

サステナビリティマネジメント

キャノンMJグループ全体でサステナビリティ経営の取り組みを推進します。

2021年度を振り返って

当社グループはこれまで、キャノングループで掲げる企業理念である「共生」のもと、CSR活動を推進してきました。しかしながら、その活動を外部環境の変化と照らして評価した結果、改めて当社グループの活動を見つめ直す必要があるとの結論に至りました。

そこで、社会と当社の持続的発展のための検討を行う場として「サステナビリティ推進委員会」を2021年2月に発足させました。昨年度は合計4回開催し※、当社グループの存在意義を見つめ直す議論を中心に、サステナビリティ経営の実践に向けた活発な討議を実施いたしました。社会と自社を取り巻くさまざまな社会課題に関する討議を行い、今回この統

※サステナビリティ推進委員会の主な検討テーマはP.46に掲載しています。

環境への取り組み

近年、世界では気候変動対策について脱炭素化への動きが加速しています。国内においても政府の2050年カーボンニュートラルに関する宣言やCO₂ 排出量削減目標の見直しなど、カーボンニュートラルに向けた取り組みが進んでいます。資源循環ではプラスチック問題が世界的な環境課題となり、また生物多様性への関心が一層高まるなど、企業には「気候変動対応」、「資源循環」、「生物多様性保全」といった地球

今後の取り組み

今回公開したマテリアリティに基づき、具体的なKPIの議論を深めていきたいと考えています。特に環境については、今回の統合報告書で当社グループの事業に影響を及ぼすリスクと機会の具体例、指標と目標を中心に掲載しています。2022年以降は事業に影響を及ぼすリスクと機会をより深掘し

取締役 上席執行役員
グループ企画、
グループコミュニケーション、
グループサービス&サポート担当
マーケティング統括部門長
サステナビリティ推進委員会
副委員長

蛭川 初巳



合報告書でマテリアリティを公開しました。その中でも、世界的に喫緊の課題である環境問題への対応を重点的に取り組みました。

環境に配慮した経営が求められています。

そのような状況下で「サステナビリティ推進委員会」にて環境に関する議論を重ね「キャノンMJグループ環境ビジョン2050」、その中間目標である「2030年中期環境目標」を策定いたしました。また、そのビジョン・中間目標の実効性を高めるために、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を2021年10月に表明いたしました。

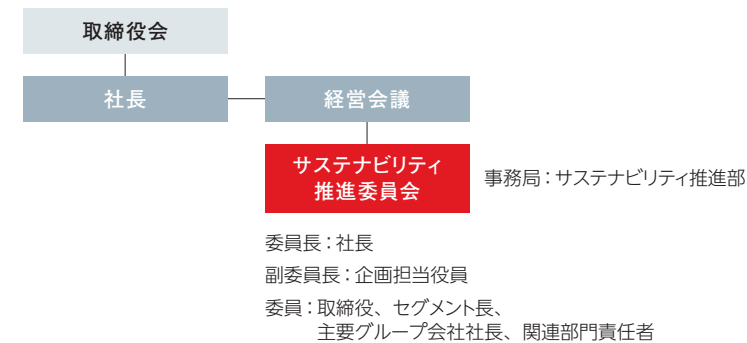
た分析を中心に行い、皆さまに報告をしたいと考えています。

社会からの要請に対応する自社の取り組みを進めると同時に、社会からの期待に対して社内外のステークホルダーと連携を深めながら、暮らし・しごと・社会を進化させるソリューションの提供を推進する体制を整えていきます。

サステナビリティ推進体制

「サステナビリティ推進委員会」は経営会議傘下の各委員会と連動しており、サステナビリティ経営を推進するにあたり重要なテーマを適宜取り上げ、委員会の中で議論しております。

体制図



2021年 主な検討テーマ

2月	- キックオフ - SDGs研究会
5月	当社グループのありたい姿について議論
8月	- 当社グループの注力領域に関する議論 - キャノンMJグループ環境ビジョン2050／2030年中期環境目標の決定 - TCFDへの賛同表明について
12月	マテリアリティに関する議論

マテリアリティ

キャノングループ企業理念「共生」のもと、すべての人類が共に生き、共に働き、幸せに暮らしていける社会を実現することを、ステークホルダーの「期待」と「要請」に応えることと位置付け、サステナビリティ推進委員会にて議論を行い、キャノンMJグループのマテリアリティを特定しました。マテリアリティの特定にあたり、さまざまなステークホルダーと対話を通じて得た当社グループへの要請と、当社グループの成長戦略の観点も踏まえ、議論を行いました。今後は、マテリアリティの具体的なKPIやアクションプランを設定し、着実な実行につなげていきます。また、事業の独自性を磨き続けることで、強みを発揮できる社会課題の領域を広げるとともに、各々の課題に対してより深く貢献していきます。



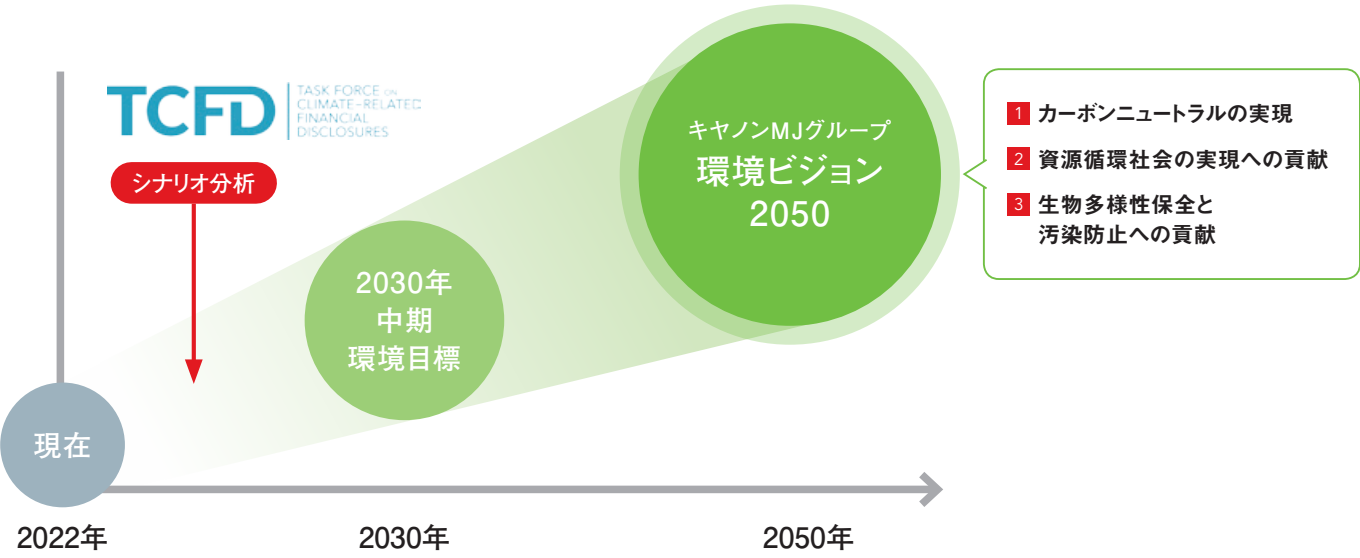
キャノンMJグループのサステナビリティ

環境 (自然資本)

地球環境との調和

キャノンMJグループ環境ビジョン2050の策定

キャノンMJグループは、キャノングループが掲げる企業理念「共生」のもと、サステナビリティ経営を推進しており、持続可能な社会の実現に向け、「キャノンMJグループ環境ビジョン2050」および中間目標である「キャノンMJグループ2030年中期環境目標」を策定しました。またこれに伴い「キャノンMJグループ環境方針」も改訂しました。



キャノンMJグループ2030年中期環境目標

1 カarbonニュートラルの実現	・自社CO₂ 38%削減 (2021年比) ※1※2 ・事業を通じたお客さまのCO₂削減への貢献
2 資源循環社会の実現への貢献	・製品廃棄物ゼロエミッション (再資源化率99.9%以上) ※3 ・グループ廃棄物量把握とプラスチック削減活動推進により、廃棄物の削減に取り組む ・グループ水使用量把握と効率的利用の強化により、水使用量の削減に取り組む ・グループ水リスク分析と情報開示に取り組む
3 生物多様性保全と汚染防止への貢献	・生物多様性保全に向けた社会貢献活動の刷新 ・グリーン調達によるサプライチェーンの有害物排除

