

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

当社は、企業価値の向上と企業の社会的責任を果たすため、経営の意思決定の的確性と透明性確保の観点から経営体制のチェック機能の充実に重要課題とし、現在の取締役会、監査等委員会の役割、責務の適切な遂行、及び「内部統制システム構築の基本方針」により、コーポレート・ガバナンスの充実に努めます。

【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】

当社の中長期的な発展や企業価値向上のために、戦略上重要な協業であり取引関係の維持発展が認められると判断された場合を除き、原則として、政策保有株式を保有しません。

また、戦略上重要な協業であり取引関係の維持発展が認められると判断されない株式は縮減する方針です。今後も、政策保有株式については、中長期的な経済合理性等を定期的・継続的に検証します。

政策保有株式の議決権行使については、企業価値・株主価値に資するか否か、及び十分な説明がなされているかを重視し、剰余金処分・役員選任・報酬・ストックオプション・買収防衛策等の議案毎の基準も設けたうえで、当該議決権行使基準に基づき、適切に議決権を行使いたします。

【原則1 - 7】

当社は、関連当事者間取引を行う場合、社内規程により取締役会の承認を得ることとしております。

また、取締役との取引の有無を把握するため、取締役及びその近親者(二親等以内)と当社グループとの取引の有無を毎年定期的に確認しています。

【補充原則2 - 4】

中核人材の登用等における多様性の確保についての方針と進捗状況は、以下のとおりです。

多様性の確保についての考え方

当社グループが属する半導体市場は、技術革新のスピードが速く、事業環境も急速に変化する特性を有しております。

そのため、異なる経験・価値観・専門性を持つ人材を組織に迎え、多様な視点を活かすことは、環境変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現するうえで重要な戦略であると認識しております。

当社グループは、グローバル共通の行動規範において、人種、国籍、信条、性別、年齢、社会的身分、出身地、疾病、障がい、性的少数者(セクシュアルマイノリティ)による差別を行わないことを定めております。

特に当社グループは、多様性を尊重する組織づくりにおいて、多様な人材が活躍できる職場環境・組織風土の醸成に積極的に取り組んでおり、女性が能力を発揮しやすい環境を整えることや、外部で培った経験・専門性を有する中途採用人材の力を活かすことは、組織の創造性及び競争力の向上に不可欠であるとの認識のもと、これらの考え方を重視しております。

人的資本に関する方針及び取り組みは、本報告書「【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】補充原則3 - 1」にて開示するほか、当社ウェブサイトで公表しております。

・多様性推進(https://www.mjc.co.jp/sustainability/work_life_balance/)

・中期経営計画「FV26」(<https://www.mjc.co.jp/ir/strategy/fv26/>)

多様性確保の状況

多様性の推進については、まず『ライフイベントと両立しながら長く働ける会社』を目指し、女性が管理職を目指す意欲を高め、働き続けられる環境の整備に取り組んでいます。

「一般事業主行動計画」において、管理職に占める女性割合を2026年までに8.0%とすることを目標に掲げており、本報告書提出日現在では7.8%と着実に進捗しています。

また、当社において中途採用人材は欠かせない戦力となっており、当社の管理職に占める中途採用者比率は69%となっています。また、当社が参入している半導体市場の中心である海外市場を担う海外現地法人の社員数は、当社グループ全体の29%を占めています。

【原則2 - 6】

企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて、自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、管理本部担当取締役を委員長とし人事部長及び財務経理部長で構成される年金運用委員会を設置し、運用を委託する運用機関より、定期的に運用状況やスチュワードシップ活動等に関する報告を受けるとともに、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理に努めています。

【原則3 - 1】

(1) 会社の目指すところ(企業理念等)や経営戦略は、当社ウェブサイトで公表しております。

・企業理念(<https://www.mjc.co.jp/corporate/policy/>)

(2) 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は、本報告書の「1.1.基本的な考え方」に記載しております。また、コーポレート・ガバナンス基本方針を当社ウェブサイトで公表しております。

・コーポレート・ガバナンス基本方針(https://www.mjc.co.jp/corporate/governance/corporate_governance/)

(3)取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続は、本報告書の「 . 1.[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(4)監査等委員でない取締役候補の指名を行うにあたっては、社内外より幅広く、優れた人格・見識を備え、企業家精神をグローバルに発揮できる経営感覚があり、取締役会において率直・活発で建設的な議論への貢献ができる人材を、社外取締役が過半数を占める報酬指名諮問委員会の答申を経て取締役会の決議をもって決定しております。

監査等委員である取締役候補の指名を行うにあたっては、客観性・中立性を保ちながら、適切に監査業務を実施することができ、かつ優れた人格・見識を備え、監査等委員に適した者を、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会において決定しております。

取締役の解任提案については、公序良俗に反する行為があった場合、健康上の理由から職務継続が困難となった場合、選任基準に定める資質が認められなくなった場合は、社外取締役が過半数を占める報酬指名諮問委員会において審議し、取締役会において決定いたします。

監査等委員でない取締役候補者、及び監査等委員である取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続に関しては、当社ウェブサイトで公表しております。

・コーポレート・ガバナンス(https://www.mjc.co.jp/corporate/governance/corporate_governance/)

(5)上記(4)を踏まえて、個々の監査等委員でない取締役候補者、及び監査等委員である取締役候補者の選任理由については、「定時株主総会招集ご通知」株主総会参考書類に記載しています。

また、「第55期定時株主総会招集ご通知」は、当社ウェブサイトで公表しております。

・株主総会(https://www.mjc.co.jp/ir/stock_information/shareholders_meeting/)

なお、社外取締役の選任理由は、本報告書の「 . 1.[取締役関係]会社との関係(2)」に記載しています。

【補充原則3 - 1】

サステナビリティに関する考え方

当社グループは、サステナビリティへの取組みを重要な企業活動と位置づけ、中長期的な企業価値向上を実現するため、「サステナビリティ方針」を策定し、推進体制の構築のもと、持続的な成長と企業価値の向上に努めてまいります。

サステナビリティ方針

1. 健全な発展を推進する企業
社会的な責任を果たすと共に経済的繁栄に努める。
2. お客さまに信頼される企業
お客さまに価値の高い製品・サービスを提供する。
3. 環境と社会へ思いやりと感謝を持って接する企業
豊かな環境作りに努め社会と協調していく。
4. 社員一人ひとりが多様な力を発揮できる企業
社員一人ひとりが自ら成長し多様な力を発揮できる仕組みを構築する。

サステナビリティへの取組みに関する詳細は、当社ウェブサイトで公表しております。

・サステナビリティへの取組み(<https://www.mjc.co.jp/sustainability/action/>)

さらに、当社グループが取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を、当社の使命及び中期経営計画「FV26」の経営戦略と連動した取組みとして定めております。

当社グループのマテリアリティ

- ・付加価値製品の継続的な創出と生産性・業務効率化の追求
- ・多様な人材の育成と活躍の推進
- ・事業を取り巻く環境への適切な対応
- ・強固な事業基盤の構築

マテリアリティの具体的な内容、対応項目、指標及び目標は、当社ウェブサイトで公表しております。

・マテリアリティ(重要課題)(<https://www.mjc.co.jp/sustainability/materiality/>)

・目標と実績(https://www.mjc.co.jp/sustainability/goals_achievements/)

気候変動への取組み

当社グループは、気候変動による気温上昇がもたらす自然災害の深刻化が社会経済や当社事業に与える影響は大きなリスクであると考えています。そのため、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の枠組みに基づき、当社グループ内の気候変動に関する重要なリスクと機会を検討し、気候変動によって受ける影響を分析した結果を開示しています。

分析結果については、当社ウェブサイトで公表しております。

・気候変動への取組み(https://www.mjc.co.jp/sustainability/climate_change/)

また、気候変動の緩和に向けて、省エネルギー及び温室効果ガス削減に努めるとともに、環境負荷低減にもつなげる製品開発などに取組み、事業活動を通じた社会への貢献を目指します。

環境保全への取組みは、当社ウェブサイトで公表しております。

・環境活動(<https://www.mjc.co.jp/sustainability/environmental/>)

