、内部監査室が監査役会事務局を兼務していることから、監査役会に内部監査室長が常時同席し、議事運営の補佐に加え、必要に応じて内部監査の実施状況・指摘事項・改善状況について報告及び意見交換を行う体制をとっております。また、監査役と会計監査人との間では、四半期ごとに定例の意見交換の場を設けており、内部監査室が事務局として同席することで、三者間の情報共有と連携の実効性を確保しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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

[illegible]

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) 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
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活動しており、同氏が有する法律やコンプライアンスに関する豊富な知識と見識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。
中原 広	○	――	(選任の理由) 同氏は、国税庁長官や金融機関の代表役員を含む要職を歴任し、税財務・金融等に関する幅広い知見と経営経験を有しており、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。

【独立役員関係】

独立役員の人数	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、その他
---------------------------	-----------------

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。

当社は、取締役(社外取締役を除きます。)を対象に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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(2025年4月1日～2026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 12名 421百万円(うち、社外取締役4名 51百万円)

監査役 3名 38百万円(うち、社外監査役2名 19百万円)

計 459百万円

なお、上記の員数及び金額については、2026年3月31日をもって辞任した取締役1名及び2026年6月26日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでおります。

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おります。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0 名

その他の事項

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 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25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) 各種委員会の状況

【指名・報酬諮問委員会】

当社は、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。詳細につきましては、本報告書の「1. 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。

【サステナビリティ委員会】

当社は、サステナビリティ経営の推進を目的としてサステナビリティ委員会を設置しております。サステナビリティ委員会は、原則として年2回開催し、サステナビリティに関する方針・マテリアリティの設定・見直し及びKPIの設定・進捗管理、活動結果の評価と評価に基づく次年度の目標・取組み等について協議いたします。

サステナビリティ委員会で検討・協議した方針や課題等は経営会議及び取締役会へ付議または報告し、取締役会はこのプロセスを定期的に監督し、必要に応じて対応の指示を行います。

委員長である代表取締役社長は枝周樹及び副委員長である取締役副会長鈴木正徳のほか、関係部門の担当執行役員や部門長等を構成員としております。

【リスク管理委員会】

当社グループのリスク管理体制を一層強化するため、リスク管理委員会を設置しております。当社グループでは、経営リスクを「戦略リスク」「財務リスク」「ハザードリスク」「オペレーショナルリスク」の4つに分類しており、戦略リスクは主に経営会議が、戦略リスク以外のリスクについてはリスク管理委員会がそれぞれ中心となって管理・審議する体制としております。

リスク管理委員会は、原則として四半期に1回開催し、当社グループにおけるリスクの特定や優先順位付け、対応方針等の重要議題に絞って審議し、内部統制部門を通じリスク管理状況を定期的にモニタリングすることで、リスクマネジメントの質的向上に努めております。なお、リスク管理委員会の議事内容は、四半期毎に経営会議及び取締役会に報告しております。

また、リスク管理委員会の配下に子会社リスク管理委員会を設置し、子会社における重要リスクの特定や対応方針等を審議するとともに、当社から子会社へのリスク管理支援策等を議論し、またグループ共通のリスク管理方針を速やかに子会社経営陣へ共有しております。さらに、関係会社管理部門を通じ子会社のリスク管理状況を定期的にモニタリングすることで、グループ全体のリスクマネジメントの一貫性と実効性の確保に努めております。

委員長である代表取締役社長は枝周樹のほか、取締役会長は枝伸彦、取締役副会長鈴木正徳、取締役常務執行役員石川哲士、取締役常務執行役員佐藤順一、取締役常務執行役員安河内崇、取締役大久保利治、常勤監査役牧野博史並びに社長室長等を構成員としております。

【コンプライアンス委員会】

当社グループのコンプライアンス体制を推進するため、コンプライアンス委員会を設置しております。コンプライアンス委員会は、原則として年2回開催し、コンプライアンスの推進に係る方針・施策・教育等に関する事項について審議したうえで、その結果を取締役に報告し、また取締役会に代えて、リスク管理委員会において、又はリスクの主管部門に対し、助言・提言を行います。