※1 「環境省グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」が提供する「SBT削減目標算定ツール」を用いて算定
※2 自社CO₂とは、Scope1、Scope2のGHG排出量の合計値を指す
※3 再資源化率=再資源化量 (市場から回収し処理をした製品の総量から、単純焼却、埋立処理を除いた総重量) ÷市場から回収し処理をした製品の総量

詳細はホームページをご覧ください。

- 環境ビジョン2050/2030年中期環境目標 <https://canon.jp/corporate/csr/environment/vision>
- 環境方針 <https://canon.jp/corporate/csr/environment/policy>

1 カarbonニュートラルの実現

■ 自社CO₂排出量削減

キャノンMJグループでは、オフィスで使用する複合機・照明機器の省エネタイプへの更新や、照明・空調の節電対策等オフィス設備の取り組みに加え、営業・サービスで使用する社有車のカーシェアリングやノー残業デーの徹底など、業務プロセスや働き方の改善による環境負荷低減も行っています。また、キャノンSタワーや各支店等のショールーム、接客スペースの電力使用によるCO₂排出を実質ゼロにしています。これは、実際に使用する電力量に相当する再生可能エネルギー由来の「J-クレジット※4」を購入することで、再生可能エネルギーで作った電気を使用したものとみなされる仕組みを活用したものです。

※4 J-クレジットとは、経済産業省、環境省、農林水産省が運用する「J-クレジット制度」によって、国から認証されたクレジット (温室効果ガスの排出削減量や吸収量) のことを指す。J-クレジット制度では、無形であるCO₂削減・吸収をクレジット化し、市場取引を可能にすることによって、再生可能エネルギーの普及・拡大を促している。

■ 事業を通じたお客さまのCO₂削減への貢献

キャノンMJグループでは、省エネルギー製品等の環境に配慮した製品をお客さまに提供することを通じて、お客さま先の消費電力削減に貢献しています。

また、データセンターの活用によるITインフラの集約やドキュメントソリューションによるドキュメント保管・検索効率化等、さまざまなITソリューションの提供を通じて、お客さまの業務効率化、スペース削減、資源節約を実現することでエネルギーの使用量削減に貢献し、ひいては社会全体のCO₂排出量削減に貢献していくことを目指しています。

2 資源循環社会の実現への貢献

■ 使用済み製品の回収・リサイクル活動

キャノンMJグループは、オフィスなどで使用済みとなったキャノン製品を、全国9カ所の回収センターで回収し、キャノングループのリサイクル拠点である「キャノンエコテックパーク※5」や「トップ事務機」などと連携して、使用済み製品のグループ内リサイクルを行っています。

また、キャノンMJでは、使用済み製品の回収・リサイクル活動推進のために、環境省の広域認定制度に基づき、「キャノングリーンリサイクルサービス」を行っています。このサービスでは、お客さまが、オフィスなどで使用済みとなったキャノン製品※6を産業廃棄物として廃棄する際に、 manifests 伝票の交付・管理・報告が不要となり、お客さまの利便性向上と、リサイクルの推進に貢献しています。

■ 水リスクへの取り組み

水リスクへの取り組みとして、世界資源研究所 (WRI) のAqueduct※7を用いて、キャノンMJグループ国内事業所の水リスク評価を行い、全体的な水リスクレベルが「低い」もしくは「低-中」のリスクレベルに該当することを確認しました。毎月の水使用量を把握しキャノングループで第三者検証を取得しています。また、近年の異常気象の増加による豪雨等の水害リスクの高まりから、これまでに津波浸水ハザードマップを調査し、水害リスクの高い国内事業所の移転を行いました。

※5 キャノンエコロジーインダストリー運営
※6 家庭で使用済みとなったキャノン製品は一般廃棄物となりますので、お住まいの地方自治体のルールに従い処分してください。
※7 Aqueduct : WRI (World Resources Institute、世界資源研究所) が開発した水リスク評価のグローバルツール

■ キヤノンMJグループのサステナビリティ

環境 (自然資本)

3 生物多様性保全と汚染防止への貢献

■ キヤノンMJグループでは、キヤノングループ共通の「生物多様性方針」のもと、子どもたちの未来に美しく緑豊かなふるさとを残すことを目的として、「未来につなぐふるさとプロジェクト」に取り組んでいます。このプロジェクトでは、生物多様性を守るための5つのアクション「MY行動宣言」※8に基づき、協働団体の活動への参加促進や生物多様性の啓発・保全に取り組んでいます。

■ また、汚染防止への取り組みでは、キヤノングループで定めた「キヤノングリーン調達基準書」に基づいた有害化学物質の廃絶活動※9および、事業活動で使用する化学物質の適正管理に努めています。

※8 生物多様性を守るために、私たち一人ひとりが生物多様性との関わりを毎日の暮らしの中で感じ、身近なところから行動するための取り組み
※9 P.53「グリーン調達の推進」参照



静岡県での活動



奈良県での活動

環境マネジメント

■ 環境マネジメントシステム

■ キヤノンMJグループでは、環境保証活動の継続的な改善を実現する仕組みとして、ISO14001によるキヤノングループ共通の環境マネジメントシステムを構築しています。

■ 環境マネジメントシステムでは、環境負荷低減活動を推進するために、毎年の環境目標を決定し、その実現に向けた実施計画を策定して、事業活動に反映させています。さらに、取り組み状況や課題を確認するため、環境内部監査を実施し、環境保証活動の継続的な改善・強化に取り組んでいます。

■ 社内啓発活動

■ グループ内での環境課題の解決に向けた取り組みの一環として、環境標語を作り、イントラネットへの掲載や全グループ従業員に配布する社内報にも掲載し、啓発活動を推進しています。



> T O P I C <

西東京データセンター1号棟「優良特定地球温暖化対策事業所」に認定 ～地球温暖化対策に特に優れた事業所としてサステナブルな社会の実現に貢献～

■ キヤノンITソリューションズ株式会社が所有・運営する「西東京データセンター1号棟」は、CO₂排出量を抑え環境負荷低減を実現する「空調機の運転周波数適正化」や冬季期間の外気を利用しながら効率よく熱交換を行う熱源設備「フリークーリング」の導入などの取り組みが評価され、東京都環境局より地球温暖化対策の推進体制が特に優れた事業所として「優良特定地球温暖化対策事業所」（準トップレベル事業所）に認定されました。

「優良特定地球温暖化対策事業所」は、「地球温暖化の対策の推進の程度が特に優れた事業所」として、「知事が定める基準」に適合する事業所を東京都が認定するものです。



西東京データセンター1号棟

TCFD提言への取り組み

■ ガバナンス

■ 気候変動に関する方針は、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会※10での議論および経営会議での決定を踏まえて事業戦略に反映しています。気候変動対応を含む2030年中期環境目標についてはサステナビリティ推進委員会で管理し、取り組み内容については年4回開催する委員会において進捗状況をモニタリング・監督しています。

※10 P.46「サステナビリティ推進体制」参照

■ 戦略

■ IPCCおよびIEA等の情報をもとに、1.5℃シナリオおよび4℃シナリオにおける、当社グループの事業に影響を及ぼす気候変動関連のリスクと機会の具体例を抽出しました。

分類		シナリオ※11	事業影響
			具体例
移行リスク	政策・法規制	1.5℃	・炭素税・排出権取引の義務化によるコスト増
	市場		・取引先の気候変動対応要請に応えないことによる取引影響
	評判		・気候変動対応停滞によるレピュテーション低下
物理リスク	慢性	4℃	・異常高温頻発による空調メンテナンス・冷却コスト増
	急性		・大型台風・局地的豪雨による事業活動継続不能 ・サプライチェーン寸断による製品・役務提供継続不能
機会	資源効率	1.5℃	・物流・交通効率化ソリューションの需要増
	製品とサービス		・省エネソリューションの需要増（高度化・最適化・監視・管理） ・脱炭素型データセンターの需要増
	レジリエンス	4℃	・大規模災害対策向けネットワークカメラ・センサー等の需要増 ・自然災害に強い堅牢なデータセンターの需要増

※11 1.5℃シナリオはIPCC SSP1-1.9（RCP1.9）およびIEA SDS、4℃シナリオはIPCC SSP5-8.5（RCP8.5）を使用

■ リスク管理

■ 気候変動によって発生しうる大規模風水害や洪水等の物理リスクについてはクライシスマネジメントの対象として、リスク・クライシスマネジメント委員会※12で危機管理体制を検討・構築しています。