人的資本に関する取組み

当社グループは、社員一人ひとりが多様な力を発揮できる企業の実現を「サステナビリティ方針」に掲げ、人的資本の強化を重要な経営課題と位置づけております。中期経営計画「FV26」においても、サステナビリティへの取組み及びDX推進を成長の機会と捉え、人材育成と組織力の強化を重点施策として明示しており、人的資本投資を当社の持続的な成長に不可欠な戦略基盤としております。

当社グループは、多様な人材が集い、すべての社員が活躍する組織となるために、以下の3点を人的資本に関する方針としております。

1. 成長戦略を牽引する人材、将来を担う後継者の育成
2. 優秀人材を獲得・活用し、処遇できる仕組みの構築
3. 社員が持つ可能性を存分に発揮するための環境整備

上記方針に基づき、当社では、階層別研修、専門領域に応じた研修、グローバル人材育成など、体系的な教育プログラムを継続して実施しております。

加えて、社員が自ら手を挙げて能力開発を行う組織風土の醸成を重視し、オンライン学習プログラムや通信教育プログラムなどの社内外教育の受講を推奨しており、研修受講者数や研修時間などの実績を毎年公表しております。

研修実績や教育プログラムの内容など、より詳細な情報は、当社ウェブサイトで公表しております。

- ・人材育成 (<https://www.mjc.co.jp/sustainability/support/>)
- ・人的資本 (https://www.mjc.co.jp/sustainability/human_capital/)
- ・中期経営計画「FV26」 (<https://www.mjc.co.jp/ir/strategy/fv26/>)

知的財産への投資

当社グループは、知的財産を国際競争力の源泉たる重要な経営資源と位置づけ、当社ビジネスのグローバルな拡大を支えるために継続的に知的財産への投資を拡大しております。出願対象国も拡大し、知的財産権の海外出願比率は8割を超えております。具体的な施策として、以下の取り組みを行っております。

投資配分

出願・登録、権利維持、監視・紛争対策、ノウハウ管理に重点的に投資しております。

重点分野

当社の事業及び研究開発分野に関して、事業部門と知財部門が連携し、当社の競争力強化と企業価値向上に繋がる戦略的な特許の出願、独自技術秘匿のためのノウハウ化、ブランドイメージ強化のための商標権取得を行っております。

具体的には、当社グループが注力する製品群の競争力を拡大するため、重点技術領域における特許出願を強化しています。また、新製品に関して特許や意匠だけでなく商標についても、幅広く海外での権利確保に注力しています。

ノウハウ管理

当社グループの強みである製造技術においては、長年培ってきたコア技術をノウハウとして認定し、独自の管理体制を確立することで、技術の流出防止を徹底しています。近年では、ノウハウの社内認定件数が急増しており、特許だけでなくノウハウの創出活動も活発に行っております。

インセンティブと人材施策

技術メーカーの生命線である開発力の強化に向けて、特許や意匠、ノウハウを創出する原動力となる技術者のインセンティブを高めるため、さまざまな発明等奨励制度を用意しています。

出願時の報奨金制度、ロイヤリティ収入に基づく実績補償金制度、及び製品ごとの売上・利益に基づく貢献補償金制度の他、新たに「MJC IP Awards」を設立しました。MJC IP Awardsでは、事業部門ごとに優れた発明を選考し、創業者である長谷川義榮の名前を冠した「長谷川義榮賞」をはじめとする表彰を行っています。

ガバナンスとコンプライアンス

当社は、社員全員が共有すべき価値観である「QDCCSS(クダックス)」におけるC(Compliance:法令遵守)を徹底し、知財リスク低減に向け知財部門と事業部門が競合特許情報を共有し、監視する体制を構築しています。さらに、法務・知財部門による社外発表資料等の事前確認体制を確立し、権利侵害リスクや情報漏洩リスクの軽減に努めています。

リスクマネジメントに関する取り組み

その他、当社グループが持続的な事業活動を行ううえでのリスクに関する分析と対応の状況については、当社ウェブサイトで公表しております。

・リスクマネジメント (<https://www.mjc.co.jp/corporate/governance/bcp/>)

【補充原則4 - 1】

当社は、法令及び定款に定める事項のほか、取締役会規則を制定し、一定額を超える重要な財産の取得・処分、中期経営計画・事業計画等の業務執行上の重要な審議事項については、取締役会の決議により決定しています。

法令、定款、及び取締役会規則に定める以外の事項の意思決定及び業務執行については、当該職務を担当する取締役に権限を委譲し業務執行の機動性を高めるとともに、取締役会規則及び経営会議規則において、取締役会での報告又は経営会議で審議すべき事項として定めています。

【原則4 - 9】

当社の独立社外取締役に係る独立性判断基準は、以下のとおりであり、取締役会において率直・活発で建設的な議論への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めています。

独立性の判断基準

次に掲げる者に該当しないこととしています。

- 1) 当社、又は当社の子会社の業務執行者。
- 2) 当社の子会社の非業務執行取締役もしくは監査役。
- 3) 当社の総議決権の10%以上の議決権を保有する大株主、又はそれが法人、団体等(以下、法人等という)である場合の業務執行者。
- 4) 当社グループを主要な取引先とする者(その当該取引先の直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを、当社又は当社の子会社から受けた者)又はその業務執行者。
- 5) 当社グループの主要な取引先(当社の直近事業年度における年間連結売上高の2%以上の支払いを当社又は当社の子会社に対して行った者)又はその業務執行者。
- 6) 当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者の業務執行者。
- 7) 当社又は当社の子会社が取締役を派遣している会社の業務執行者。
- 8) 当社又は当社の子会社から役員報酬以外に過去3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家。
- 9) 過去5年間に上記3)から8)のいずれかに該当していた者。
- 10) 上記1)から9)までに掲げる者の配偶者又は二親等内の親族。

【補充原則4 - 10】

報酬指名諮問委員会構成の独立性に関する考え方、委員会の構成、権限及び役割は以下のとおりです。

(1) 報酬指名諮問委員会構成の独立性に関する考え方

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が構成員の過半数を占める「報酬指名諮問委員会」を設置しております。本委員会は指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っており、取締役の指名及び報酬の決定プロセスについて、独立性・客観性を確保することを目的としております。

(2) 権限

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬及び取締役の選解任に関する事項等について審議し、その結果を取締役に答申するとともに助言をします。

(3) 役割

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬及び取締役の指名の決定プロセスについて、独立性・客観性を確保するとともに、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬及び取締役の指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を担保しております。

【補充原則4 - 11】

当社は、半導体市場における技術革新のスピードや事業環境の変化に対応し、持続的成長を実現するため、取締役会として備えるべき知識・経

験・能力を特定しております。

具体的には、企業経営経験、営業・マーケティング、開発・製造・テクノロジー、財務・会計、法務・リスク管理といった当社の事業運営に係るスキルであり、これらは中期経営計画「FV26」で掲げる、技術力強化、DX推進、サステナビリティ、人材育成等の重点施策に密接に関連しています。取締役会全体としてこれらのスキルをバランスよく確保することを重要と考えております。

また、多様な視点を取締役会に取り入れるべく、本報告書提出日現在、取締役会は独立役員である社外取締役5名(うち女性取締役1名)と、社内取締役7名(うち女性取締役1名、外国籍取締役1名)で構成されています。特に独立社外取締役については、企業経営経験者を含む多様なバックグラウンドを有する人材を選任し、経営の監督機能の一層の実効性向上を図っております。

これらのスキル体系に基づいて各取締役の知識・経験・能力を一覧化したスキルマトリックスを作成し、取締役の選任方針・手続と併せて、株主総会の招集通知にて開示しております。

・株主総会 (https://www.mjc.co.jp/ir/stock_information/shareholders_meeting/)

【補充原則4 - 11】

重要な兼任の状況につきましては、招集通知、有価証券報告書等の開示資料において、毎年開示を行っています。

取締役の選任においては、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保できることを基準のひとつとしています。また、第55期における社外取締役を含めた取締役の当社取締役会への出席率が100%であることから、各取締役がその職務に専念できる時間を捻出できており、他の会社の役員を兼任している取締役においてもその兼任数は合理的な範囲内であると考えております。

【補充原則4 - 11】

(1) 概要

当社は、取締役会の実効性の維持・向上を目的として、年に一度、取締役会全体の実効性について自己評価を行っています。2025年12月期は前回実施した実効性評価により把握された課題を踏まえた設問を設定し、全取締役を対象に外部機関によるアンケート調査・分析を行いました。アンケートの回答においては5段階の点数評価及び自由記述による定性的評価をしており、取締役会の機能・実効性向上に繋がる課題及び改善点を抽出しております。