委員は、社内取締役4名、常勤監査役1名、独立社外取締役1名、独立社外監査役2名及び執行役員5名の13名で構成され、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。

委員長である取締役副会長(コンプライアンス推進担当)鈴木正徳のほか、取締役常務執行役員石川哲士、取締役常務執行役員佐藤順一、取締役常務執行役員安河内崇、常勤監査役牧野博史、独立社外取締役山内暁、独立社外監査役但木敬一、独立社外監査役中原広並びに営業、製品開発・サポート、経営管理及び社長直轄部門から幅広く選抜した執行役員を構成員としております。

(4) 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。

(5) 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わ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。

五味廣文氏は直前事業年度開催の取締役会17回の全てに出席しました。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・適正性を確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1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。

北畑隆生氏は直前事業年度開催の取締役会17回のうち15回に出席しました。同氏は経済産業省の要職及び他社の社外役員を歴任し、大学学長として培った新規事業開発、人材育成、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・適正性を確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1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。

石山卓磨氏は直前事業年度開催の取締役会17回の全てに出席しました。同氏は学識経験者、弁護士、大学学長として培った法務、会計分野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・適正性を確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1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。

山内暁氏は直前事業年度開催の取締役会17回の全てに出席しました。同氏は学識経験者として培った会計分野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・適正性を確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、報酬諮問委員会及びコンプライアンス委員会の委員として、直前事業年度の指名諮問委員会1回、報酬諮問委員会1回、社外役員が出席するコンプライアンス委員会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、コンプライアンス体制における監督機能を果たしております。

(6) 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、競争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活動しており、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。社外監査役中原広氏は、国税庁長官や金融機関の代表役員を含む要職を歴任し、税財務・金融等に関する幅広い知見と経営経験を有しております。

(7) 内部監査の状況

内部監査室は、部門責任者を含む室員6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、支社及び国内子会社並びに海外子会社を対象に、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、定期的に取り締り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。

(8) 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	38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	
齋藤浩史	三優監査法人	
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	その他
	7名	7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	48百万円	
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	50百万円	

(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。

(9) 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. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【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。

但木敬一氏は直前事業年度開催の取締役会17回のうち16回及び監査役会14回のうち13回に出席し、また指名諮問委員会及びコンプライアンス委員会の委員として直前事業年度の指名諮問委員会1回、社外役員が出席するコンプライアンス委員会1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。

中原広氏は直前事業年度開催の取締役会17回及び監査役会14回の全てに出席し、また報酬諮問委員会及びコンプライアンス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、社外役員が出席するコンプライアンス委員会1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。

(10)取締役・監査役の責任限定について

当社は、各社外取締役及び各社外監査役との間で、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り組み状況

	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り組み	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	・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、株主総会資料掲載ウェブサイト及び当社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。 ・株式会社プロネクサスが提供する「スマート招集」を導入しており、スマートフォンやタブレット等の環境で議案を閲覧する株主にも招集通知をよりわかりやすくご理解いただけるよう努めております。

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/	
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、2025年12月5日に約1,800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(中間期)決算発表後に、機関投資家・証券会社のアナリスト向けのオンライン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機関投資家・証券会社のアナリスト等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半期報告書、統合報告書、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、統合報告書等を掲載しております。 https://www.mjs.co.jp/en/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部を設けて、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、経営管理本部長、事務連絡責任者は、経営企画部長です。 IRに関する窓口は、ir@mjs.co.jpとなります。	

その他	全てのステークホルダーを対象として、財務情報・非財務情報を掲載した統合報告書を2025年10月30日に発行し、当社ホームページに掲載しております。 https://www.mjs.co.jp/ir/library/integrated-report/
-----	--

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「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。
環境保全活動、CSR活動等の実施	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。 https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality1/ 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ホームページに掲載、公表しております。 https://www.mjs.co.jp/outline/csr/
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	「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。
その他	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。 https://www.mjs.co.jp/outline/sustainability/materiality3/

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に開催し、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の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に開催する。