※12 P.54「リスク・クライシスマネジメントの推進」参照

■ 指標と目標

■ 当社グループが策定した、「キヤノンMJグループ環境ビジョン2050※13」および「キヤノンMJグループ2030年中期環境目標※14」では、気候変動に関する指標として、「1. カーボンニュートラルの実現」に向けた、「自社CO₂ 38%削減（2021年比）」目標を策定しました。また、GHG排出量についても集計・開示※15しました。

※13 P.47「キヤノンMJグループ環境ビジョン2050の策定」参照

※14 P.47「キヤノンMJグループ2030年中期環境目標」参照

※15 P.77「ESGデータ」参照

キャノンMJグループのサステナビリティ 社会

多様な人材がいきいきと輝くための組織力の向上

ダイバーシティ

キャノンMJグループは、さまざまな個性や価値観をもつ多様な人材が活躍し、互いに高め合いながら成長する企業を目指しています。

女性活躍の推進

キャノンMJとキャノンITソリューションズの2社は、経団連の「女性活躍アクションプラン」に賛同し、女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を提出しました。

職場における女性活躍推進に向け、上記2社のほか、キャノンシステムアンドサポート株式会社、キャノンプロダクションプリンティングシステムズ株式会社、キャノンビズアテンダ株式会社、キャノンカスタマーサポート株式会社の計6社が、女性管理職登用や採用など、各社の課題に基づいて行動計画を策定しています。キャノンMJにおいては、

2025年までに管理職に占める女性の割合を6.0%以上、管理職候補であるチーフ・課長代理に占める女性の割合を20.0%以上とすることを目標としています。

また、キャノンMJとキャノンITSの2社は、女性の活躍促進に関する状況が優良な企業として厚生労働大臣より「えるぼし認定（2つ星）」を取得しました。



仕事と育児・介護の両立

キャノンMJでは、従業員が仕事と育児・介護の両立を図り、いきいきと働くことのできる環境づくりを目的として、本人のキャリアプランや生活環境に合わせた働き方をサポートするさまざまな制度を導入しています。

キャノンMJとキャノンITSの2社は、優良な子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定」を取得しています。

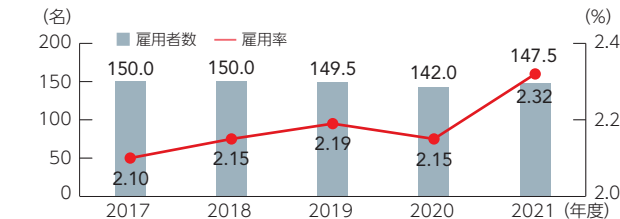


障がい者雇用

障がい者雇用を積極的に推進するとともに、障がいの有無にかかわらず働くことができる職場環境の整備に努めています。2021年6月時点のキャノンMJの障がい者雇用率は2.32%となっています。

今後も新卒・中途採用共に、障がい者の積極的な採用をグループ一体となって展開します。

障がい者雇用状況の推移



※厚生労働省が定める基準により、所定労働時間や障がいの程度等に基づき算出

キャリア形成支援

キャノンMJグループでは、「2021-2025 長期経営構想」に掲げた人材の高度化を実現するために、「人材のありたい姿」を定義し、積極的な人材育成に取り組んでいます（詳細は、P.31）。

自発的な学びを尊重しながら、必要な支援を行うことで一人ひとりが学び、成長を描ける人材育成を目指しています。全体研修を担う人事部門と、専門教育を担う所属部門、そして日々の業務をマネジメントする職場の上司が三者一体となり、社員一人ひとりの「経験」をデザインし、成長を支援します。

海外(アジア)トレーニー制度

将来のグローバル人材を輩出するために、アジア地域において現地の言語や文化・商習慣に精通したプロフェッショナル人材を育成することを目的として、若手人材をキャノングループの海外現地法人拠点に派遣し、現地で語学研修や実務研修を行う「海外(アジア)トレーニー制度」を実施しています。これは、キャノン株式会社における研修プログラムの一つであり、グループの制度利用者が将来の有力な海外出向者候補となることを目指しています。

社内公募制度

キャノンMJグループでは、キャリア形成支援の一環として、新しいポジションに果敢にチャレンジすることを促すとともに、グループ内における人材の活性化を図ることを目的に、社内公募制度「JOBS（Job Opening Bulletin System）」を実施しています。

健康経営

キャノンMJグループでは、「キャノン行動指針」に掲げている「健康第一主義」に基づき、従業員の健康支援ならびに健康経営の実現に向けた取り組みを推進しています。従業員一人ひとりの健康が、パフォーマンスやエンゲージメントの向上につながり、人的資本の価値の最大化による持続的な企業価値の向上に寄与します。

「健康管理3ヵ年計画」の策定、および毎年作成する「キャノンMJグループ安全衛生活動方針」に基づき、これまでの当社グループの3大課題である「がん」「生活習慣病」「メンタルヘルス」に

「感染症」を加え、健康経営に取り組んでいます。また、担当役員を置き、グループ全体で健康支援政策の統一化を図り、従業員の健康を支援しています。

こうした取り組みの結果、キャノンMJをはじめとするキャノンMJグループ11社は、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度「健康経営優良法人2022」に認定されました。



働き方改革（ワークプレイス、ワークプロセス、ワークスタイル改革）

キャノンMJグループは、「働き方改革推進プロジェクト」を立ち上げ、グループ全社でより生産性の高い働き方を推進し、「就業時間内に仕事を仕上げる」働き方の定着を目指しています。

また、新型コロナウイルス感染症対策として、時差出勤の導入や在宅勤務実施者の適用範囲の拡大なども実施しています。

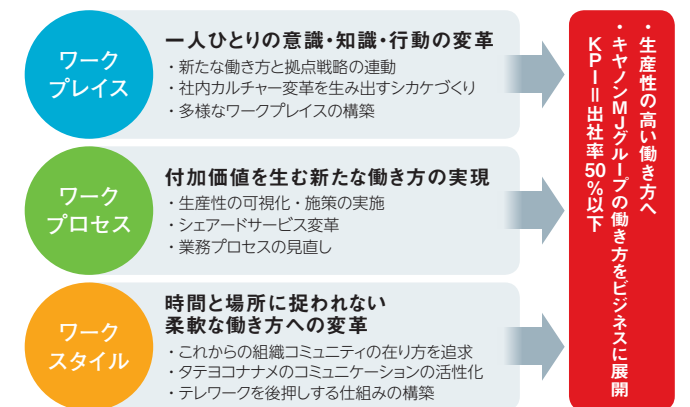
【啓発】ノー残業デーの徹底や情報サイトでの実績共有などを実施

【多様な働き方】サテライトオフィスや在宅勤務の活用、時差出勤の導入

【効率的な働き方】ITツールの利用促進やRPA※の活用

※RPAとは、Robotic Process Automationの略で、PC上で行うアプリケーション操作をソフトウェアロボットに実行させること

働き方改革の全体像



トピック

働き方改革（ワークプレイス改革）

働き方改革推進プロジェクトのワークプレイスタスクフォースで、ニューノーマル時代に適した生産性の高いオフィスを目指し「社内カルチャー変革を生み出すシカケづくり」と「多様なワークプレイス構築」を進めています。

社内カルチャー変革の一環として、キャノンMJ本社ビルのオフィスを、ワークシーンと職種の特性にマッチした新レイアウトへ改装しています。新レイアウトでは、集中力を必要とする業務に適したソロワーク席や、クリエイティブな発想が生まれコミュニケーションを活性化させる共創席を配置しています。

また、多様なワークプレイス構築の一環として、自社サテライトオフィスを開設するなどワークシーンに適合した場所を用意し、社員が働く場所を選択することで生産性の向上を実現できる取り組みを行っています。

「これまでの“あたりまえ”を変えていく」をキャッチフレーズに社員一人ひとりの意識変革を促し生産性の向上を実現していきます。



改装したオフィスの様子



サテライトオフィスの様子

■ キヤノンMJグループのサステナビリティ

社会

責任あるサプライチェーンの推進

■ 人権への取り組み

■ キヤノンMJグループでは、役員・従業員一人ひとりが、互いに人格・個性を尊重するとともに、人種、宗教、国籍、性別、年齢などを理由とした不当な差別をしないことを「キヤノングループ行動規範」に明記し、周知徹底を図っています。

■ また、2021年に制定した「キヤノングループ人権方針」において、「共生」の企業理念のもと、国連の「ビジネスと人権に関する

指導原則」や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの国際規範を尊重し、人権デューデリジェンスに取り組むことなど、人権に対する姿勢を表明しています。