(2) 実施結果及び今後の取り組み

2025年12月期の実効性評価においては、当社取締役会の実効性はおおむね確保されていると評価しました。特に評価が高かった項目として、業績指標と経営指標の関連性、報酬に関する報酬指名諮問委員会の役割・機能、社外取締役の選任が挙げられます。

一方で、知的財産・無形資産の投資・活用のための体制整備、後継者人材育成、DX推進による企業価値の向上については、前年度に引き続き改善が必要な事項として抽出されています。また、実効性評価で抽出された課題について、取締役会におけるPDCAを意識した議論や進捗の定期的な確認が十分でないとの意見が出されました。

実効性評価で把握された経営課題を実質的な施策に繋げ、その施策に対するモニタリングを通じて取締役会の実効性をより高めていくため、取締役会の在り方や事務局機能についての再定義を行う等、議論を深化してまいります。

【補充原則4 - 14】

取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役が経営全体に責任を負う立場として必要な知識・経験を継続的に習得し、その役割と責務を適切に果たせるよう、必要な機会・情報の提供を行っています。

(1) 新任取締役向けトレーニング

新任取締役には、経営全体に責任を持つために必要となる基本的な知識の習得を目的として、役割に応じた外部研修の受講を義務付けています。

(2) 就任後の継続的なトレーニング

就任後は、各取締役の役職・職務経歴・担当領域に応じて、当社の経営課題や事業特性に沿った知識・スキル向上を目的とした研修・外部セミナーへの参加機会を提供しています。

(3) 社外取締役に対するトレーニング・情報提供

新任社外取締役には、当事業への理解を深めるための工場見学を実施しています。また、全ての社外取締役に対し、経営判断・監督機能の実効性向上のため、重要会議体への出席機会や事業部門からの説明機会を提供し、現場情報の把握を継続的にサポートしています。加えて、製品や事業への理解を深めるため、工場で開催するイベントや会議への参加を通じ、現場の状況や製造プロセスを直接把握する機会を設けています。

【原則5 - 1】

当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、以下の方針のもと、株主を含む投資家との間で建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みを行っています。

(1) 株主との対話全般については、IR担当取締役執行役員が統括しています。

(2) 対話を補助する部門として、経営企画戦略部、財務経理部、総務部が連携し、IRの方向性検討や開示資料の作成等を積極的にを行い、株主との建設的な対話の実現を補助します。

(3) 半期毎のアナリスト向け決算説明会のほか、証券会社主催の説明会や工場見学会の実施等積極的な対話の機会を設けています。決算説明会においては、代表取締役社長が自ら、合理的かつ可能な範囲で直接対話に臨むことを重視しています。また株主通信やファクトブック等を当社ウェブサイトへ公表し、会社情報の積極的な発信に努めています。

(4) 決算説明会等で得られた意見や質問等は適宜集約し、経営及び企業価値向上に活かせるように、担当取締役へ報告しています。また、重要事項については取締役会へ報告し議論します。

(5) 当社は、インサイダー取引の未然防止を図るため社内規程を定め管理し、周知徹底を行っています。また決算発表前の一定期間を沈黙期間とし、対話を制限しています。

【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 更新	取り組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年3月28日

当社は、市場成長を上回る成長を目指し中期経営計画である「FV26」を策定いたしました。2024年11月に「FV26」の上方修正を行い、資本効率については、「FV26」最終年度(2026年12月期)において23%のROEを経営指標としました。同時に2026年12月期の営業利益率を25%としており、生産能力強化と新技術開発により、持続的な成長を目指しております。

・中期経営計画「FV26」(<https://www.mjc.co.jp/ir/strategy/fv26/>)

当社は、「FV26」を達成するための取り組みとして、中長期的な成長機会を最大限に捉えるため、「積極的な設備投資」と「研究開発への投資」を推進し、お客様のニーズに応えます。

更には、サステナビリティへの取り組み、DX推進を成長の機会と捉え、人財育成と組織力強化を推進していきます。

加えて当社は、株主の皆様に対する利益還元を経営の重要課題の一つと認識し、業績及び当社グループを取り巻く経営環境や将来の事業展開等を総合的に勘案し、継続的かつ安定的な配当を行うことを基本方針としております。

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,048,900	13.02
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	4,829,300	12.45
長谷川 正義	2,556,212	6.59
日本生命保険相互会社	1,685,376	4.34
株式会社三菱UFJ銀行	1,331,200	3.43
長谷川 勝美	1,188,060	3.06
長谷川 丈広	1,185,820	3.05
MTKインベストメント株式会社	1,116,000	2.87
長谷川 義榮	945,748	2.43
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	676,805	1.74

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**

- ・2024年7月29日付で、株式会社三菱UFJ銀行他2社から、大量保有報告書(変更報告書)が提出されております。
- ・2025年9月5日付で、アセットマネジメントOne株式会社他2社から、大量保有報告書(変更報告書)が提出されております。
- ・2025年12月23日付で、野村證券株式会社他1社から、大量保有報告書(変更報告書)が提出されております。

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 12月

業種 電気機器

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

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

監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17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	12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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5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
田辺 英達	他の会社の出身者											
上田 康弘	他の会社の出身者											
平本 一男	他の会社の出身者											
樋口 義行	公認会計士											
土屋 智恵子	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i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

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
田辺 英達			2026年3月27日現在において当社株式を2,000株保有しております。 独立役員に指定しております。	金融機関における実務経験に基づく財務及び会計に関する相当程度の知見を有し、かつ会社経営者としての豊富な経験と深い見識に基づき、経営に関する助言、業務執行に関する監督を行っており、これらの経験・見識を当社の取締役会に反映することにより、取締役会の監督機能の更なる強化が期待されるため、適任と判断しました。 また、田辺氏は2000年2月まで当社の取引銀行である(株)東京三菱銀行(現(株)三菱UFJ銀行)に在籍しており、同行は当社の主要な取引先に該当しますが、既に退職より20年以上経過していることから、当社の定める独立性基準に照らし、社外取締役の独立性に影響を及ぼすおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
上田 康弘			独立役員に指定しております。	ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング(株)の代表取締役社長として、経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、ソニー(株)(現ソニーグループ(株))の半導体事業責任者及びJEITA半導体部会会長としての経験から、半導体事業に関する深い見識を有しております。これらの経験・見識を当社の取締役会に反映することにより、取締役会の監督機能の更なる強化が期待されるため、適任と判断しました。 また、ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング(株)は当社の取引先に該当しますが、取引高は僅少であること、及び上田氏が代表取締役を退任して5年以上経過していることから、当社の定める独立性基準に照らし、社外取締役の独立性に影響を及ぼすおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
平本 一男			独立役員に指定しております。	経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、半導体シリコンウェーハの電気特性評価技術を含む技術部門・製造プロセス部門での経験が豊富で、自動化技術にも明るく、半導体事業に関する深い見識を有しております。これらの経験・見識を当社の取締役会に反映することにより、取締役会の監督機能のさらなる強化が期待されるため、適任と判断しました。 また、当社の定める独立性基準に照らし該当する項目はないため、独立役員に指定しております。
樋口 義行			独立役員に指定しております。	長年に亘る会計士としての経験を有し、財務及び会計に関する豊富な見識があり、独立した立場から当社の監査を行っていただくことにより当社の監査及び監督機能の更なる強化が期待されるため、適任と判断しました。 また、樋口氏は2019年6月まで当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツに在籍しており、当社は同監査法人に対し業務委託料を支払っていますが、その金額は同監査法人の収入に照らすと僅少であること、及び退職から5年以上経過していることから、当社の定める独立性基準に照らし、社外取締役の独立性に影響を及ぼすおそれはないものと判断し、独立役員に指定しております。
土屋 智恵子			独立役員に指定しております。	長年に亘る弁護士としての豊富な経験を有し、法務及びリスク管理に関する見識が豊富であり、独立した立場から当社の監査を行っていただくことにより当社の監査及び監督機能の更なる強化が期待されるため、適任と判断しました。 また、当社の定める独立性基準に照らし該当する項目はないため、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

