

人的資本

MJSグループは、企業理念やサステナビリティ基本方針のもと、一体感のある組織風土を醸成し、新しい価値を創造して事業を継続的に成長させるため、人材力と組織力を最大化する人的資本経営を推進しております。

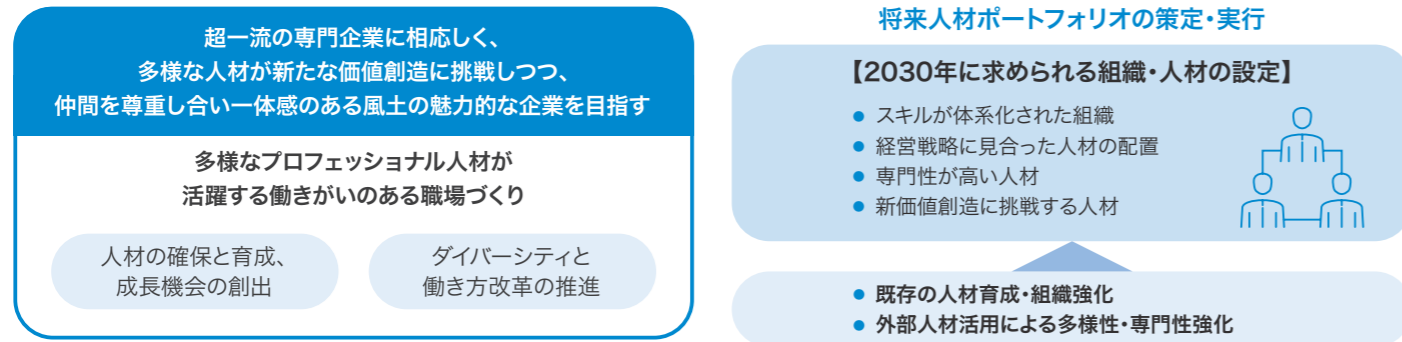
戦略

MJSグループは、サステナビリティ基本方針の一つに「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」を掲げ、「人材の確保と育成、成長機会の創出」と「ダイバーシティと働き方改革の推進」をサステナビリティ経営の重要課題として認識しております。

また、「中期経営計画Vision2028」において、新たなDXコンサルティング・サービスやSaaS型ERPソリューションの創出、さらに統合型DXプラットフォームビジネスの推進など、お客さまに喜んでいただける新しい価値を提供し、お客さまの成長・発展を支援しています。そして、ビジネスモデルの変革を実現し、継続的な企業価値向上を目指しております。

こうした経営戦略の担い手となる人材には、全国の会計事務所とともに中小企業に寄り添い伴走支援できる優れたコンサルティングスキルや、高い専門性と新たな価値観を掛け合わせたシナジーを創出することができるスキルが必要となるため、多様な人材を採用し継続的な教育・育成を行って長期的な活躍を支援する、人的資本経営が重要と考えています。

企業理念やサステナビリティ2030を実現するために



人材の確保と育成、成長機会の創出

MJSグループの企業理念の一つに、「社会的人格の錬成」があります。MJSグループでの活動を通して、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、コンセンサスなどを学び、主体性、コミュニケーション能力などを高めながら、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います。

MJSグループは、この企業理念に基づき、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います。

具体的な取り組みとしては、職種別や階層別に多様な専門能力の向上を目的とした体系的な研修制度を整備しており、また、リーダー層の社員を対象にマネジメントの基礎を養うための選抜式研修を行うなど、次世代の幹部候補育成を図っております。また、2023年には社外のオンライン研修サービスを導入するなど、自己啓発の支援制度も拡充することで、プロフェッショナル人材の育成・教育を推進しております。

多様な人材の採用

公正な採用活動	性別や国籍、人種、宗教、障がいの有無などに基づく差別のない公正な採用活動
主体性のある優秀な人材の確保	自ら学ぶ姿勢を堅持し、高い「志」をもって主体的に行動し活躍できる優秀な人材の採用を強化
新卒採用とキャリア採用	多様性に富む人材を確保し、適切な人材ポートフォリオを構築 新卒採用に加え、高い専門性や知見を有するプロフェッショナル人材のキャリア採用も推進