■ 今後、キヤノンMJグループとして、事業上の人権、労働基準、安全衛生に関するリスクの洗い出しを行い、特定されたリスクに関しては重要度に応じて対策を講じていきます。

■ 調達活動

■ キヤノンMJグループは、調達に関わる法規制の遵守や環境保全への配慮を行い、適正な価格で安定的な購入を行うための「調達基本方針」をホームページなどで開示することで、調達活動における基本姿勢をお取引先各社にご理解いただき、良好な関係づくりに努めています。

■ また、調達コンプライアンスの徹底への取り組みとして、行動指

針や調達関連法令・法規の教育を調達部門に従事する従業員に対して実施しています。新規お取引先との取引にあたっては事前のリスク評価を実施し、取引開始時に「取引基本契約書」を締結し「法令を遵守することはもとより企業倫理に反する行為および社会の信頼を損なう行為を厳に慎み、公正かつ誠実に取引を行う」ことを確約しています。

■ グリーン調達の推進

■ 「キヤノングリーン調達基準書」に基づいた有害化学物質の廃絶活動を行っています。お取引先において確立した製品化学物質管理体制が適切に運用され継続して「キヤノングリーン調達基準書」の遵守がなされていることを確認しています。

■ 責任ある鉱物調査への対応

■ 「責任ある鉱物調達に関するキヤノングループの基本方針」に基づき、責任ある鉱物調査（紛争鉱物問題）に取り組んでいます。お客さまが安心してキヤノン製品をお使いいただけるよう、お取引先に製品に使用される鉱物の来歴確認と紛争鉱物不使用に向けた取り組みへの協力を要請しています。

■ 品質マネジメント

■ キヤノンMJグループでは、お客さまに提供する価値（製品・サービス、サポート）について、国際的な品質管理規格「ISO9001」の要求事項に独自の仕組みを加えた品質マネジメントシステムを構築し、お客さま満足度の向上に向けた取り組みを行っています。

■ 品質マネジメントシステムでは、品質保証に関する会社規程・細則、各製品・サービス、サポートの特性に応じた各品質マネジメン

ト要領に則り、商品化構想からアフターサービス終了までのプロセスの適正化、および各プロセスで得られる成果の向上を図っています。

■ また、市場での製品等品質状況に関し、ITシステムを通じ製造を担うキヤノン株式会社やその他製造事業者などと連携し、お客さまへの迅速な対応に努めています。

コーポレート・ガバナンス

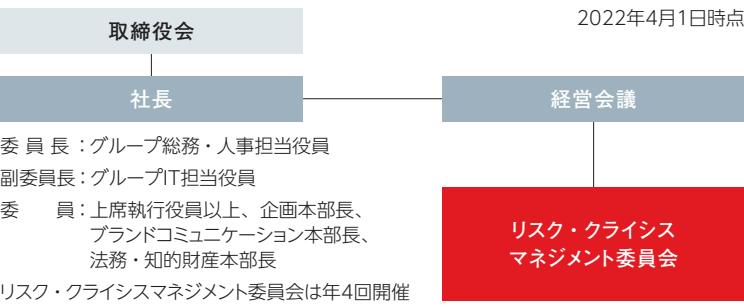
リスク・クライシスマネジメントの推進

■ リスク・クライシスマネジメント

■ リスクマネジメント体制、およびクライシスマネジメント体制の整備・確立を目的に、「リスク・クライシスマネジメント委員会」を設置し、キヤノンMJグループの企業価値向上およびステークホルダーの損失の最小化を図っています。

リスク・クライシスマネジメント委員会の活動分野

- (1) リスクマネジメント体制の整備・確立
- (2) クライシスマネジメント体制の整備・確立（BCPを含む）
- (3) 企業倫理・コンプライアンスの啓発・周知
- (4) 情報セキュリティ
- (5) 内部通報対応



■ 企業倫理・コンプライアンスの推進

■ キヤノンMJグループは、コンプライアンスを法令遵守にとどまらず、「法令や社会のルールを守り、社会正義を堅持し、社会の期待に応え続けていくこと」と捉え、一人ひとりが高い倫理観と遵法精神を備えた個人として行動するよう、意識啓発活動、知識教育活動、組織活動の3つの視点でコンプライアンス活動を推進しています。

■ グループ全役員・従業員に対し、業務遂行にあたり守るべき規準を示した「キヤノングループ行動規範」とキヤノングループにおいて普遍的な行動指針である「三自の精神（自発・自治・自覚）」

■ が書かれた「コンプライアンス・カード」を配布し、周知徹底を図るとともに、教育・研修によって意識啓発や知識教育を行っています。また、業務に関する法令や各種ルールの理解と実践を促すために、コンプライアンスに関するメールマガジンを配信しています。さらに、「コンプライアンス・ミーティング」で、職場ごとに業務のコンプライアンスリスクとその対策やコンプライアンスに関わる重要事項等について、議論・確認しております。このほか、「内部通報制度」の運用も継続的に行っています。

■ 情報セキュリティの推進

■ 方針

■ キヤノンMJグループは、セキュアな社会の実現に向け、企業の社会的責任として「情報セキュリティ」の基盤強化に取り組んでいます。サイバー攻撃などの情報セキュリティリスクへの対策や、事業活動で用いる情報資産の適切な取り扱いを重要な経営課題と捉え、「ISMS適合性評価制度」や「プライバシーマーク制度」といった第三者認証を活

■ 用し継続的な改善に努めています。

■ また、経営層による情報セキュリティガバナンスのもと、情報セキュリティマネジメントを推進するとともに、全従業員に対する意識啓発や知識教育を実施しています。

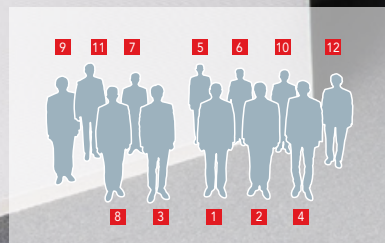
■ サイバーセキュリティ対策

■ キヤノンMJグループは、昨今のサイバー攻撃が多様化、高度化、巧妙化してきていることから、「『グループ内インフラ』および『お客さまに提供する製品・サービス』に対するサイバーセキュリティのリスク・被害を極小化すること」を目的として、2016年1月に「Canon Marketing Japan Group CSIRT（以下Canon MJ-CSIRT）」を設立し、推進しています。

■ Canon MJ-CSIRTはキヤノンMJのIT部門、情報セキュリティ部門および製品・サービスの品質部門の3部門のメンバーから構成された

■ 組織です。Canon MJ-CSIRTがグループの中心となり、サイバー攻撃に対する予防・監視活動、発生時の対応を行っています。また、サイバー攻撃に関する最新の攻撃手法や対応方法などの収集・研究は1社で行うのは難しいことから、キヤノングループのCSIRTとの連携をはじめ、「日本シーサート協議会（一般社団法人 日本コンピュータセキュリティインシデント対応チーム協議会）」に加盟するなど、外部の機関や組織と連携しています。

キャノンMJグループのサステナビリティ コーポレート・ガバナンス



取締役・監査役一覧

11 常勤監査役 松本 信利 社外

1985年 4月 キヤノン㈱入社
2013年 8月 同社経理本部財務経理統括センター
財務部担当部長
2014年 4月 同社経理本部財務経理統括センター財務部長
2020年 3月 当社常勤監査役(現在)

9 常勤監査役 谷瀬 正俊

1984年 4月 当社入社
2012年 7月 当社イメージングシステムカンパニーコンシューマ
販売事業部コンシューマ事業推進部長
2020年 1月 当社コンシューマビジネスユニットコンシューマ
東日本営業本部上席スタッフ
2020年 3月 当社常勤監査役(現在)

7 取締役 長谷部 敏治 社外 独立

1979年 4月 日本電信電話公社入社
2009年 6月 エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ㈱取締役
同社常務取締役
2012年 6月 同社常務取締役
2014年 6月 ㈱エヌ・ティ・ティ・アド代表取締役社長
エヌ・ティ・ティ出版㈱代表取締役社長
2015年 6月 日本コンピュータ・アーツ㈱代表取締役社長
2020年 4月 ㈱DX Catalyst代表取締役社長
2022年 3月 当社社外取締役(現在)

8 常勤監査役 濱田 史朗

1984年 4月 当社入社
2011年 4月 キヤノンITソリューションズ㈱ 管理本部副部長
2013年 7月 当社経理本部長
2016年 3月 当社取締役
2016年 3月 当社上席執行役員
2018年 1月 当社グループ経理、グループ監査担当
2021年 3月 キヤノンシステムアンドサポート㈱取締役副社長
同社副社長執行役員
2021年 4月 同社監査室、企画本部、管理本部担当
2022年 3月 当社常勤監査役(現在)