- (1) 経営監査部が監査等委員会の求めに応じて監査等委員会の監査を補助することとしております。監査等委員会の招集事務、議事録の作成、その他監査等委員会運営に関する事務は経営監査部スタッフ他、監査等委員会の職務を補助すべき使用人がこれにあたることとしております。
- (2) 当該使用人の任命・異動等人事権に係る事項の決定には、監査等委員会の事前の同意を得ること、当社の監査等委員会から監査業務に必要な命令を受けた当該使用人は、その命令に関して、当社取締役等(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令を受けないものとする事により、他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性を確保しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社グループでの内部監査は、代表取締役社長の直轄組織である経営監査部が実施しております。内部監査の監査結果は、代表取締役社長及び監査等委員会に報告され、また財務報告に係る内部統制監査の結果は取締役会にも報告されております。

加えて、経営監査部と監査等委員会との間で、月次で定例会合を開催し、監査計画と実施状況の情報共有、意見交換を行っております。

なお、会計監査人は、有限責任監査法人トーマツを選任しております。会計監査・財務報告に係る内部統制監査の状況は、四半期毎の定例会合にて情報共有されております。

【任意の委員会】

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	報酬指名諮問委員会	8	0	3	5	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬指名諮問委員会	8	0	3	5	0	0	社外取締役

補足説明 更新

- ・当社は、以下の目的を達する為、取締役会決議に基づき、取締役会の諮問機関として報酬指名諮問委員会を設置しております。
- (1) 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬及び取締役の指名の決定プロセスについて、独立性・客観性を確保すること。
- (2) 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬及び取締役の指名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。
- ・同委員会は取締役会の諮問機関として、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。
- ・同委員会では、代表取締役の選解任、取締役の選解任、及び後継者計画に関する事項等について審議を行うほか、取締役の報酬等に関わる事項として、監査等委員である取締役を除く取締役の個人別の報酬等の決定方針及び個人別の報酬等の内容等について審議を行い、取締役会に対して答申を行っております。
- ・第55期(2025年12月期)は全6回開催され、全委員出席のもと、取締役報酬の妥当性・客観性及び代表取締役、取締役の登用等の議論を行い、その審議結果が取締役会で報告されております。

・本報告書提出時において、社外取締役である田辺英達氏を委員長とし、社外取締役の上田康弘氏、同じく平本一男氏、常勤監査等委員の新原伸一氏、社外監査等委員の樋口義行氏、同じく土屋智恵子氏、代表取締役の長谷川正義氏、取締役の片山ゆき氏が委員に就任しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 **更新** 5名

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所の定める独立役員の要件及び当社の定める「独立性基準」を満たす社外取締役の全員を独立役員に指定しております。当社の独立社外取締役に係る独立性判断基準は、本報告書「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」【原則4 - 9】に記載しております。

【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 **更新**

当社グループは、企業価値の創造と拡大を通じた時価総額の向上に加えて、利益配分を継続的に実施していくことも重要課題として位置付けております。特に、経営の主体である取締役の業績向上に対する意欲や士気を高めるために、業績連動報酬(役員賞与)及び譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬の決定方針及び算定方法は、本報告書「II.1.【取締役報酬】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

ストックオプションの付与対象者 従業員、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

当社グループは、当社グループの従業員への利益配分の一環として、業績向上に対する意欲や士気を高めること、幅広い支援及び協力を得ることを目的として、株式報酬(譲渡制限付株式報酬、ストックオプション)制度を導入しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 **更新**

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額は、有価証券報告書で開示しております。第55期(2025年12月期)における当社代表取締役社長長谷川正義氏の報酬等の総額は161百万円です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新** あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役報酬等の決定方針は、以下に記載のとおりです。

当社は、コーポレート・ガバナンス基本方針に基づき、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定する。本決定方針の決定に際しては、予め報酬指名諮問委員会の審議・確認を経るものとする。

(1)基本方針

当社は、コーポレート・ガバナンス基本方針に基づき、以下のとおり、監査等委員でない取締役及び監査等委員の報酬等の額、又はその算定方法を決定する。

当社の経営陣として、企業家精神をグローバルに発揮できる経営人材を維持・確保するにふさわしい報酬水準とする。

当社の持続的な成長に向け、中期経営目標を達成すべく、健全なインセンティブの一つとして機能する仕組みを構築する。

(2)報酬構成・報酬水準

監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)の報酬構成は、()基本報酬、()役員賞与、()株式報酬(譲渡制限付株式報酬)とする。

()から()の報酬の割合は、役位及び業績貢献度等を勘案の上、報酬全体として企業価値向上のための適切なインセンティブとして機能するように設定する。

社外取締役及び監査等委員の報酬は、役割や独立性を考慮し、()基本報酬のみとする。

なお、国内非居住者の報酬については、法令その他の事情により、異なる取扱いを設けることがある。

また、報酬水準については、外部の客観的なデータを参考に役位ごとの役割・責任・貢献度等に応じて決定する。

()基本報酬

基本報酬は固定報酬とし、役位・役職に応じて毎月一定額を金銭により支払う。

(ii)役員賞与

役員賞与は、当該会計年度の業績に連動する短期インセンティブとして位置づけ、原則として定時株主総会の開催月に年1回支払う。具体的な評価項目と算定方法は、以下のとおり。

【評価項目】

各期の全事業計画において、事業の拡大と業績向上の観点から連結売上高と連結営業利益の目標値に対する達成度を評価指標とする。また、取締役ごとに、期初に担当領域における中期経営計画の重点課題や事業の中長期的成長に向けた取り組み、その他特命事項等に関わる目標を設定し、その達成状況を評価する。

【算定方法】

目標を達成した場合に支給する賞与額(賞与基準額)を100%とし、個人別に以下の算定式により算出する。

支給額 = 役位別の賞与基準額 × 業績評価支給率()

業績評価支給率は、目標の達成度に応じ0%から200%の範囲で変動する。

上記で算出した全取締役の賞与総額が連結当期純利益の一定率を超える場合や、その他考慮すべき事由がある場合は、報酬指名諮問委員会の協議を経て支給額を調整する。

()株式報酬(譲渡制限付株式報酬)

株式報酬は「譲渡制限付株式報酬」とし、各取締役の役位に応じて基本報酬の40%から50%に相当する金額の金銭報酬債権を原則として毎年1回支給し、その全てを現物出資財産として給付させることにより当社普通株式を割当てる。なお、当該普通株式は予め定められた一定期間、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないものとし、また、一定の事由が生じた場合には当社が当該株式を無償で取得するものとする。

(3)個人別の報酬等の額の決定方法

監査等委員でない取締役の個人別の報酬等(但し、譲渡制限付株式報酬を除く)の額は、代表取締役社長が取締役会からの再一任承認を受け、取締役会に答申された報酬指名諮問委員会の審議内容を尊重して決定する。

中長期的な株主価値向上への貢献意欲を高めることが目的の譲渡制限付株式報酬の個人別の付与株式数は、取締役会において役位に応じて決定する。

監査等委員の報酬等は、監査等委員の協議によって決定する。

(4)報酬総額

監査等委員でない取締役の報酬限度額は、2022年3月25日開催の第51期定時株主総会決議において、年額1,000百万円以内(うち社外取締役分年額200百万円以内)と決議している。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役を除く)の員数は10名(うち、社外取締役は3名)。また、対象取締役に対して支給される譲渡制限付株式報酬付与のための報酬総額は、2021年3月26日開催の第50期定時株主総会決議において、報酬限度額とは別枠で年額100百万円以内として決議している。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の員数は7名。

監査等委員の報酬限度額は、2022年3月25日開催の第51期定時株主総会決議において、年額100百万円以内と決議している。当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は3名。

【社外取締役のサポート体制】 更新

当社は、社外取締役が必要に応じて業務執行取締役、執行役員及び従業員に対して説明又は報告を求めることができる体制を整備しております。また、法務部門より構成される取締役会事務局が、適時において、取締役会に上程される議案及び報告に係る資料を展開し、社外取締役に対する必要なサポートを行っております。

【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 更新

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
長谷川 義榮	相談役名誉会長	長年にわたる経営の経験に基づき経営陣への様々な助言を行っております。	非常勤であり、第55期(2025年12月期)における報酬金額は20百万円です。	2010/12/22	相談役の任期は、1事業年度です。

