

人的資本経営

MJSグループは、企業理念やサステナビリティ基本方針に基づき、人的資本経営を推進しています。
一体感のある組織風土の醸成、人材力と組織力の最大化により、新しい価値の創造と継続的成長を目指します。

人的資本に関する基本的な考え方

「中期経営計画Vision2028」の実現に向け、事業戦略と連動した人材戦略を推進しています。
多様な人材の採用・育成やダイバーシティ、働き方改革を通じて、人材の持続的な活躍と組織力の強化を図ります。



Message



執行役員
経営管理本部副本部長
兼 人事部長
渡辺 成彦

**事業と人材が
ともに進化することによる
真の企業価値創出に向けて**

2024年に「サステナビリティ2030」および「中期経営計画Vision2028」を策定して以降、全社一丸で取り組みを進めています。MJSは人的資本経営を経営戦略の中核に据え、職種ごとの専門性高度化と全社員のAI・デジタル活用力向上を推進すると同時に、属性や社歴にとらわれず個人の力を可視化し、多様な人材が活躍できる組織づくりも進めています。

また、創業以来培ってきた専門知識とお客さまとの信頼関係を次世代へ承継するため、ライフイベントと仕事を両立できる柔軟なキャリア形成を支援しています。新技術への意欲と先人の知見が融合するMJSならではの価値創造を確信し、お客さまの成長を支え続けるために人的資本経営を推進してまいります。

▶ MJSグループの人的資本経営はこちら [🔗](#)

取り組み

1

「人権方針」および「DE&Iポリシー」の策定

MJSグループでは、2026年4月に「人権方針」および「DE&Iポリシー」を公表しました。サステナビリティ経営や人的資本経営をさらに推進し、人権が尊重された持続可能な社会の実現と、継続的な企業価値向上を目指します。

策定の背景

MJSグループでは2022年にサステナビリティ基本方針やマテリアリティを策定・公表して以降、2024年に「サステナビリティ2030」を開示し、また、女性活躍の推進や、働き方改革に関する社長メッセージを社内に発信するなど、ダイバーシティの実現を推進してまいりました。

また、MJSグループではもともと、「豊かな生活の実現」「文化活動への参加」「社会的人格の錬成」を掲げている企業理念や、人権や多様性を尊重し、差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないことを定めている「MJSグループ倫理行動規範」を有しており、従業員やお客さまをはじめとする、MJSグループに関わるすべての人々の人権を尊重することを重視してきました。

これらの考え方や取り組みをとりまとめ、サステナビリティ経営および人的資本経営のより一層の推進を図るため、「人権方針」および「DE&Iポリシー」として、広く公開いたしました。

人権方針

「人権方針」は、MJSグループのすべてのステークホルダーに関わる人権を尊重するための基本的な宣言です。「人権方針」に基づき、人権が尊重された持続可能な社会の実現と継続的な企業価値向上を目指します。

MJSグループでは、国際的な規範や法令を遵守して強制労働や児童労働を禁止し、あらゆる人々の基本的人権と多様性を尊重し差別やハラスメントを一切行いません。また、人権責任者である人事部門長のもと、MJSグループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーにおける人権尊重の取り組みを推進していきます。

▶「人権方針」全文はこちら [📄](#)

Key Point

- 1 すべてのステークホルダーに関わる人権を尊重するための基本的な宣言
- 2 基本的人権と多様性を尊重し、差別やハラスメントを一切禁止
- 3 人権責任者である人事部門長のもと取り組みを推進し、継続的に改善

DE&Iポリシー

「DE&Iポリシー」は、MJSグループのすべてのステークホルダーに関わる多様性を尊重して個性を活かし、さらなる価値創造へつなげるための組織文化の指針です。「DE&Iポリシー」に基づき、一人ひとりの多様性（Diversity）、公平性（Equity）、包摂性（Inclusion）が尊重された、持続的な会社・社会を目指します。

MJSが企業理念のひとつに掲げている「社会的人格の錬成」では、従業員がお互いに支え、助け合う精神を持つことを目指しています。この企業理念に基づいて自分らしく活躍し、お互いの多様性を認め合い、皆さまの期待を超える価値創造に挑戦し続けます。

▶「DE&Iポリシー」全文はこちら [📄](#)

Key Point

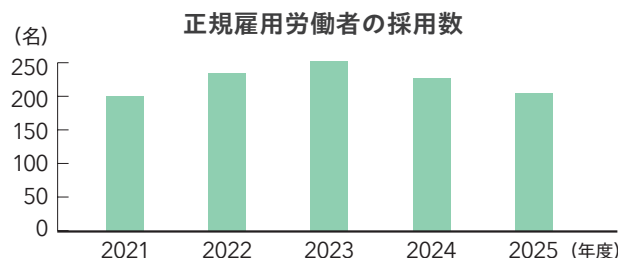
- 1 すべてのステークホルダーの個性を尊重し価値創造へつなげる指針
- 2 従業員が挑戦できる機会を公平に提供し、成長に合わせ柔軟に支援
- 3 お互いに認め合うことで、個人と組織のイノベーションを最大限発揮

| 人的資本経営 |

取り組み

2 多様な人材採用の強化

年齢、性別、国籍、学歴、職歴等にかかわらず、ビジョン、事業や企業理念に共感いただける人材を積極的に採用しています。

採用手法の組み合わせによる
多様な人材採用

MJSではトレンドを踏まえ、様々な採用手法を組み合わせた採用活動を行っています。社員一人ひとりが仲間を増やし会社に貢献する意識を持っており、例えばリファラル採用も有効な採用手法のひとつです。MJSの事業や風土を知る社員が、高い専門性を有しMJSにマッチする人材を紹介することで、高い定着率と早期のキャッチアップを実現しています。

