サステナビリティ経営高度化に向けた推進体制と取り組み

サステナビリティ経営の高度化に向けて

当社グループは、これまでの「社会からの要請への対応」を中心としたサステナビリティ活動を、事業との連動性を高め、事業を通じた社会課題解決の実効性を高める段階へと進化させてきました。さらに、財務と非財務を連動させた価値創出を通じて、継続的な稼ぐ力の向上につなげることを目指しています。

こうした考えのもと、2025年はさまざまな取り組みの中でもマテリアリティの見直しを行い、2026年からの新マテリアリティを策定しました。併せて、マテリアリティを経営体系に組み込むとともに、エンゲージメント向上ループの詳細化や指標化などに重点を置き、サステナビリティ経営の高度化を進めました。

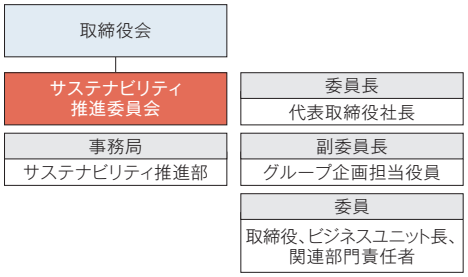
サステナビリティ経営を高度化するための体制

当社グループは2021年に「サステナビリティ推進委員会」を設置し、サステナビリティに関する重要事項について、全社横断的な討議および決議を行っています。同委員会は代表取締役社長を委員長とし、サステナビリティに関わる事項全般について統括的に取り組んでいます。同委員会で取り扱うテーマは、経営戦略や事業活動と密接に関わる重要事項であることから、2023年よりそれまでの経営会議傘下から取締役会傘下へと体制を変更し、取締役会による直接的な監督のもとで運営しています。また、委員会設置から一定期間が経過し、取り組みの範囲や内容が具体化してきたことを踏まえ、2025年には、サステナビリティ推進委員会および取締役会に付議する報告・承認事項の見直しを実施しました。最新の取り組み状況や実態に即して報告・承認事項を整理することで、ガバナンスの実効性確保と、機動的な運営の両立を図っています。なお、2025年は取締役会に3回付議しました。

2025年までのマテリアリティ（旧マテリアリティ）

マテリアリティ	KPI	2025年実績
くらし・しごと・社会を進化させるソリューションの提供	・事業戦略と一体化したKPI（顧客層別ITSビジネス）	・進捗に差はあるものの全体としては着実に伸長
地球環境との調和	・2030年までに、スコープ1、スコープ2排出量を2022年比で42%削減 ・再資源化率99.9%以上維持	・2022年比22.6%減 ・99.9%以上維持
多様な人材がいきいきと輝くための組織力の向上	・「優先的に取り組む人権テーマ」に対する年次対応実施率100% ・事業戦略を成し遂げるための専門人材の育成・獲得目標人数の達成率100%	・計画通り実行 ・進捗に差はあるものの全体としては着実に伸長
責任あるサプライチェーンの推進	・2030年までに、スコープ3（カテゴリー1,11）排出量を2022年比で25%削減	・2022年比3.0%減
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委員会」を原則年4回以上開催 ・コンプライアンス・BCP・情報セキュリティ・品質に関する全社員教育を年1回以上実施 ・年1回以上のサイバー攻撃訓練の実施	・計画通り実行 ・計画通り実行 ・計画通り実行
健全なガバナンスの実行	・取締役会の実効性評価を年1回実施	・計画通り実行

サステナビリティ推進委員会の体制



サステナビリティ推進委員会開催の様子

これまでの主な取り組み

2021年
- 経営会議傘下にサステナビリティ推進委員会発足
- サステナビリティ経営骨子決定
- 「環境ビジョン2050」「2030年中期環境目標・環境方針」の策定
- TCFD賛同

2022年
- バーバスの本格討議
- マテリアリティの決定
- マテリアリティのKPI検討・決定・進捗確認
- 人権方針周知のためのeラーニングの実施
- カーボンニュートラル実現に向けた体制整備
- 各種ESGイニシアティブへの加入検討・決定
- TCFD初回開示
- ブランド戦略委員会との合同開催開始

2023年
- 取締役会傘下に変更
- バーバスの制定
- マテリアリティのKPI検討・決定・進捗確認
- 人権における優先テーマの特定
- 環境目標アップデート検討
- TCFDの提言に基づく取り組みの高度化の検討・実行
- 社会貢献活動の刷新検討