5 取締役 土橋 昭夫 社外 独立

1972年 4月 日綿實業㈱(現 双日㈱)入社
2004年 4月 双日㈱代表取締役社長
2005年 6月 双日ホールディングス㈱代表取締役社長
2005年10月 双日ホールディングス㈱と双日㈱合併により
双日㈱に商号変更
同社代表取締役社長
2007年 4月 同社㈱代表取締役会長
2012年 4月 同社取締役
2012年 6月 同社特別顧問
2014年 6月 同社顧問
2015年 6月 OSJBホールディングス㈱社外取締役
2016年 3月 当社社外取締役(現在)
2017年 6月 前田建設工業㈱社外取締役(現在)

3 取締役 上席執行役員 蛭川 初巳

1987年 4月 当社入社
2015年 1月 当社ビジネスソリューションカンパニー
エリア販売事業部エリア事業推進本部長
2016年 7月 当社総合企画本部長
2017年 4月 当社執行役員
2019年 4月 当社上席執行役員(現在)
2020年 1月 当社グループ企画、
グループサービス&サポート担当(現在)、
当社サービス&サポート統括部門長
2020年 3月 当社取締役(現在)
2020年 4月 当社グループコミュニケーション担当(現在)
2021年 3月 当社マーケティング統括部門ビジネスプロダクト
マーケティング部門長(現在)
2022年 1月 当社マーケティング統括部門長(現在)

6 取締役 大澤 善雄 社外 独立

1975年 4月 住友商事㈱入社
2003年 6月 住商情報システム㈱(現SCSK㈱)取締役兼務
2005年 4月 住友商事㈱執行役員
2008年 4月 同社常務執行役員
2008年 6月 同社代表取締役常務執行役員
2011年 4月 同社代表取締役専務執行役員
2013年 4月 同社代表取締役社長付
SCSK㈱顧問
2013年 6月 SCSK㈱代表取締役社長兼COO
2015年 4月 同社代表取締役社長
2016年 4月 同社取締役会長
2017年 4月 同社取締役
2018年 3月 当社社外取締役(現在)
2019年 6月 シンズン時計㈱社外取締役(現在)

1 代表取締役社長 社長執行役員 足立 正親

1982年 4月 当社入社
2009年 7月 当社ビジネスソリューションカンパニーMA販売事業部長
2013年 3月 当社上席執行役員
2015年 3月 当社取締役
2015年 3月 当社常務執行役員
2015年 4月 当社ビジネスソリューションカンパニープレジデント
2018年 1月 当社BPO機能ユニット担当、
当社エンタープライズビジネスユニット長
2018年 3月 当社グループITS、ITプラットフォーム機能ユニット担当
2018年 3月 キヤノンITソリューションズ㈱ 代表取締役社長
2018年 4月 同社社長執行役員
2019年 4月 当社専務執行役員
2021年 3月 当社代表取締役社長(現在)
当社社長執行役員(現在)

10 常勤監査役 橋本 巖 社外 独立

1984年 4月 安田火災海上保険㈱入社
2010年 4月 ㈱損害保険ジャパン・東北北海道支店長
2012年 6月 同社大阪企業営業第二部長兼営業推進室担当部長
2014年 4月 同社大阪企業営業第一部長
2014年 9月 損害保険ジャパン日本興亜㈱大阪企業営業第一部長
2016年 4月 同社執行役員北海道本部長
2018年 4月 同社執行役員関東本部長
2019年 4月 同社常務執行役員関東本部長
2020年 3月 当社常勤監査役(現在)

2 取締役 常務執行役員 溝口 稔

1984年 4月 当社入社
2015年 4月 当社総務・人事本部長(現在)
2016年 4月 当社執行役員
2018年 3月 当社上席執行役員
2019年 4月 当社グループ総務・人事担当(現在)
2020年 1月 当社グループ調達担当、
当社グループプロジスティクス担当(現在)
2021年 3月 当社取締役(現在)
2022年 3月 当社常務執行役員(現在)、
当社グループ法務・知財財産担当(現在)

12 監査役 長谷川 茂男 社外 独立

1980年 7月 公認会計士登録
2006年 1月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)
グローバル・サービス・グループ グループ長
2010年 6月 同監査法人IFRSセンター・オブ・エクセレンス
リーダー
2012年 4月 中央大学専門職大学院国際会計研究科特任教授
2014年 3月 当社常勤監査役
2018年 3月 当社監査役(現在)

4 取締役 上席執行役員 大里 剛

1988年 4月 当社入社
2014年 4月 キヤノンITソリューションズ㈱ 管理本部長
2018年 3月 同社取締役兼上席執行役員
2018年 7月 当社調達本部長
2021年 3月 当社上席執行役員(現在)、当社経理本部長(現在)、
当社グループ経理、グループ監査担当(現在)
2022年 3月 当社取締役(現在)
当社グループ調達担当(現在)

キャノンMJグループのサステナビリティ

コーポレート・ガバナンス

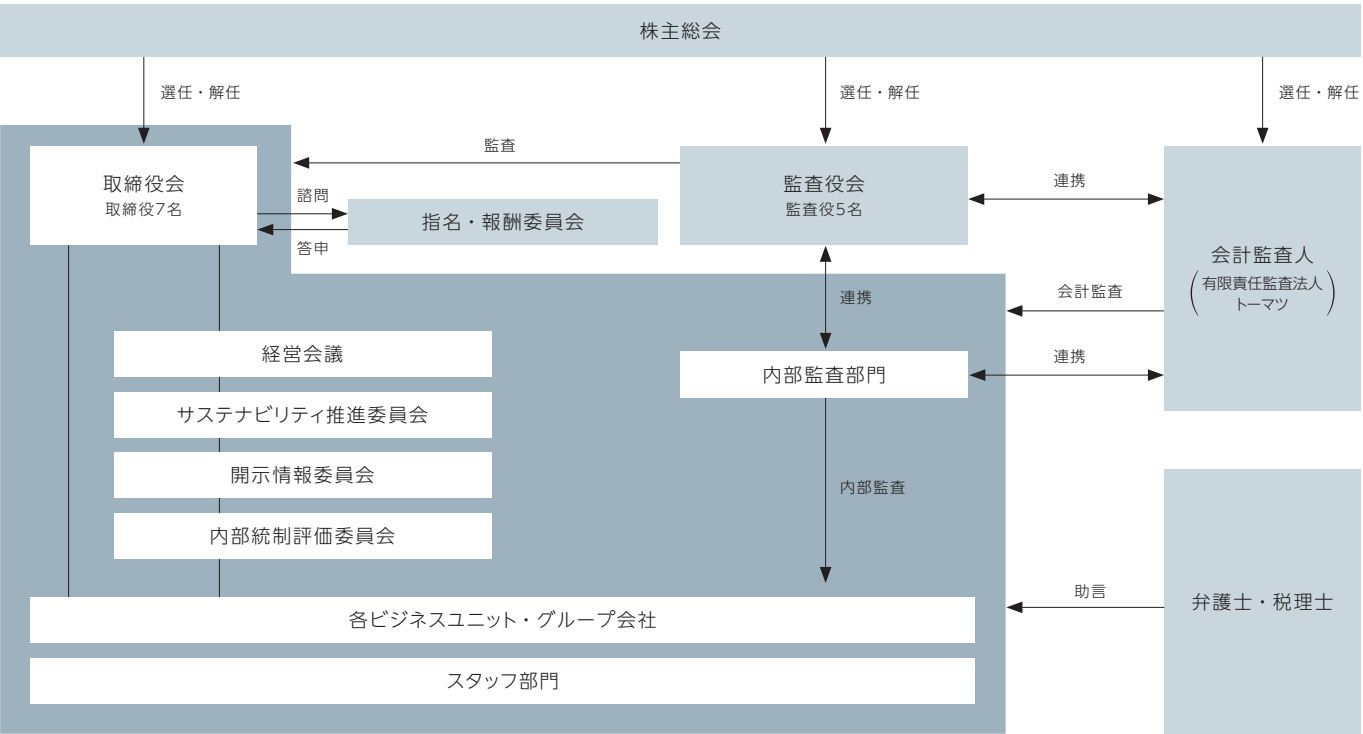
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、継続的に企業価値を向上させていくためには、経営における透明性の向上と経営目標の達成に向けた経営監視機能の強化が極めて重要であると認識し、コーポレート・ガバナンスの充実に向けてさまざまな取り組みを実施しています。