リファラル採用
入社者の
声ソリューション
神奈川支社 CS
加藤 佳奈

共通の知人をきっかけに社員から紹介を受け、転職を検討しました。実際に働く社員から担当する業務内容、前職との違いや職場の雰囲気、働き方について具体的に話を聞くことで不安を解消し、安心して入社を決断できました。入社後のギャップも少なく、異業種からの転職を検討している方にもおすすめできる採用手法の一つだと実感しています。

取り組み

3 自律的成長の促進

階層別、職種別の研修だけでなく、全従業員が自ら学び、成長できる多くの機会を提供しています。

階層別研修の刷新

社員の早期育成と能力開発のため、階層別研修を刷新しました。各グレードに求められる役割や期待を明確化し、一人ひとりに必要な知識と目標を設定したうえで、研修と実践とを連動させた計画的な学習で、役割を遂行するスキルを定着させる仕組みを整備しています。

研修一覧

役割	研修名
管理層	新任管理職研修 支社長研修 グループ長研修
中堅	Update 中堅社員向け研修 Update リーダー層向け研修 キャリア入社研修
若手	新入社員研修 新卒半年フォローアップ研修 新卒2・3年目フォローアップ研修 キャリア入社研修

Schoo (社外オンラインサービス)による
自己学習支援

MJSでは従来の研修に加えて、タイムリーかつ継続的なスキル向上を支援するため、2023年度より全従業員向けにオンライン学習サービスを導入しています。一人ひとりの成長度や都合に合わせて必要な講座を受講できるなど、自律的な成長をサポートしています。

取り組み

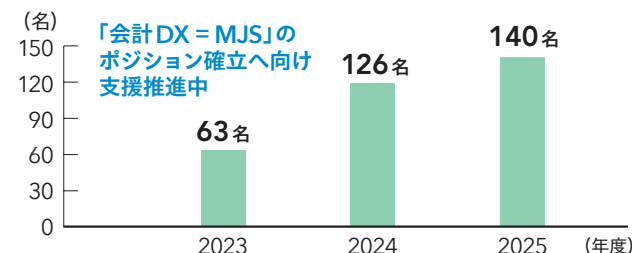
4 専門性の高度化支援

多様な課題解決が求められる中、高い専門性を持った社員を育成するため、専門的な資格取得の機会を会社主導で提供しています。

専門性の高度化支援

会計事務所や中小企業の課題を解決するためには、IT化・DXを含む、より高度な経営支援を行う必要があります。MJSではITコーディネータをはじめとした資格取得を推進しており、IT経営支援者としての役割を担う社員の育成を強化しています。

ITC有資格者推移

資格取得者の
声大阪支社
営業グループ長
中川 大瑠

DXコンサルティングにおける提案力強化とお客さまからの信頼性向上を目的にITコーディネータ資格を取得しました。会社からの費用面の支援や継続的な研修機会の提供に支えられ、業務と両立しながら無理のないペースで計画的に学習を進めることができました。取得後は経営視点で全社課題を整理し、全体最適のIT戦略とロードマップを提示する提案へと進化させ、提案の質と受注力を高め、継続的な信頼獲得につなげています。

| 人的資本経営 |

取り組み

5

社員との対話から生まれる働き方改革

社員の声を取り入れながら、働き方に関する制度のブラッシュアップを重ねています。実際に見直し・導入をした制度と社員の利用実績をご紹介します。

ライフサポート休暇制度の制定

2024年10月から導入しました。傷病休暇から、社員の生活を支援するライフサポート休暇に名称を変更し、子の看護、介護、不妊治療にも活用できるようにしました。

社員からも育児に関する要望が多かったことにより生まれた施策で、両立支援の観点から多様な働き方を支援しています。

ライフサポート
休暇制度
利用者の
声

さいたま支社
CSグループ長
高野 真耶

育休復帰直後、想定以上の子の体調不良や解熱後24時間登園不可の保育園ルールにより、1か月で看護休暇をすべて消化してしまいました。

休むことに抵抗感がありましたが、周囲の支えでライフサポート休暇を取得し、仕事と育児を両立できました。

制度は心の支えです。管理職として、誰もが安心して互いの事情を尊重し合える環境をつくり、ライフステージの変化に寄り添い、皆が支え合いながら柔軟に活躍できる組織風土の醸成を目指していきます。