プロフェッショナル人材の育成・教育

体系的な研修制度	役割や等級に応じた計画的な研修体系 マネジメント力の強化、営業力・顧客サポート力・製品開発力や多様な専門能力の向上などを目的とした幅広い研修を実施
短期・長期の研修制度	新卒研修は約1カ月実施 中途研修は集合研修に加え、オンボーディングプログラムも実施 体系的な研修により、一人ひとりの長期的な成長を支援
次世代の幹部候補育成	次世代の幹部候補、経営後継者の育成をはじめ、会社の将来を担う基幹人材層の拡大・底上げを推進

自己啓発の支援

豊富な教材	社外オンライン講座の受講奨励や社内eラーニングなどの多彩な自己学習教材を提供
外部研修の活用	自己研鑽のための積極的な外部研修への参加を支援
資格取得の支援	資格取得に対する報奨金の支給など、社員の自己啓発やキャリア形成をサポート

ダイバーシティと働き方改革の推進

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化に伴い、近年、多様な働き方を実現する職場環境づくりが課題となっています。

MJSグループは、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などに努めています。

また、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ます。

	2024年度実績	2025年度目標	2030年度目標
女性管理職比率	13%	14%	21% ^{※1}
女性採用比率	31%	45%	50%
男性育児休暇取得率	46%	55%	85%
エンゲージメントスコア	3.5P	3.7P	4.5P
男女の賃金差異	83%	82% ^{※2}	87%

※1 女性管理職比率については、人事施策を継続することで、2031年度以降も30%を目指してまいります。

※2 男女の賃金差異については、2024年度実績において2025年度目標を既に達成しておりますが、2030年度目標の達成に向けて継続して取り組みを行ってまいります。

Voice 人事部門責任者からのメッセージ

MJSの事業の高成長は、優秀な人材の活躍なくして語れません。人材は最も大切な経営資本のひとつであり、一人ひとりの成長が、持続的成長と企業価値の向上につながり、心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境づくりが、企業理念の「豊かな生活の実現」につながると考えています。戦略的な採用、育成、多様な人材の成長を後押しするD&Iをさらに推進し、従業員エンゲージメントを高める人事戦略を進めていきます。

執行役員
経営管理本部副本部長
兼 人事部長

渡辺 成彦



知的資本

MJSグループは、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います。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。

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います。

研究開発活動について

MJSグループは、ITの急速な発展を背景とした経済・社会の変革や、ITを利用した経営・業務改革のニーズに対応すべく、高度なIT人材の育成に取り組んでいます。また、多様かつ質の高い製品・サービスの実現のため、継続的に研究開発を行っています。具体的には会計事務所と顧問先企業を中心とする中堅・中小企業の経営・財務・総務業務に特化した財務・給与・人事などの業務用システムの開発と、関連するデータベース・開発言語などの調査および強固なセキュリティ構築を目的とした研究開発に取り組んでいます。

知的財産について

研究開発の成果について、特許を取得するなどの知的財産の適切な保護および積極的な活用を通じてMJS独自の優位性を確保し、さらに、MJSの技術力とノウハウを活かして中小企業を支援することで、企業価値の向上に努めています。

知的財産の尊重・保護においては、特許、実用新案、意匠、商標を中心とした知的財産の積極的な権利取得、MJSの権利を侵害する行為に対する権利の活用、そして他社の知的財産を尊重し侵害をしないことに努めています。

社内情報システムの刷新

基幹システムの刷新による経営基盤の強化と持続的成長への貢献

持続的な企業成長と経営の高度化を実現するための重要な施策として、全社的な基幹システムの刷新プロジェクトを推進しています。本プロジェクトは、グループの中長期的な成長戦略を支える経営基盤の強化を目的としており、業務プロセスの標準化と効率化を通じて、全社的な生産性の向上を目指しています。