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1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

当社は、監査等委員会設置会社制度を採用しております。

(取締役・取締役会)

- ・当社は、毎月1回の定時取締役会を開催する他、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。
- ・取締役会は、経営の基本方針、法令で定められた事項その他経営に関する重要事項を決定しております。また、監査等委員である取締役は、経営の監査・監督をする立場から積極的に有効な意見を述べ、コーポレート・ガバナンスが適正に機能するよう努めます。
- ・第55期(2025年12月期)における取締役会の開催状況、各取締役の出席状況、具体的な検討事項は第55期有価証券報告書「第一部 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」をご参照ください。

(監査等委員会)

- ・当社は、毎月1回監査等委員会を開催しております。
- ・監査等委員会は、取締役の職務の執行について監査を行うとともに、取締役の選解任又は辞任についての監査等委員会の意見の決定及び取締役の報酬等についての監査等委員会の意見の決定を行います。また、会計監査人の選解任並びに不再任に関する議案の内容の決定を行います。これらを通して、取締役の業務執行及び会計監査の有効性・適正性を確保します。
- ・本報告書提出時において、監査等委員会は、常勤監査等委員である新原伸一氏を議長とし、社外監査等委員である樋口義行氏及び土屋智恵子氏の3名で構成されております。
- ・第55期(2025年12月期)における監査等委員会の開催状況、各監査等委員の出席状況、具体的な監査の状況は第55期有価証券報告書「第一部 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」をご参照ください。
- ・法令に定める監査等委員の員数を欠くことになる場合に備え、補欠の監査等委員である取締役を1名選任しております。

(会計監査人)

- ・会計監査を担当する会計監査人として、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、決算時における監査を受けております。

(サステナビリティ諮問委員会)

- ・当社は、原則として年2回の開催ですが、必要に応じて随時開催します。
- ・サステナビリティ諮問委員会は中長期的な企業価値の向上を実現するために、当社が行う中長期的な持続可能性の推進活動を管理・監督するほか、取締役会が、当社によるサステナビリティ情報の開示が諸法令に基づき適切に行われるよう管理・監督することを支援するものであります。
- ・本報告書提出時において、社外取締役の上田康弘氏を委員長とし、社外取締役の田辺英達氏、同じく平本一男氏、社外監査等委員の樋口義行氏、同じく土屋智恵子氏、代表取締役の長谷川正義氏、取締役の阿部祐一氏、同じく片山ゆき氏が委員に就任しております。
- ・第55期(2025年12月期)は全4回開催され、全委員出席のもと、気候変動に対する取り組みの検討、人的資本に関する取り組みの検討、人権方針・腐敗防止方針・サプライチェーンマネジメントを含む調達方針に関する事項、サステナビリティ推進部の活動報告等の議論を行い、その審議結果が取締役会で報告されております。

(経営会議)

- ・経営会議は、取締役、事業部長、本部長及び相談役名誉会長で構成しております。
- ・当社は、毎月1回以上経営会議を開催しております。
- ・経営会議は、取締役会専決事項について取締役会への付議の可否を決定し、また、取締役会で決定された基本方針、計画、戦略に沿って重要案件に関する施策の審議を行う機関であります。

(コンプライアンス・リスクマネジメント委員会)

- ・コンプライアンス・リスクマネジメント委員会は、当社の事業活動において関連する法令、定款、社内規程を含む社会規範の遵守(コンプライアンス)及び事業継続に影響を及ぼす様々なリスクの管理及び低減(リスクマネジメント)を目的として設置され、原則として半期ごとに開催しております。
- ・同委員会は総務部門・法務部門を事務局として、各事業部門及び現地法人のマネジメント部門から選出された各委員により構成され、当社グループの事業活動に関するリスクの特定及び法令遵守体制について分析及び評価を行い、具体的な活動に繋げるとともにその成果を定期的にモニタリングしています。モニタリングされた活動は、経営会議に対して報告され、取締役会で審議されております。

(経営監査部)

- ・当社グループでの内部監査は、代表取締役社長の直轄組織である経営監査部が実施し、代表取締役社長に結果を報告しております。
- ・経営監査部の組織体制は、2025年12月末時点で、本社5名、青森地区5名の計10名体制となっております。
- ・経営監査部による内部監査は、内部監査規程に基づき、各業務執行部門や子会社のガバナンス、リスクマネジメント、リスクコントロール、コンプライアンス及び内部統制の整備状況と運用状況の強化に寄与することを役割とし、業務執行の経営方針及び各種規程等への準拠性・妥当性を検証・評価し、是正や改善のための提言を行っております。
- ・監査結果は、代表取締役社長及び監査等委員会に報告され、また財務報告に係る内部統制監査の結果は取締役会にも報告されております。
- ・加えて、四半期毎に代表取締役社長との定例会合を行い、監査及び業務運営に係る報告を行っており、代表取締役社長からの直接の指示が出来る体制となっております。
- ・また、業務執行部門や子会社の改善支援、是正・改善策の実効性確保のため、経営監査部からの改善提言は各業務を所管する事業部、コーポレート部門とも共有され、関連部門等による支援も可能な体制となっております。

(責任限定契約の締結)

- ・当社と監査等委員でない社外取締役及び監査等委員である取締役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する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、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。
- ・なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役又は監査等委員である取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときに限られます。

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 更新

当社は前記の企業統治体制を採用することにより、経営の意思決定及び監督機能と業務執行機能の分離を図り、経営の透明性、健全性の向上に努めております。経営の透明性及び健全性並びに意思決定の迅速化を図るため、2010年12月22日開催の取締役会において執行役員制度を導入いたしました。

また、2021年3月26日開催の第50期定時株主総会決議において、監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会の議決権を有する取締役が監査等委員として監査機能を担い、取締役会の業務執行に対する監督機能が強化されたことにより、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っております。

更に、専門的知見をもった独立性の高い社外取締役5名(うち2名は監査等委員である取締役)を選任することにより、取締役会における意思決定の過程に外部からの視点による監督機能を持たせ、経営の透明性、客観性を確保しております。

これらの体制により、当社における現状の企業統治体制は、監査等委員会設置会社として有効なコーポレート・ガバナンス体制を構築していることから、現状の体制を採用しております。

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
株主総会招集通知の早期発送	2026年3月26日開催の第55期定時株主総会招集通知は、同年3月6日に発送いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	当社の指定する株主総会議決権行使サイトにおいて、インターネットによる議決権行使が可能となっております。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	東京証券取引所及び当社ウェブサイト(https://www.mjc.co.jp/en/)にて、英語版の招集通知を掲載しております。
その他	招集通知の発送に先立ち、東京証券取引所及び当社ウェブサイトに、招集通知(日本語・英語)を掲載しております。また、郵送及び電子メールによる事前質問の受付を実施しております。

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	当社のすべてのステークホルダーの方に、当社グループへの理解を深めていただき、当社の企業価値を正しく評価していただくために、透明性、公平性、継続性を基本に、金融商品取引法及び上場証券取引所の定める規則を遵守し、企業活動に関する会社情報の公正かつ適時・適切な開示に努めることを基本方針とする「ディスクロージャーポリシー」を策定しており、当社ウェブサイトにおいて開示しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとに決算説明会を開催し、社長自身がアナリスト・機関投資家の皆さまに、決算の内容や事業の状況、そして今後の事業展開等について説明しております。また、当社製品への理解を深めていただくため、アナリスト・機関投資家向けの工場見学会を毎年1回開催し、当社製品や製造プロセス等を説明し、質疑応答を行っております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に海外の機関投資家を個別訪問しております。また、各証券会社が主催する海外の機関投資家向けカンファレンスやラージミーティング、スモールミーティングに積極的に参加し、説明及び質疑応答を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト上において、タイムリーかつ正確で充実した情報開示に努めております。掲載しているIR資料としては、決算短信、決算短信補足、有価証券報告書、決算説明会資料、中期経営計画、株主通信、ファクトブックがあります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当取締役執行役員がその任にあたり、IR担当部署は経営企画戦略部が担当しております。	