育児短時間勤務、子の看護休暇の適用見直し

社内Podcastへの社員の投稿をもとに、2023年と2025年に制度を見直しました。法定では各制度の対象となる子供の適用年齢は小学校3年生までですが、MJSでは小学校6年生まで制度を利用できるよう拡充し、育児と仕事の両立を支援しています。

リフレッシュ休暇制度の見直し

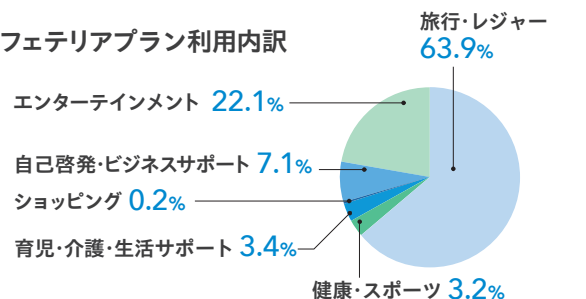
2026年4月に見直しをしました。これまで、勤続20年と30年の社員を対象に休暇を付与していましたが、社員の要望に応じて、10年目に5日間のリフレッシュ休暇を取得できるようにしました。リフレッシュ休暇の導入当初と比べて中途入社者の比率が高くなっており、人材流動性の高い業界において、MJSで安定して活躍してもらえよう努めています。

カフェテリアプラン(選択型福利厚生)の導入

2024年10月から導入しました。以前の福利厚生は地域によって利用格差が生じており、社員の不満が多くありました。その問題点を改善することに加え、両立支援の観点からは子育てや介護等で悩む方を援助することを目的として導入しました。

社内報で様々な活用事例や感謝の声を紹介していくことで利用促進を行っています。

カフェテリアプラン利用内訳



(2025年度実績)

Pick Up

社内Podcast
『ミロクノホンネの向こう側』

施策の実施背景

2021年に開始したエンゲージメントサーベイの結果、経営層と社員のコミュニケーション不足がMJSにおけるひとつの課題と認識し、2022年7月より社内Podcastを開始しました。

投稿された意見・質問に、社長である是枝が毎月の配信で直接回答することで双方向のコミュニケーションを推進しています。

人的資本経営における活用

育児との両立や働き方等、社員の声を起点に制度の見直し・改善につなげ、風土改革を進めています。また、全国の事業所にもロケをすることで現地で出た意見も経営層や人事部門に共有され、社内の風通しを良くする取り組みに活用されています。



是枝(左)とラジオパーソナリティー
やまだひさし氏(右)

制度利用状況

育児短時間勤務制度 60名
子の看護等休暇制度 213名

ライフサポート休暇制度 51名
カフェテリアプラン制度 55% (前年比+39pt) (2025年度実績)

知的資本

AI・クラウド時代における会計を支えるのは、長年培った知の蓄積です。MJSは知的資本の蓄積と活用を継続し、持続的な成長を実現していきます。

知的資本に関する基本的な考え方

MJSは、長年にわたり培ってきた会計・税務・経営に関する専門知識、研究開発を通じて蓄積した技術・ノウハウ、特許権・商標権等の知的財産、顧客接点から得られるデータ、そしてこれらを組織として蓄積・承継する仕組みの総体を「知的資本」と捉え、価値創造の源泉と位置づけています。

事業環境の変化を踏まえ、MJSの中核事業であるERP・クラウドサービスおよびその周辺領域において研究開発投資を継続するとともに、その成果を知的財産として適切に権利化・管理することで、競争優位の維持・強化と中長期的な企業価値向上の両立を図っています。

知的財産戦略

知的資本のうち、法的保護・権利化が可能な領域について、MJSは経営戦略・事業戦略と連動した知財活動を実践し、競争優位とイノベーションの源泉となる知的財産ポートフォリオの構築を進めています。知的財産管理規程および同細則に基づき、法務部門を統括部門として、企画部門・開発部門が弁理士の助言のもと、特許権・商標権を中心に調査・出願・取得を行っています。

特許出願においては、当面の搭載機能の権利化にとどまらず、将来的なユーザー利便性の向上に寄与するアイデアの発明にも積極的に取り組み、中長期的な価値創造に向けた布石としています。MJSの中核事業領域では、他社出願動向を継続的に分析するとともに、第三者の知的財産を尊重しています。

開発現場と連動した知財の仕組み

MJSでは、研究開発活動や製品企画と知的財産を結びつけるための仕組みづくりを進めています。

1

競合他社の 特許動向の 継続的な分析



競合他社の特許登録数・公開数、他社特許の詳細情報や最新の技術トピックを整理・提供しています。継続的な分析を通じて、競争力のある知財戦略の検討に活用しています。

2

階層別の 知財研修



新入社員向けの研修、社内関係部門向け基礎研修、開発部門向け応用研修（特許調査・発明創出）と階層に応じた知財研修を実施し、組織全体への知財知識の浸透に取り組んでいます。

3

知財人材の 育成と高度化



階層別知財研修の実施や知財検定をはじめとする関連資格の取得推進により、社員の自己研鑽と知財専門性の向上を支援しています。資格取得者は幅広い職種で増加しており、社員一人ひとりの知財感覚が高まっています。