2024年
- バーバス公表
- バーバスの要素を当社グループの価値観・行動基準に反映するなど、バーバス体現者増加のための施策の検討・推進
- マテリアリティのKPI検討・実行推進・進捗確認
- 環境目標のアップデート
- サプライヤーエンゲージメント開始
- 人権デュー・デリジェンス施策の実行
- 社会貢献活動の刷新

2025年
- **サステナビリティ経営の浸透施策の検討**
- **次期マテリアリティの検討・策定**
- **2030年中期環境目標の推進管理**
- **環境マネジメント体制の改善**
- **TNFDフォーラムへの参画**
- **サプライヤーエンゲージメントの継続**
- **人権デュー・デリジェンス施策の実行**
- **社会貢献活動のPR・社員参加強化**

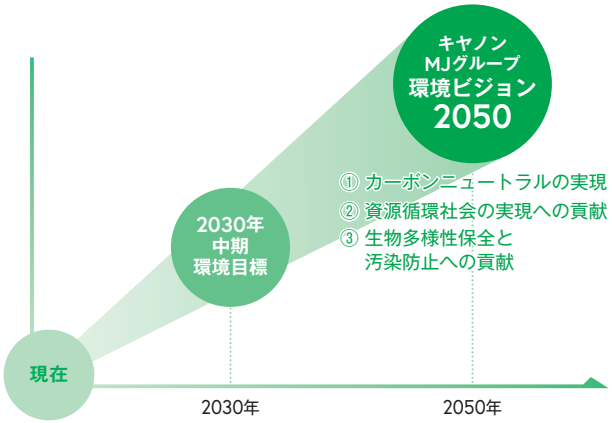
環境

地球環境との調和

環境ビジョンと環境目標

当社グループは、これまでのステークホルダーの「要請」への対応を主とした取り組みから、「期待」への対応により一層軸足を移すため、2025年にマテリアリティを見直し、2026年からの新マテリアリティを策定しました（参照：P.19）。環境活動においても、ステークホルダーの「期待」への対応により一層軸足を移すべく、気候変動をはじめとする環境活動と事業活動の結び付きを強化する取り組みを進めています。

2022年より「環境ビジョン2050」および「2030年中期環境目標」を掲げ、それらの達成に向けた各種活動は、概ね計画通りに進捗しています。2026年からの新マテリアリティの一つである「地球環境との調和」は、「社会に与えるネガティブな影響を最小化する」のみならず、「ポジティブな影響を最大化する」マテリアリティとして定義しました。事業を通じたお客さまの環境負荷低減への貢献により、社会と当社グループの持続的発展に努めています。



キヤノンMJグループ2030年中期環境目標	2025年実績
1. カーボンニュートラルの実現 • 2030年までに、スコープ1※1、スコープ2※1排出量を2022年比で42%削減 • 2030年までに、スコープ3（カテゴリー1、11）※1排出量を2022年比で25%削減 • 事業を通じたお客さまのCO_2削減への貢献	• スコープ1、スコープ2:22.6%減（2022年比） • スコープ3（カテゴリー1、11）：3.0%減（2022年比） • ① 脱炭素経営支援「CO_2排出量算定支援サービス」の開始 ② カーボンニュートラルな電力を提供するサービスの実施
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※2 99.9%以上） • プラスチック廃棄物の排出抑制・再資源化を推進する • グループの水の効率的利用により使用量削減に取り組む	• 再資源化率99.9%以上 • プラスチック廃棄物排出抑制・再資源化を継続推進 • 水の効率利用・使用量削減への継続取り組みに加え、キヤノンMJグループ国内事業所の水リスクについて再評価を実施
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推進 • グリーン調達によるサプライチェーンの有害物排除	• TNFDフォーラムへの参画および「ふるさとプロジェクト」による「自然共生サイト」認定を目指す支援団体数の増加と継続支援 • グリーン調達による有害物排除を継続推進

※1 スコープ1：直接排出（都市ガス、LPG、軽油、灯油、ガソリン、非エネルギー系温室効果ガスなど）、スコープ2：間接排出（電気、蒸気など）、スコープ3：サプライチェーンでの排出。カテゴリー1：購入した物品・サービス　カテゴリー11：販売した製品の使用
※2 再資源化率：「埋立処理」以外の方法で処理された製品の量÷処理された製品の総量

カーボンニュートラルの実現

事業を通じたお客さまのCO_2削減への貢献

■ 脱炭素経営支援「CO_2排出量算定支援サービス」の開始

キヤノンS&Sでは、中小企業の脱炭素経営への取り組みの基礎となるCO_2排出量の算定・可視化を支援する「CO_2排出量算定支援サービス」を2025年6月より開始しました。
https://canon.jp/biz/solution/smb/makasete-it/bx-support/datsutanso/co2