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	当社グループは「電子計測技術を通して広く社会に貢献する」ことを使命とし、ステークホルダーの皆さまとともに持続的に発展することを企業理念に掲げております。取締役会ではサステナビリティに関する基本方針や戦略の方向性を定め、社会的責任の遂行やガバナンスの強化に取り組んでおります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティ推進部、総務部及び品質保証統括部において、環境、コンプライアンス、安全、情報セキュリティ、社会貢献、情報開示の課題に取り組んでおります。 なお、環境保全活動を含む、サステナビリティ活動等の実施状況については、当社ウェブサイトでご公表しております。 ・サステナビリティ (https://www.mjc.co.jp/sustainability/)
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	当社のすべてのステークホルダーの方に、当社グループへの理解を深めていただき、当社の企業価値を正しく評価していただくために、透明性、公平性、継続性を基本に、金融商品取引法及び上場証券取引所の定める規則を遵守し、企業活動に関する会社情報の公正かつ適時・適切な開示に努めることを基本方針とする「ディスクロージャーポリシー」を策定しており、当社ウェブサイトにおいて開示しております。
その他	取締役会の諮問機関としてサステナビリティ諮問委員会を設置し、社外取締役を委員長として、気候変動、人材育成、サステナビリティ活動の管理・監督を行う体制を整備しております。 多様な人材が活躍できる職場環境づくりを重要課題と位置づけ、人材育成、キャリア支援、ダイバーシティ推進、健康経営などの人的資本戦略を実施しています。 女性管理職比率向上、育児休業取得促進、労働環境整備などの取り組みを通じ、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる企業風土の醸成を進めています。

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

1. 取締役及び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) 当社は、企業が存立を継続するためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと、コンプライアンス規程を定めるとともにすべての役員及び従業員が法令・定款・社内規程・企業倫理を遵守した行動を取るための「コンプライアンスハンドブック」(行動規範)を策定しております。また、直接従業員から通報相談を受け付けるMJCヘルプラインを設け、法令違反または行動規範に反する行為またはそのおそれがある事実の早期発見に努めます。MJCヘルプラインは社外に通報相談窓口を設け、通報者に対する匿名性を担保するとともに不利益となる取扱いの防止を保証しております。
- (2) 当社は、経営監査部を設置しており、経営課題に的確に対応した内部監査を通じて内部管理に関する課題を提起することにより、コーポレート・ガバナンスの強化に寄与することを基本方針に掲げ、子会社を含む各組織に対して内部管理プロセスを重視した内部監査を実施し牽制機能の充実を図っております。
- (3) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会勢力とは一切の関係を遮断するとともにこれら反社会勢力に対しては、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応いたします。

2. 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

当社は、取締役の職務執行に係る電磁的記録を含む文書、その他重要な情報を法令及び社内規程に基づき適正に保存及び管理しております。また、法令及び有価証券上場規程に則り、必要な情報開示を行っております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、「リスクマネジメント基本規程」に基づき、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置し、当社全体のリスク評価及び対策方針の決定を行い、リスクマネジメント活動を全社的に推進します。また、経営に重大な影響を与えるリスクを事前に把握、分析、評価したうえで適切な対応策を準備し、発生したリスクによる損失を最小限にすべく組織的な対応を行うとともに、リスクマネジメント状況を監督し、定期的な見直しを行っております。

4. 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

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、取締役会は、経営の基本方針・法令で定められた事項その他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を監督する機関と位置づけ、運用を図っております。
また、取締役の業務執行の判断基準として、当社及び当社子会社(以下「当社グループ」といいます。)の企業理念を定めております。企業理念は、当社グループの存在意義を示す「MJCの使命」、当社グループが将来に向かって目指すべき姿を示した「MJCの目指す姿」、「MJCの使命」と「MJCの目指す姿」を実現するために、グループ社員全員が共有すべき価値観を「私たちの大切なもの」と位置付けています。加えて、当社グループの使命と目指すべき姿の実現のために、中期経営計画であるFV26、及び単年度の事業計画を策定しております。
さらに、取締役会の下に、社長が議長を務める経営会議を設けて、取締役会の議論を充実させるべく事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で当社業務の執行及び施策の実施等について審議しております。
また、当社は、執行役員制度を導入し、取締役会の経営の意思決定機能及び執行監督機能と執行役員の業務執行機能を分離し、役割と責任を明確化して、それぞれの機能強化を図っております。

5. 当社及びその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

当社は、「関係会社管理規程」に基づき、当社の子会社主管部統括の下、当社各部門がそれぞれ担当する子会社に対し、子会社の経営意思を尊重しつつ、一定の事項については予め当社の承認を求めることや、当社に報告を求めることにより、子会社の経営管理を行っております。

また、当社は、当社グループに適用されるコンプライアンス規程を定め、当社グループの役員及び従業員が法令・定款・社内規程・企業倫理を遵守した行動を取るための行動規範を策定し、現地の言語に翻訳した「コンプライアンスハンドブック」を配布するなど、当社グループ全体でコンプライアンス体制を構築することとしております。さらに、当社は、経営監査部を設置し、当社グループ全体に対して内部監査を実施するほか、子会社との各種連絡会・協議会を設置することにより、当社グループ全体の情報管理・危機管理の統一と共有化及び経営の効率化を確保しております。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項並びに当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、経営監査部を設置し、経営監査部が監査等委員会の求めに応じて監査等委員会の監査を補助することとしております。監査等委員会の招集事務、議事録の作成、その他監査等委員会運営に関する事務は経営監査部スタッフ他、監査等委員会の職務を補助すべき使用人がこれにあたることとしております。

また、当該使用人の任命・動等人事権に係る事項の決定には、監査等委員会の事前の同意を得ること、当社の監査等委員会から監査業務に必要な命令を受けた当該使用人は、その命令に関して、当社取締役等（監査等委員である取締役を除く。）の指揮命令を受けないものとするることにより、他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性を確保しております。

7. 当社及び子会社の取締役（当社の監査等委員である取締役を除く。）・監査役等及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制 その他の当社の監査等委員会への報告に関する体制並びに報告した者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制 其他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社は、当社の監査等委員会が定期的に取締役（当社の監査等委員である取締役を除く。）または使用人から職務執行の状況について報告を受けることができる体制を整備するとともに監査が実効的に行われることを確保するため、経営監査部が監査等委員会の職務を補助しております。

また、内部通報制度により当社または子会社の役職員から担当部門が受けた通報内容について、当社の監査等委員会に報告を行うこととしております。さらに、当社は、定期的に当社グループの監査等委員会連絡会を開催し、当社及び子会社の監査等委員会及び監査役間での情報共有を図っております。また、当社は、内部通報をしたことを理由に通報者に対し不利益な取扱いを行ってはならない旨を定めるとともに、当社の監査等委員会へ報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底しております。

8. 監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生じる費用等を支弁するため、毎年一定額の予算を設けているほか、当社の監査等委員がその職務について生じる費用の前払い等の請求をしたときには、当該請求に係る費用または債務が監査等委員会の職務の執行に必要なないと認められた場合を除き、すみやかに当該費用または債務を処理することとしております。

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

当社は、取締役会において決議する「内部統制システム構築の基本方針」において、反社会的勢力との関係を一切遮断するとともに、これら反社会的勢力に対しては、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応することを基本方針として定めております。また、当社グループ全社員の行動の規範となる「行動規範」においても反社会的勢力との関係遮断に関する規定を設け、全社員に対し周知徹底を図るとともに、会社規程類において具体的な体制整備の内容を定めております。反社会的勢力との対応窓口については、総務部を担当部門として定め、警察、顧問弁護士等との外部専門機関と緊密な連携体制を築き、基本方針に反する行為の未然防止に努めております。

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 更新 なし

該当項目に関する補足説明 更新

当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を以下のとおり定めております。なお、当社株式の大量取得行為に関する対応策（いわゆる買収防衛策）については、2026年3月26日開催の第55期事業年度に係る当社定時株主総会の終結の時をもって廃止しております。

1. 基本方針の内容

当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、当社の財務及び事業の内容や当社の企業価値の源泉を十分に理解し、当社の企業価値ひいては株主の皆様の共同の利益を継続的かつ持続的に確保、向上していくことを可能とする者である必要があると考えています。

当社は、当社の支配権の移転を伴う買収提案についての判断は、最終的には当社の株主全体の意思に基づいて行われるべきものと考えております。また、当社は、当社株式の大量買付であっても、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。