コーポレート・ガバナンス概要

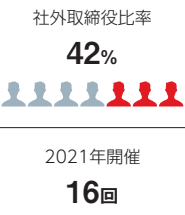
形態	監査役設置会社
執行役員制度の採用	有
執行役員の人数	23名

コーポレート・ガバナンス体制図 (2022年3月29日現在)



主な会議体について

取締役会
総員7名
任期：1年

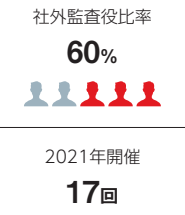


当社の取締役会は、全社的な事業戦略および執行を統括する代表取締役と、各事業領域または各本社機能を統括する業務執行取締役を中心としつつ、経営の健全性を担保するため、2名以上の独立社外取締役を加えた体制としています。取締役会は、法令に従い、重要な意思決定と執行状況の監督を行います。

それ以外の意思決定については、代表取締役がこれを行うほか、代表取締役の指揮・監督のもと、取締役会決議により選任される執行役員が各事業領域または各本社機能の責任者としてそれぞれ意思決定と執行を担います。

現在、決算、役員人事等の定例事項に加え、法令や取締役会規則に定める重要事項については、原則として月1回開催している定例の取締役会に加え、必要に応じて開催する臨時取締役会や、役員および主要グループ会社社長が参加する経営会議で活発に議論したうえで決定する仕組みとなっています。

監査役会
総員5名
任期：4年



当社は、取締役会から独立した独任制の執行監査機関として、当社の事業または企業経営に精通した者や会計などの専門分野に精通した者を監査役にするとともに、社外監査役のうち1名以上は、取締役会が別途定める独立性判断基準を満たした者とし、これら監査役から構成される監査役会は、当社の会計監査人および内部監査部門と連携して職務の執行状況や会社財産の状況などを監査し、経営の健全性を確保します。

社外監査役3名を含む5名の監査役が、監査役会において定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会への出席、取締役等からの聴取や重要な決裁書類等の閲覧、業務および財産の状況の調査等により厳正な監査を実施しています。

指名・報酬委員会
総員4名



当社は、代表取締役社長、取締役1名および独立社外取締役2名の計4名からなる任意の「指名・報酬委員会」を設けております。当該委員会は、取締役、上席執行役員の候補者の選任や、取締役および上席執行役員以上の執行役員の報酬制度の妥当性について審議し、取締役会に答申します。

■ 取締役、監査役、執行役員全員参加の執行役員会を開催

取締役、監査役、執行役員全員が参加し、キャノンMJグループの中長期的なグループの変革課題、あるいは喫緊の重要経営テーマについて集中討議する場として、年に2回開催しています。また、会議は1.5日の合宿形式で開催(※)し、役員間のコミュニケーションの醸成を図るとともに、そのときのテーマに合わせた外部有識者を招いた講演を行うこともあります。2021年は、ITソリューション事業の成長、人材戦略、投資戦略等について、活発な議論を行いました。

※…2021年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、オンライン等を活用して実施しました。

取締役の状況とスキル・マトリックス

				スキル・マトリックス					
		在任期間	2021年度 取締役会 出席状況	企業経営	営業・ マーケティング	財務・会計	人事	法務・ リスクマネジメント	ITソリューション・ DX
社外・独立	足立 正親	代表取締役社長 社長執行役員	7年 100%(16/16回)★	●	●			●	●
	溝口 稔	取締役 常務執行役員	1年 92%(11/12回)※	●			●	●	
	蛭川 初巳	取締役 上席執行役員	2年 100%(16/16回)	●	●			●	
	大里 剛	取締役 上席執行役員	— —	●		●		●	
	土橋 昭夫	取締役	6年 94% (15/16回)	●	●				
	大澤 善雄	取締役	4年 100% (16/16回)	●	●				●
	長谷部 敏治	取締役	— —	●	●				●

★…議長 ※溝口稔氏の取締役会出席状況は、2021年3月26日開催の第53回定時株主総会において取締役に選任された後に開催された取締役会のみを対象としております。



キャノンMJグループのサステナビリティ コーポレート・ガバナンス

内部監査

グループ総合監査室が、社長直轄の独立した専任組織として当社および全グループ会社の内部監査部門としての方針を策定し、すべての経営諸活動を対象として、財務報告の信頼性、業務の有効性・効率性、法令遵守、資産保全の観点から監査を実施し、評

価と提言を行っています。
なお、キャノンITソリューションズ株式会社、キャノンシステムア
ンドサポート株式会社の監査部門も同じ方針のもと、監査を実施し
ています。グループ全体の監査スタッフは50名体制となっています。

社外取締役および社外監査役

当社の社外取締役は3名、社外監査役は3名です。当社は、コー
ポレートガバナンス・コードおよび独立性基準を踏まえ、独立社外取
締役および独立社外監査役の独立性を担保するための基準を明らか
にすることを目的として、全監査役の同意のもと、当社取締役会の
承認により「独立社外役員の独立性判断基準」を制定しています。
なお、当社の独立社外取締役および独立社外監査役は、当該
「独立性判断基準」を満たしており、取締役会の透明性とアカウン
タビリティの維持向上に貢献する役割を担っています。

社外取締役および社外監査役の職務を補助する専任の組織・使用
人は置いていません。なお、社外取締役に対しては業務執行取締
役等から取締役会議案等について必要に応じて事前説明を行って
います。また、社外監査役に対しても社内監査役または業務執行
取締役等から取締役会議案等について必要に応じて事前説明を行
っています。さらに、社外監査役は、監査役会または随時開催
される監査役連絡会等に出席し、重要事項およびそれぞれの監査
内容に関する情報を監査役間で共有しています。

取締役会の実効性についての分析・評価

当社では、取締役会の実効性について、取締役および監査役に
アンケートを実施し、取締役会の実効性について分析・評価を行
いました。その結果、取締役会の実効性は概ね確保されていること
が確認されました。今後は、アンケートで得られた取締役および監

査役の意見を活かし、取締役会の構成・重要案件のモニタリング・
経営層の育成等に関する議論を一層充実させることで、より一層の
実効性の確保・向上に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組み

2011年	執行役員制度の導入	2016年	コーポレートガバナンス・コードへの対応
2014年	社外取締役の選任（1名）	2018年	指名・報酬委員会を設置
2016年	社外取締役を2名に増員	2021年	コーポレートガバナンス・コード改訂への対応
2016年	独立社外役員の独立性判断基準を制定	2022年	社外取締役を3名に増員

選任・指名手続

取締役・監査役の候補者の指名および上席執行役員の選任（代
表取締役社長の後継者およびその候補者を含む）については、所
定の要件を満たすと認められる者の中から代表取締役社長が候補
を推薦し、その推薦の公正・妥当性を「指名・報酬委員会」で確

認のうえ、取締役会に議案として提出、審議しています。
また、監査役候補者については、取締役会の審議に先立ち、監
査役会において審議し、その同意を得るものとしています。

経営陣幹部の解任手続き

代表取締役、業務執行取締役および上席執行役員以上の執行
役員（以下「経営陣幹部」）につき違法、不正または背信行為が
認められる場合、その役割を果たしていないと認められる場合、そ
の他経営陣幹部の任に相応しくないと認められる場合には、取締
役・監査役は、いつでも「指名・報酬委員会」に対して当該経営

陣幹部の解任の要否を討議するよう求めることができます。
「指名・報酬委員会」での討議の結果は、その内容いかんにか
かわらず取締役会に答申され、取締役会において解任の要否が審
議されます。審議の対象となる当該経営陣幹部は、審議に加わる
ことができません。

経営陣幹部・取締役の報酬

報酬の決定方針、手続き

「指名・報酬委員会」は、取締役、上席執行役員以上の執行
役員について、基本報酬・賞与の算定基準、株式報酬型ストッ
クオプションの付与基準を含む報酬制度の妥当性を検証いたしま
す。個別の報酬額は、取締役会決議により定める算定の基本的
な考え方につき「指名・報酬委員会」の検証を経た報酬制度に
基づき、決定されます。
なお、取締役の「基本報酬」および「株式報酬型ストックオ
プション」の総額は、株主総会により承認された報酬総額（上
限）の枠内となります。取締役の「賞与」につきましては、定