新たな基幹システムの導入により、経営情報の一元管理およびリアルタイムでの分析が可能となり、経営判断のスピードと精度が飛躍的に向上します。これにより、環境変化に迅速かつ柔軟に対応できる経営体制が整い、持続的かつ機動的な事業運営を実現してまいります。さらに、この取り組みは単なる社内システムの更新にとどまらず、MJSに関わるすべてのステークホルダーの皆さまにとって価値をもたらすものと捉えています。具体的には、お客さまへのサービス提供における迅速性・正確性・柔軟性が大きく向上することで、顧客対応の質の改善や業務効率の向上といった実効性ある成果が期待されます。これらの取り組みは、取引先との信頼関係の深化にもつながり、ひいては企業価値のさらなる向上を後押しするものと確信しております。今後も、デジタル技術を活用した業務改革を通じて経営基盤を強化するとともに、あらゆるステークホルダーにとって価値ある企業であり続けることを目指してまいります。

ダイバーシティの推進

女性活躍の推進・女性社員が働き続けられる環境づくり	育児・両立支援の拡充 ・在宅勤務制度の拡大 ・不妊治療・育児・介護などに使用できるライフサポート休暇の導入 ・男性の育児休業の取得促進 その他、女性社員向けの研修、より柔軟な働き方ができるポジション・職種および組織の拡大、各種祝い金額の引き上げ、カムバック制度の導入なども検討中
障がい者の雇用	個々の力を発揮し、貢献を実感できる環境づくりを促進 定着を支援するための各種施策の実施
シニア人材の雇用	68歳まで働ける再雇用制度を導入 豊富な経験・スキルを保有するシニア人材がいきいきと活躍できる環境のさらなる整備

働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制・適正な労働時間管理	BPRの推進による業務効率化、生産性向上 社内ネットワークの時間制御や、残業が多い社員の上長への注意喚起メールの送信による、労働時間の管理強化と社員の心身の健康促進 休暇取得状況の可視化と計画的な休暇取得の促進
多様な働き方	時間と場所に捉われない働き方を実現するため、全社員にテレワークを推奨
仕事と育児・介護の両立支援	選択型福利厚生(カフェテリアプラン)制度の導入 ライフサポート休暇の導入
エンゲージメント・サーベイの実施	社員の「働きがい」の現状把握を目的としたエンゲージメント・サーベイの実施 定量的な職場風土分析と、分析結果に基づく継続的な改善を実行

Voice 従業員からのメッセージ

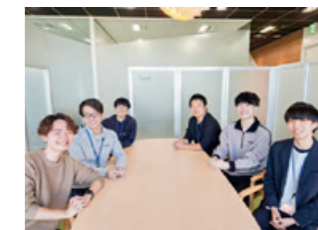


子供が生まれてからは、保育園の送迎や子供が急に体調を崩すリスクも考慮したスケジュール管理を徹底し、仕事を進めています。そんな時に社内Podcastでライフサポート休暇の存在を知りました。初めての育児で看護休暇をどんどん消化してしまう中、ライフサポート休暇が子の看護にも利用することができ、とても助かりました。MJSでは両立支援の制度は整ってきたと思う一方、活用のしやすさは部門や仕事内容による影響があると感じています。今後は制度だけではなく、両立支援が文化としてMJSに根付いていくことを期待しています。

クラウドグループ
城島 博宣

Voice 「MJS AIアシスト」開発チームからのメッセージ

2025年7月に、近年注目を浴びている生成AIを活用した問合せ対応サービス「MJS AIアシスト」を、MJSのサポートサービスに加入いただいているお客さま向けに提供を開始しました。こちらのサービスは、社内公募を通じて入社2~3年目の若いメンバーを中心として社内向けに開発した、回答生成AIの「MJS BOT」を基としており、お客さまがご自身でスムーズに疑問を解決いただけます。また、このサービスはシステムのアップデートが行われた際に、その内容を自動で取り込んで最新のシステムに即した回答ができるという特徴を持っています。今後もMJSでは、AIをはじめとする最新技術を積極的に取り入れ、顧客満足度の向上や社内業務の効率化に取り組んでいきます。