しかしながら、株式の大量買付の中には、その目的等から見て企業価値や株主共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、株主に株式の売却を事実上強要するおそれがあるもの、対象会社の取締役会や株主が株式の大量買付の内容等について検討し、あるいは対象会社の取締役会が代替案を提案するための十分な時間や情報を提供しないもの、対象会社が買収者の提示した条件よりも有利な条件をもたらすために買収者との協議・交渉を必要とするもの等、対象会社の企業価値・株主共同の利益に資さないものも少なくありません。

特に、当社が他社に優越する技術力・生産力等を維持し、企業価値を確保・向上させるためには、中長期的視野で新技術の実現や人材の育成に努めること、それにより培われた技術資産や人的資産、設備資産の結集で顧客にベネフィットを提供すること、及びこの方針を支える企業文化を維持することが必要不可欠です。当社株式の大量買付を行う者が、当社の財務及び事業の内容を理解するのは勿論のこと、こうした当社の企業価値の源泉を理解したうえで、これらの中長期的に確保し、向上させることができなければ、当社の企業価値ひいては株主共同の利益は毀損されることとなります。

当社としては、このような当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資さない大量買付を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切であり、このような者による大量買付に対しては、必要かつ相当な対抗措置を採ることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保する必要があると考えます。

2. 当社の企業価値の源泉及び基本方針の実現に資する特別な取組み

(1) 当社の企業価値の源泉について

当社は、1970年に電子測定技術を活かした電子機器の保守事業からスタートし、IT産業の発展とともに1973年から半導体関連、1985年から液晶ディスプレイ(LCD)関連の検査・測定機器の開発・製造・販売を行ってまいりました。特に、半導体計測器具「プローブカード」及びフラットパネルディスプレイ(FPD)検査装置「LCD検査装置」においては、世界初・世界標準となる製品を数多く生み出してきたことで、当社は、世界的なリーディングカンパニーとして揺るぎない地位を築いております。2005年に世界初の製品化に成功したウェーハスケール一括測定プローブカードでは、当社にとって過去にない長期にわたる研究開発投資、外部からのセラミック薄膜多層配線基板技術及び設備の導入、大型量産設備投資を実施し、世界最高の製品かつ当社の収益の柱へと育みました。

この当社の企業価値の源泉は、創業以来一貫して従業員の育成及び技術の改善・開発に注力してきた成果としての優れた電子計測技術力・製品群、半導体等電子部品メーカーの多様なニーズに柔軟かつ迅速に対応することを可能にする製品設計力、生産技術力、生産設備や生産体制、当社グループの有機な連結による研究開発力及びメンテナンス体制、当社の製品の販売先及び原材料調達先等との信頼関係、並びに長期的視野で企業価値向上を図る企業文化にあると考えております。

具体的には、当社は、創業以来、従業員一人ひとりに製品開発のノウハウ・技術力・安全管理等を中長期的に教育するとともに、新技術・新製品の開発に継続的に取り組むことにより、世界の半導体やLCDパネルをはじめとする電子部品メーカーから高い評価を受ける、優れた電子計測技術力と製品群・知的財産を有するに至りました。半導体等電子部品の先端技術分野においては、常に急速なスピードで技術革新が進んでおり、また、メーカーのニーズや市場の変化も急速であるため、当社が他社に優越する電子計測技術力や製品群・知的財産を維持するためには、製品開発のノウハウ・技術力を有する個々の従業員を継続的に確保・育成することが必要不可欠です。当社は、個々の従業員がこのようなノウハウ・技術力を習得できるよう中長期的な観点から人材の確保・育成を図るとともに、労使協調の企業文化を維持し、個々の従業員が企業価値の向上に最大限寄与することのできる環境の整備に努めております。

また、当社は国内に青森工場をはじめとした3つの工場、海外に韓国をはじめとした3ヶ国に現地生産拠点を有し、メーカーのあらゆるニーズに柔軟かつ迅速に対応する生産体制を構築しております。当社の生産する半導体等電子部品の検査装置・器具等はメーカー各社の仕様に基づいて製造されるため、メーカーのニーズに柔軟に対応できる生産体制を構築しなければ、当社の優位性を維持することはできません。当社は、各工場に自社開発の生産装置・治具類を設置・配置し、また設計から組立・検査までの一貫生産体制を確立することにより安定した生産力を維持するとともに、長年蓄積された電子計測技術や微細加工技術をベースに、絶えず生産技術の改善・開発に取り組むことにより、メーカーのニーズに対応できる生産体制を構築しております。このような当社の生産設備・生産体制を効率的に稼働させるためには、品質管理・生産管理等に長けた当社の従業員のノウハウも必要不可欠です。

さらに、当社は、上記の国内及び海外の生産拠点のほか、海外に現地法人を置いて世界的にマーケティングを行い、マーケティングを通じて得たノウハウ等を研究開発にフィードバックすることにより、研究開発力やメンテナンス体制をさらに強化しております。

加えて、当社が高品質な製品の安定的な生産及び販売を継続していくためには、販売先であるメーカーとの信頼関係を維持すること、及び当社の高品質な製品の開発・製造を支える原材料調達先・外注先との信頼関係を維持することが必要です。当社は、上記のとおりメーカーのニーズに柔軟に対応した製品を開発・製造し続け、また顧客密着型の営業・開発を行うことによって、メーカーとの間で継続的な取引関係及び強い信頼関係を維持しております。また、原料調達先・外注先との間でも、「品質第一」の考え方を相互に確認しながら、信頼関係を構築しております。

また、当社は、上記の強みを活かすために、当社の従業員に対し、(1)蓄積された技術と製造ノウハウを結集し、顧客に最高のベネフィットを提供する、(2)常に技術開発に注力し、新技術の実現に努める、(3)全従業員が自己実現を図り、創造性豊かな企業文化を構築する、並びに(4)QDCCSSの改善及び改革にすべての従業員の力を結集するといった方針や企業文化の浸透を図るよう努めており、これら従業員についても、当社の企業価値の源泉の一部を構成しております。

(2) 企業価値向上のための取組み

当社グループは、長期的視野で企業価値向上を目指す企業文化を醸成するために、外部環境及び当社グループ自身の変化に対応するため、企業理念体系として、当社の存在意義を示す「MJCの使命」、当社が将来に向かって目指すべき姿を示した「MJCの目指す姿」、そして、「MJCの使命」と「MJCの目指す姿」を実現するために、グループ社員全員が共有すべき価値観を「私たちの大切なもの」として次のように定めました。

MJCの使命である「電子計測技術を通して広く社会に貢献する」の実現に向け、2023年に中期経営計画となる「FV26」を策定し各種施策を推進しております。2024年11月には計画の上方修正を行い、さらに企業価値の向上を目指しています。

「MJCの使命」

電子計測技術を通して広く社会に貢献する

日本マイクロニクスは、ステークホルダーの皆さまのために果たすべき「MJCの使命」を掲げています。

創業から技術を探求し磨き、エレクトロニクスの発展とともに当社も成長してきました。

これからも変わることなく、私たちはこの「MJCの使命」のもと、より豊かな社会に貢献するため挑戦し続けます。

「MJCの目指す姿」

MJC YOUR Best Partner, MJC Anytime Anywhere

ステークホルダーの皆さまにとって、MJCがどのような存在でありたいかを表しています。

幅広いステークホルダーの皆さまから一番に選ばれるパートナーを目指したい。いかなる局面においても「いつでも」お客さまから選ばれ、グローバル市場の「どこでも」選ばれ続けたい。そうした思いを胸に、私たちはステークホルダーの皆さまのより良い未来に貢献していきます。

「私たちの大切なもの」

QDCCSS + QDCCSS2.0

時代の潮流と事業環境の変化に適応するため、原点となる「QDCCSS」に成長のための「QDCCSS2.0」が加わることで、QDCCSSが進化しました。

「QDCCSS」とは、お客さまからの信用と信頼を得るために誕生し、長年浸透し続けている私たちの大切な価値観です。

この原点となる「QDCCSS」と、持続的な成長と企業価値の向上への羅針盤となる成長のための「QDCCSS2.0」とともに、私たちは「MJCの使命」と「MJCの目指す姿」の実現を目指していきます。

QDCCSS

Q : Quality (技術の向上・品質の維持)