時株主総会において賞与支給議案が承認されたときに、支給が
確定いたします。

〈 指名・報酬委員会の構成員 〉	
足立 正親	（議長、代表取締役社長 社長執行役員）
溝口 稔	（取締役 常務執行役員）
土橋 昭夫	（社外取締役）
大澤 善雄	（社外取締役）

報酬の構成

代表取締役・取締役の報酬は、その役割に応じた職務執行の
対価として毎月固定額を支給する「基本報酬」と、各事業年度
の業績に連動した「賞与」、ならびに中長期的な業績向上およ
び企業価値向上に向けたインセンティブとしての「株式報酬型ス
tockオプション」によって構成されます。上席執行役員以上の
執行役員の報酬につきましても、これに準じております。
なお、社外取締役については、毎月固定額を支給する「基本

報酬」のみとします。
基本報酬、賞与、株式報酬型ストックオプションの構成割合
については、中長期的視点で経営に取り組むことが重要との考
えから、基本報酬の水準と安定性を重視することを基本としつつ、
単年度業績の向上を目的とし、取締役の基本報酬に対する賞与
および株式報酬型ストックオプションの構成比は、それぞれ最大
3割程度、および最大2割程度とします。

支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護について

当社の支配株主は、親会社であるキャノン株式会社がこれにあ
たります。キャノン株式会社との重要取引については、独立社外
取締役から、企業経営等に関わる豊富な経験と卓越した見識に基
づき、客観的な視点に立った意見を適切に得たうえで、当社の少

数株主の利益を害することのないよう取締役会にて審議・検討し実
行しております。また、支配株主との取引のみならず、すべての取
引について、当社の独立性と利益が損なわれることのないように適
切・公正に行うことにより、すべての株主の利益を保護しています。

キャノンMJグループのサステナビリティ コーポレート・ガバナンス

親会社との関係性

当社の親会社はキャノン株式会社であり、子会社の上場については、連結業績の最大化を目指すうえで独立性を維持しながらダイナミックな経営を行う体制とすることで安定的に収益を計上し、少数株主を含む株主全体の利益に合致した形で、グループ全体の価値向上を図る、との方針を掲げています。

当社は、キャノン製品の販売・サービスに加え、独自事業として、お客さまからのご要望に応じ、他社製品の販売やサービス、ITソリューションの提供を行っています。これらの独自事業を展開するにあたり、当社として迅速に意思決定を行う必要があることに加え、機動的な資金調達、優秀な人材の確保などが必要不可欠となりますが、独立性を維持した上場企業であることで可能になっています。その結果として、当社の独自事業により生じる収益の拡大により、

キャノングループ全体の企業価値の向上に寄与するとともに、株主全体の利益にも貢献していると考えています。

また、親会社から当社の経営への関与については、一株主としての議決権行使などに限られていることに加え、兼務役員も存在しないことから、極めて限定的であると考えています。当社の経営陣の指名や報酬の決定に際しては、任意の「指名・報酬委員会」で審議を行っていますが、委員の半数は独立社外取締役となっており、透明性と公正性を客観的に確保できる体制としています。なお、キャノン株式会社と当社で行う仕入れ価格の決定や貸付金の金利設定といった取引については、双方に不利のないことを確認し、書面での契約を取り交わしたうえで実施しています。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方および整備状況

基本方針

当社は、当社および当社グループ各社が市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度を貫き、反社会的勢力との関係を遮断することを基本方針としています。

整備状況

- ・反社会的勢力との関係遮断のための行動指針を定めているほか、当社就業規則においても、同趣旨の規定を定め、従業員に対してその徹底を図っています。
- ・本社総務部門を反社会的勢力対応の当社グループ統括部署とし、各総務担当部署との間で、反社会的勢力およびその対応に関する情報を共有し、反社会的勢力との取引等の未然防止に努めています。
- ・警察および弁護士等の外部機関との連携体制を構築しています。
- ・賛助金の支払等については、法律上、企業倫理上の観点から問題のないことをチェックするため、事前にこれを審査しています。

内部統制

当社は、会社法に基づき、業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）の基本方針を取締役会で決議しており、かかる方針のもと、内部統制システムの整備を推進しています。

内部統制評価委員会は、当社各部門および主要関係会社に責任者を置いています。その目的はキャノンMJグループ全体の内部

統制システムの構築です。

ニューヨーク証券取引所に上場しているキャノン株式会社は、コーポレート・ガバナンスの改善を目的とした米サーベンス・オクスリー法に対応しています。キャノングループの一員として、当社も同基準による内部統制システムの構築により国際的な対応をとっています。

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会、長期・中期経営計画説明会、決算説明会、主要機関投資家との面談等により、株主との間で建設的な対話を行っています。

新型コロナウイルス感染症への対応

キャノンMJグループは、新型コロナウイルス感染症の国内蔓延という危機的状況においても、事業継続に最大限努めるべく、まずは、お客さまおよびキャノンMJグループ社員の健康・安全面を第一とする感染拡大防止に向けた対応を次の通りとっています。

1. 勤務形態

- ・在宅勤務の推進（出社率抑制への取り組み）
- ・時差勤務やサテライトオフィス勤務の実施

2. 社員の行動

- ・ソーシャルディスタンスの実践、マスク着用や手洗いの徹底、「密集」「密接」「密閉」の回避
- ・体調管理の徹底、感染疑い時の適時報告
- ・お客さまやお取引先、社員間でのオンライン会議の推進、対面会議実施時の会議時間順守と換気徹底
- ・対面イベント開催の慎重な検討 など

3. 拠点での対応

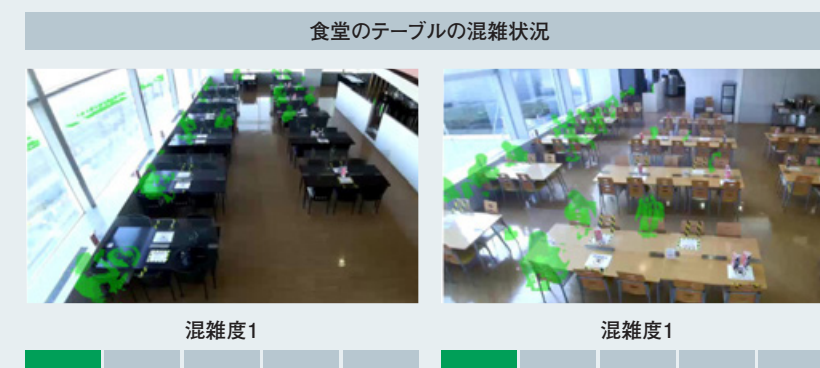
各執務フロアや共用部における定期的消毒の実施

トピック

社員食堂における新型コロナウイルス感染症対策

キャノンMJ本社ビルの社員食堂においては、座席を間引いたり、食事中のマスクを外しての会話を厳禁とする対策のほか、密となる状態を避けるために当社のネットワークカメラを活用し、イントラにて混雑状況の配信を行っております。

社内での導入効果を検証するとともに、解決策・ノウハウの蓄積を図り、今後のソリューションの開発につなげていきます。



社外取締役鼎談



社外取締役

長谷部 敏治

社外取締役

土橋 昭夫

社外取締役

大澤 善雄

キヤノンMJグループは更なる成長が期待できる会社 今後の成長を私たちが後押しします。

社外取締役である土橋取締役、大澤取締役、新任の長谷部取締役の3名に、キヤノンMJグループの強み、成長、ガバナンス、取締役会の実効性について語っていただきました。

□ 培われた社風、強み

—キヤノンMJグループの社風、強みについては、どのように捉えていますか？

土橋：当社の社外取締役に就任して6年が経過しましたが、ものすごく真面目で誠実な会社だという印象を持っています。就任当初、当社グループにはデータセンター創設という大きなプロジェクトがあり、取締役会でもよく議論されていたのですが、発注候補先の総合建設会社との交渉での担当者の真面目で誠実な姿勢に胸を打たれたことをよく覚えています。

また当社には経営会議、役員討議会、事業報告会など多くの議論の場があり、多様な意見を尊重し、耳を傾ける文化を持つ会社だと感じています。以前から、社内の風通しが良く、自由闊達な意見交換ができる社風を感じてきましたが、最近はその社風にさらに磨きがか

かってきていると感じます。

大澤：同感です。私は就任から4年経過しましたが、社員に優しい家族的な会社だという印象を持っています。取締役会での議論においても、社員を思いやる姿勢が随所に感じられます。