(左手前から)
企業系製品企画グループ 佐藤 佑哉
品質管理グループ 吉村 亮
会計APグループ 川口 諒
(右手前から)
財務APグループ 阿部 優介
技術基盤グループ 若杉 泰周
技術基盤グループ 文 勝浩

MJS AIアシストの詳細はこちら [▶ 生成AI活用の問い合わせ対応Webサービス「MJS AIアシスト」、会計事務所のお客さまを対象に無償提供開始](#)
MJS BOTの詳細はこちら [▶ 生成AI活用の問い合わせ対応システムを開発、10月よりMJSのカスタマーサポート部門で利用を開始](#)

気候変動への対応 (TCFD)

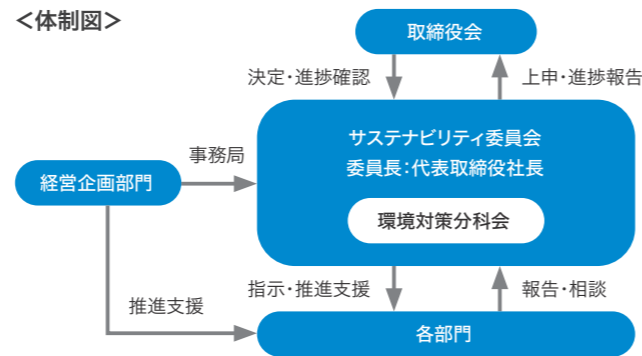
気候変動に対する方針・基本的な考え

近年の台風・豪雨とそれに付随して起こる洪水の頻発や被害の激甚化という急性リスクおよび平均気温の上昇という慢性的リスクの高まりに見られるように、気候変動は、今日において解決が急務とされる社会問題の一つとなっています。MJSグループは、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います。MJSグループは、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ともに、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いきます。

ガバナンス

MJSグループではサステナビリティ委員会と、その配下に環境対策分科会を設置しています。代表取締役社長が気候関連課題に関する最高責任者となり、自らを委員長とするサステナビリティ委員会での議論を踏まえ、環境目標の設定や対策などを検討の上、取締役会で決定し進捗を管理しています。

また、環境対策分科会を定期的に開催し、気候変動に対するリスクと機会を評価し取り組みを推進しています。



MJSの事業におけるバリューチェーンを想定した上で、仕入先・パートナー・顧客などのバリューチェーン上の各ステークホルダーへの気候変動関連のリスク・機会を踏まえ、リスク・機会の抽出および特定を実施しています。ステークホルダー別および自社のリスク・機会の抽出にあたっては、左表の観点を設定し検討しました。

戦略

移行 リスク	政策規制	温室効果ガス(GHG)排出に関する規制強化
	市場	エネルギー需給の変化/低炭素製品の需要変化
	技術	次世代技術の進展・普及
	評判	ステークホルダーの評判変化
物理 リスク	慢性	地球温暖化による環境変化
	急性	自然災害の激甚化

気候変動関連のリスク・機会の評価方法

リスク・機会の特定プロセスに記載した移行リスクと物理リスクのそれぞれの観点に対し、「自社事業およびステークホルダーへの影響度」と「リスク・機会の発現可能性」の2つの視点で評価し、重要なリスク・機会を選定しています。

影響度	評点	影響の大きさ	評価視点	可能性	評点	可能性の高さ	発現確率	頻度
	5	決定的な影響	<ul style="list-style-type: none"> 売上高 損失額 事業の将来性 		<ul style="list-style-type: none"> 企業のリソース(人材、技術、拠点など) コンプライアンス対応(法令/規制上の影響) ステークホルダーの信頼 顧客・企業ブランド・市場への影響 	5	発現可能性が極めて高い	95%程度
4	重大な影響		4	発現可能性が高い		75%程度	1~2年に一度	
3	大きな影響		3	発現確率は50-50		50%程度	3~5年に一度	
2	一定の影響		2	発現可能性が低い		25%程度	6~9年に一度	
1	軽微な影響		1	発現可能性が極めて低い		5%程度	10年以上に一度	