D : Delivery (納期の厳守)

C : Cost (原価の低減)

C : Compliance (法令遵守)

S : Service (サービスの充実)

S : Safety (労働・製品の安全)

QDCCSS2.0

Q : Quest (成長への探求)

D : Development (No. 1製品の開発)

C : Challenge (挑戦と行動)

- C : Commitment (約束と責任)
- S : Sympathy (思いやりと感謝)
- S : Sustainability (持続性の追求)

(3) コーポレート・ガバナンスの強化

当社は、独立性のある社外取締役を監査等委員である取締役を含め5名(監査等委員でない社外取締役3名及び監査等委員である社外取締役2名)選任しております。これにより、監査等委員である取締役を含む社外取締役による当社経営に対する経営監督・監視機能の充実を図り、透明性の高い経営を実現するなど、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図っております。また、当社は代表取締役社長直轄の独立組織として経営監査室を設置し内部統制の強化も図っております。

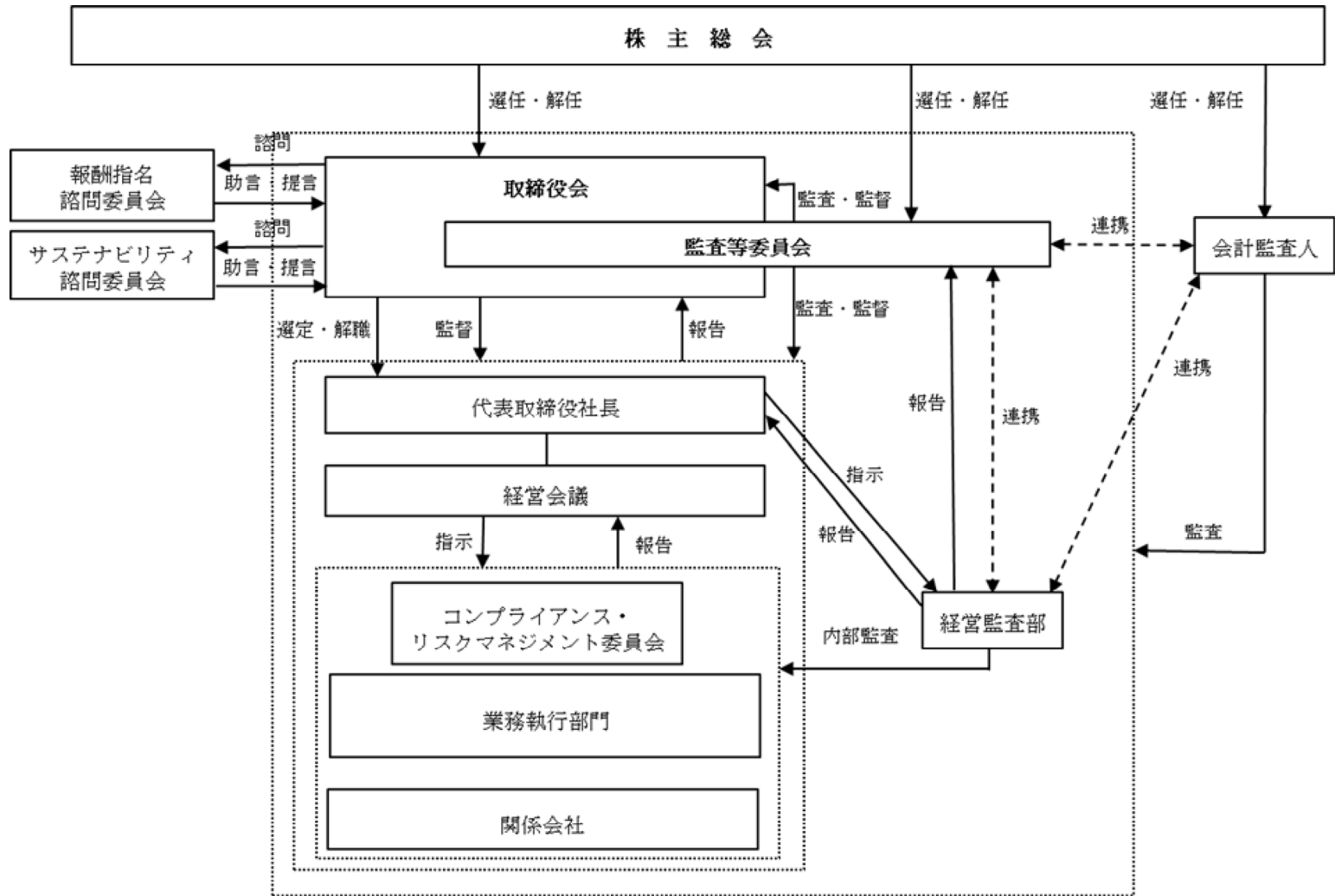
3. 基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

当社は、当社の企業価値又は株主共同の利益の向上に向けた取り組みを一層推進してまいります。

また、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を毀損するおそれのある大量取得行為が行われる場合には、当該取得行為を行う者に対し、株主の皆さまが当該行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な時間及び情報の提供を求めるとともに、当社取締役会の意見等を適切に開示してまいります。また、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、当社として必要かつ適切と考えられる施策を講じてまいります。

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

当社グループは、複雑化する事業環境において企業価値を安定的に高めていくために、当社グループを取り巻く多様なリスクを正確に認識し、分析・評価したうえで、適切な対策をとることが重要と考えております。当社のリスク管理体制は、当社における潜在的経営リスク・重要な法務的課題について把握・分析・対策を検討するとともに、顧問弁護士に必要に応じてアドバイスを受ける体制をとり、損失の最小化を図るとともに社会との信頼関係構築に努めております。

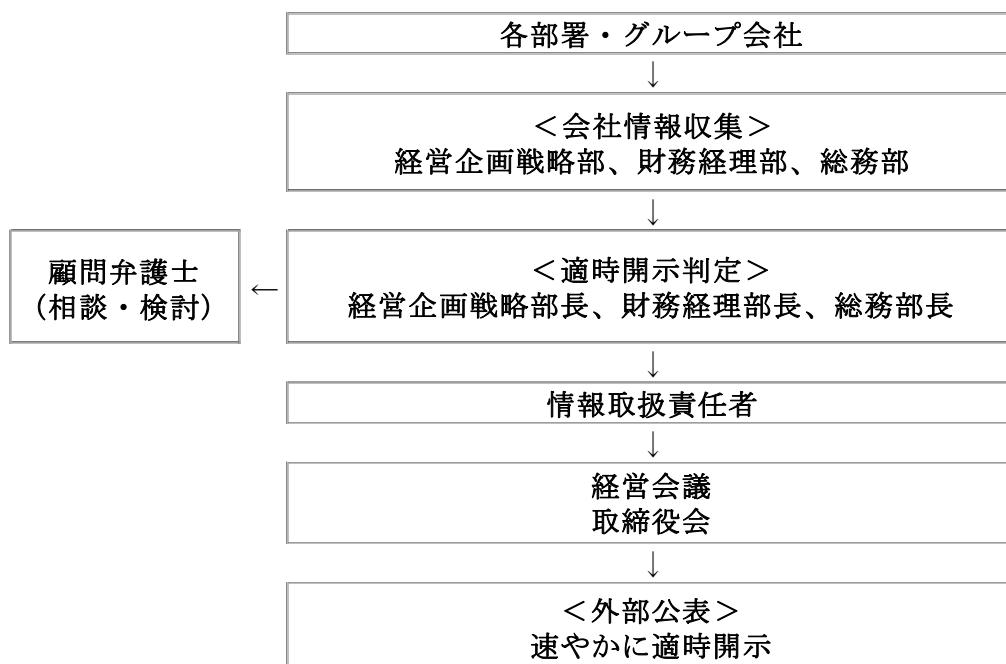


適時開示に係る社内体制の概略図

1. 適時開示に関する方針

当社は、お客さま、株主・投資家、地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまに、当社グループへの理解を深めていただき、当社の企業価値を正しく評価していただくために、透明性、公平性、継続性を基本として、金融商品取引法及び上場証券取引所の定める規則を遵守し、企業活動に関する会社情報の公正かつ適時・適切な開示に努めます。

2. 決定事実、発生事実に関する情報



3. 決算に関する情報