(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に実施し、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に実施して、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に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でない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名設置しています。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. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

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

(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/>

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(2名)、経営企画部(3名)
- ・情報開示担当部門: 経営企画部(3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、経営企画部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、経営企画部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、経営企画部は、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、経営企画部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、経営企画部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会に代わって決定を行いますが、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、経営企画部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(関係会社事業推進部)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 >

経営企画部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部が総括窓口として、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を図ってまいります。

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。

＜当社取締役会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Vision2028」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。

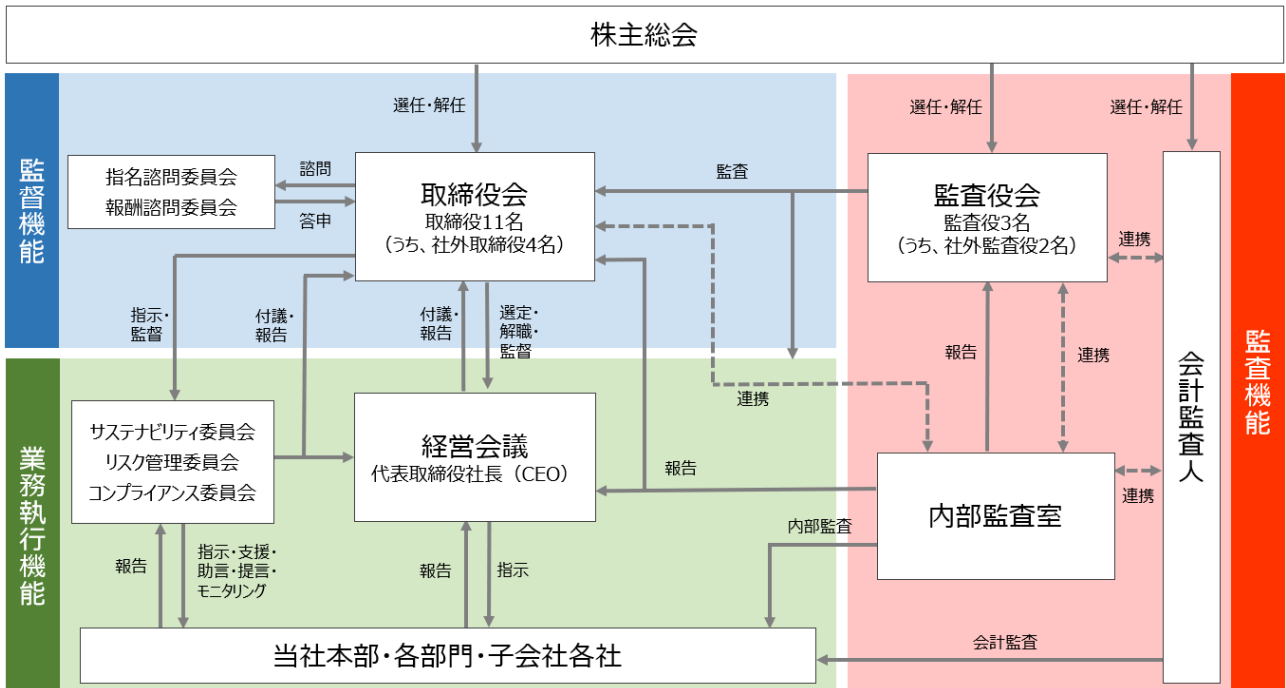
そのうえで、各取締役役に特に期待される分野を原則3つ、監査役に特に期待される分野を1つ選択しております。

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 周 樹	取 締 役	●			●	●	
是 枝 伸 彦	取 締 役	●		●	●		
鈴 木 正 徳	取 締 役	●		●			●
石 川 哲 士	取 締 役		●	●	●		
佐 藤 順 一	取 締 役		●				●
安 河 内 崇	取 締 役	●	●		●		
大 久 保 利 治	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	●	●				●
山 内 暁	社外取締役		●	●			●
牧 野 博 史	監 査 役						●
但 木 敬 一	社外監査役						●
中 原 広	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＞