リスク管理

特定した事業へのリスク・機会

自然環境問題の動向に対するシナリオ分析を実施し、事業別のリスク・機会の抽出結果に基づいて特定した気候変動によるリスク・機会は下表のとおりです。移行リスクに対しては、主要事業では、温室効果ガス排出規制に関する規制強化による炭素税や燃料コストの増加の影響を主なリスクとして捉えました。また、物理リスクに対しては、気候変動関連災害による事業所への影響を主なリスクとして捉えました。一方で、低炭素製品の需要変化や自然災害の激甚化による、クラウド製品の需要の高まりによる影響を主な機会として捉えました。

気候変動関連のリスク・機会への対応方法

評価・特定した気候変動関連のリスク・機会に対して、下表の取り組みを推進しています。取り組み内容については、その「実現可能性」と「効果度合」を評価し、現実的かつ効果的な取り組みを優先した推進に努めています。

気候変動リスク・機会の分類		シナリオ	気候変動により想定される影響	影響度	可能性	対応策
移行 リスク	政策規制	1.5°C	温室効果ガス排出に関する規制強化	4点	3点	<ul style="list-style-type: none"> 営業車両の低炭素車両への切り替え 省エネ活動の周知・推進 LEDや環境対応型の空調設備への切り替え
	市場		低炭素製品の需要変化	3点	5点	<ul style="list-style-type: none"> クラウド製品への切り替えを促す 細やかな顧客フォロー
	技術		次世代技術の進展・普及	4点	5点	<ul style="list-style-type: none"> 次世代技術を取り入れた新製品の開発
	評判		ステークホルダーの評判変化	3点	4点	<ul style="list-style-type: none"> TCFDや統合報告書による積極的開示の実現
物理 リスク	急性	4.0°C	自然災害の激甚化	3点	3点	<ul style="list-style-type: none"> BCPの策定 耐震・耐水性の高いデータセンターへの切り替え
			4点	4点		
			4点	4点		
機会	政策規制	1.5°C	温室効果ガス排出に関する規制強化	3点	3点	<ul style="list-style-type: none"> BCP対策・低炭素を訴求したクラウド製品の機能強化および販売促進
	市場		低炭素製品の需要変化	3点	3点	
	市場		自然災害の激甚化	3点	3点	

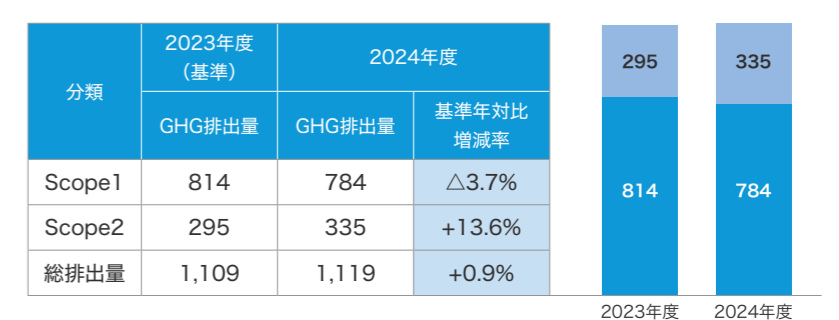
指標と目標

目標:カーボンニュートラルへの取り組みを推進

SBTiの1.5°C目標[※]を踏まえScope1(自社施設の燃料の消費に伴う直接排出量)及びScope2(自社施設における電気・熱の使用に伴う間接排出量)の温室効果ガス排出量を2030年までに2023年度比50%削減、2050年までに100%削減することを目指します。

[※]SBTiは、「Science Based Targetsイニシアティブ」のことで、同イニシアティブは、産業革命前の水準に比べて地球の気温上昇を1.5°C以内に抑えるために、企業に対し、パリ協定に整合し、科学的知見に基づいた温室効果ガス排出削減目標を設定するように求めています。

温室効果ガス(GHG)排出量の推移



[※]集計対象: MJS単体 (Scope2の対象は、MJS本社ビルおよび千葉研修センターのみ)