当社グループの強みは主に4つあると思います。1つ目はブランド力です。キヤノンというグローバルブランドのもと、お客さまや取引先との極めて良好な信頼関係を築いています。2つ目は技術力で、約4,000名のSEを擁し、何かあればすぐお客さまのもとに駆け付け、解決する全国のカスタマーエンジニア体制もあります。3つ目は全国的な販売ネットワークです。整備された販売網を活用し、

大手企業から中小企業に至るまで、さまざまなお客さまとの販売実績があることです。そして4つ目は財務の力です。強靱な財務体質を持つことで、常にさまざまなチャレンジが可能な状態にあります。これら4つの強みを併せ持つことのアドバンテージは非常に大きく、コロナ禍の厳しい事業環境にあっても、お客さまのニーズの変化を捉えたことで、最高益を上げることができたのだと思います。

長谷部：私は2022年3月に就任したばかりですが、大澤取締役が指摘された強みの中では、特に当社グループの営業力の強さに共感します。全国津々浦々、特に中小企

□ 今後の成長と課題について

—キヤノンMJグループの今後の成長とそれに向けた課題について、ご意見をお聞かせください。

土橋：新しい成長のためにITS事業を中心に業務を拡張していこうとする方向性について異論はなく、大いに期待しています。大澤取締役がおっしゃった通り、当社グループには大胆なリスクが取れるだけの強固な財務基盤がありますので、今後の成長に向け、これまで以上に積極的な成長投資を行っていくべきです。私は商社出身であり、その観点からも、このことは取締役就任当初から申し上げ続けており、少しずつですが、社内でもその機運は高まりつつあります。この点は、今後も言い続けていきます。

今後の課題は「スピード」です。特に今は社会情勢の変化が激しいですから、迅速な意思決定が求められます。この点についてもしっかり働きかけていきたいと思います。

大澤：確かに多くの議論の場があり、事業活動に対するフィードバックや会議に向けて丁寧に事前説明をしていた点は大変満足しています。ただ、業務の効率化やプロセスの見直しを進めていくうえでは、できる限り簡素なプロセスで決議まで進める工夫も必要です。土橋取締役がおっしゃる通り「スピード」は極めて重要です。

また当社グループでは現在、サービス型事業モデルへの転換を中心とした成長戦略を推進しています。現時点では大手企業、準大手・中堅企業に対する対応が先行し

業のお客さまの現場に食い込む力、お客さまとの信頼関係を構築する力、さらにはお客さま先で問題が起きた際にサポートする力が強い会社だと感じています。また技術力にも注目しています。近年はセキュリティをはじめとしたITソリューションの推進などに注力している点に魅力を感じます。コロナ禍でお客さまが苦境に立たされている中でも、持ち前の営業力で、セキュリティなどのITソリューションで新しい技術を駆使してお客さまの課題を解決することができると思っています。

ていますが、今後は中小企業への展開に期待しています。ハードウェアの販売が中心の既存ビジネスを、持ち前の強みを活かしながら変えていくことは、当社グループであれば十分に可能であり、それが今後の飛躍的な成長にもつながっていくと期待しています。

長谷部：長く情報通信業界に身を置いてきた私自身の経験から申し上げますと、ITソリューションサービスの分野は非常に重要であり、日本企業がもっと力を注ぐべき分野だと考えています。

当社グループには全国的な営業力や、お客さま先での課題解決力がありますので、既存の分野に新しいセキュリティやDX推進などを組み合わせ、パッケージ化したサービスを提供することができます。大澤取締役がご指摘の通り、こうしたサービスは、コロナ禍で顕在化した中小企業の新常態、働き方改革といった課題の解決につながっていくものと思います。

また土橋取締役が指摘された「成長投資」という視点では、新興企業や中堅企業への投資や提携が不可欠です。その点については、私自身のこれまでの経験を活かし、スピード感をもって進めていくための議論に積極的に関わりたいと考えています。

社外取締役鼎談

□ ガバナンス、取締役会の実効性について

ーキャノンMJグループのガバナンス、取締役会の実効性については、どのように評価されていますか？



土橋 昭夫

双日株式会社、双日ホールディングス株式会社で勤務。前田建設工業株式会社の社外取締役を兼務。2016年3月に当社取締役就任。

土橋：6年間の社外取締役としての経験から感じるのは、当社グループはガバナンス上の問題のない会社だという点です。就任以来、社会から糾弾されるような重大なコンプライアンスの問題は起きていません。取締役会の実効性評価に関するアンケート結果を見ても、その評価は良好です。取締役会の多様性については今後の継続検討課題ではありますが、実効性は確保できていると、私自身も認識しています。取締役会での議案は、基本的には経営会議などで議論が尽くされているものが多く、取締役会で意見がまとまらないような場面に遭遇したことはありません。私自身はそのような運用の仕方で良いと思っています。

大澤：ガバナンスの観点で、とりわけ丁寧な説明責任を果たす必要があるのは、いわゆる「親子上場」の妥当性だと思います。キャノンの子会社として上場している

当社があり、さらにその傘下に子会社があるという構造の妥当性を、機関投資家、少数株主などに対して常に丁寧に説明する必要があります。

取締役会の実効性に問題がないという点は土橋取締役と同じ意見ですが、とりわけ親子上場の妥当性に関わる議案ではしっかりと意見を述べることで、ガバナンス上の牽制機能の発揮につながるよう心がけています。

取締役会にかかる付議案件については、土橋取締役のご説明にもあったように、経営会議などでの議論が尽くされ、投資案件についてはIT投資委員会などでの議論を経て上程されるのですが、その投資が社会、経済の視点で妥当なのか、さらにはESG、SDGsの観点から妥当なのかといった観点では、社外取締役の視点から改めて見ていく必要があると思っています。当社グループにとっての利益だけでなく、社会の利益にもつながる投資



大澤 善雄

住友商事株式会社、SCSK株式会社で勤務。シチズン時計株式会社の社外取締役を兼務。2018年3月に当社取締役就任。

であるかどうかを見極め、発言し、取締役会での議論を深めたいと思っています。取締役会において、私たち3名の社外取締役の意見は常に尊重されており、取締役会のガバナンスは十分機能していると考えています。

長谷部：社外取締役に就任するにあたり、担当者からさまざまな説明を受けました。取締役会以外でも、経営会議や事業報告会などといった社内の重要な議論の場や情報提供の場についての開催スケジュールも示されました。社外取締役として、時間の許す限り参加して理解を深めてほしいというのが会社側の意図なのですが、こうした点からは当社の経営の透明性、健全性が強く感じられます。またこのような場を活用し、私自身もさまざまな議論に参画していきたいと考えています。

当社グループでは、ITソリューションなどの新しい事業分野で成長していく方向性を打ち出していますが、これらの中には、当社グループのこれまでの経験や知見だけでは判断できない課題もあると思われます。私自身はそうした課題に対し、これまでの経験を踏まえながら、社外取締役として積極的に議論に参画し、中長期的な

方向性に対するコンセンサスの形成に貢献したいと思っています。



長谷部 敏治

日本電信電話公社、エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社、株式会社エヌ・ティ・ティ・アド、エヌ・ティ・ティ出版株式会社、日本コンピュータ・アーツ株式会社、株式会社DX Catalystで勤務。2022年3月に当社取締役就任。

□ 今後のキャノンMJグループへの期待、思い

ー最後に、今後のキャノンMJグループへの期待、思いをお聞かせください。

大澤：既に述べた通り、当社グループではITを使ったトータルソリューションのサービス化を進めるべく、今まさにビジネスモデルの変革を進めています。当社グループが持てる力をフルに発揮すれば、更なる成長につながるはずだと大いに期待しています。今後の課題とその対応については取締役会でもいろいろな議論がなされていますが、更なる人材の確保を含め、スピード感のある解決策について、社外取締役として、今後もさまざまな助言をさせていただきたいと思っています。

長谷部：社会が大きく変化し、お客さまのビジネスも大きく変化していく時代にあって、お客さまのビジネスに寄り添い、サポートしていくビジネスモデルを持つ当社グ

ループは、社会、経済全体の課題を解決していくうえで非常に重要な存在であると思っています。それは当社グループが掲げる2025年のビジョンの実現にも、さらにはキャノングループの企業理念である「共生」にもつながるものであり、今後の成長に向けて決意を新たにしています。

土橋：企業のサステナビリティとは、「良い仕事」を続け、それがお客さまから認められ続けることで実現されていくものだと思います。常にお客さまのことを大切に考え、お客さまのためになる良い仕事を一つずつ増やしていくということが大事です。そうした会社であり続けられるよう、社外取締役としての職務を全うしたいと考えています。