■ カーボンニュートラルな電力を提供するサービスの実施

キヤノンITSが所有・運営する「西東京データセンター」では、再生可能エネルギーの活用によりCO_2排出抑制などの環境価値を提供するサービスを実施しています。お客さまは非化石証書をキヤノンITSから購入することで、電力利用によるCO_2排出を実質的に低減することができます。

西東京データセンター

環境

スコープ1、スコープ2排出量削減に向けた取り組み

■ データセンターとオフィスで進む省エネ対策

キヤノンITSが所有・運営する「西東京データセンター」1号棟、2号棟は、高度な安全管理のもと、高効率・低エネルギーで運営しています。これにより、地球温暖化対策の推進体制が特に優れた事業所として、1号棟は2021年に、2号棟は2023年に東京都環境局の「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。さらに2025年は、1号棟、2号棟共に、より上位の認定である「優良特定地球温暖化対策事業所」（トップレベル事業所）に認定されました。お客さまが保有するオンプレミスのサーバーを、当社グループが提供するクラウドやデータセンターにシフトいただくことにより、お客さまの省エネルギーに貢献しています。

また、キヤノンMJグループの全国各拠点において、照明・空調の節電対策、LED照明などの省エネ設備の導入、社有車のカーシェアリングの導入、ノー残業デーの徹底等、オフィスや働き方の改善による省エネ活動を継続的に推進しています。

認証ロゴマーク
認定番号：【2024-T2048】

■ 再エネ利用の拡大による環境負荷低減

キヤノンMJの本社、自社ビル等を含む4拠点（キヤノンSタワー、キヤノン港南ビル、幕張事業所、熊本ビル）および、クオリサイトテクノロジーズが運営する「名護データセンター」において、使用電力量に相当するトラッキング付きFIT非化石証書の活用やオンサイトPPA等により、使用電力の実質再生可能エネルギー100%を実現しています（本社、自社ビル等を含む4拠点は2022年4月より、「名護データセンター」は2023年6月より実現）。また、2025年10月には、「西東京データセンター」2号棟に太陽光発電設備を導入し発電量の検証を開始しました。再生可能エネルギーの活用により、環境負荷のさらなる低減を目指しています。

西東京データセンター2号棟屋上に設置した太陽光発電設備

スコープ3排出量削減に向けた取り組み

■ サプライヤーのCO_2排出量削減を支援

当社グループでは、自らの事業活動にとどまらず、原材料や部品の製造、販売店等への輸送、お客さまでの使用、さらには廃棄・リサイクルに至るまで、ライフサイクル全体を通じた気候変動への影響を捉え、サプライチェーン全体でのCO_2排出量削減に取り組んでいます。スコープ3削減施策の一つとして、2024年より主要サプライヤーを対象に、CO_2排出量削減に関するアンケートを継続的に実施しています。さらに2026年からは、アンケートに基づくサプライヤーのCO_2算定の取り組み状況に応じた算定支援を開始しました。サプライヤーとのエンゲージメントを継続し、サプライチェーン全体のCO_2排出量削減を目指します。

■ 物流改善によるCO_2排出量の削減

キヤノンMJでは、物流の「2024年問題」を契機にカメラ、レンズ、プリンター等のコンスーマ製品の物流改善を推進しています。ステークホルダーとの協議を重ね、輸送積載効率、配送方法、返品運用等の見直しを実施し、自社のみならず物流事業者の労働環境改善にも貢献しました。2024年は、当社倉庫と取引先倉庫間の輸送・配送において車両台数約400台を削減し、2025年にはさらに45台を削減することで、物流に伴うCO_2排出量を削減しました。今後、グループ会社内への展開によりさらなる物流改善を進めていきます。

資源循環社会の実現への貢献

需要予測・需給計画ソリューションを通じてサーキュラーエコノミーの実現に貢献

キヤノンITSが提供する需要予測・需給計画ソリューション「FOREMAST」は、在庫の過不足を抑え、効率的かつ安定した需給計画業務を実現するツールとして、多くの企業で活用されています。過去の実績データを基盤とした高精度な需要予測に加え、AIや気象情報などの外部データを組み合わせることで、需要の変動要因を的確に把握し、過剰生産や在庫不足を未然に防ぎます。これにより、製品や原材料の廃棄削減を通じて、資源の有効活用を促進し、サーキュラーエコノミーの実現を支えています。

一例として、フードサービス事業を展開する企業では、フランチャイズ店舗向け原材料や備品の需給計画・購買業務が属人化していることが課題となっていました。「FOREMAST」導入により、需給計画の自動化による業務の効率化と、原材料の欠品リスクやフードロスの低減を実現しました。

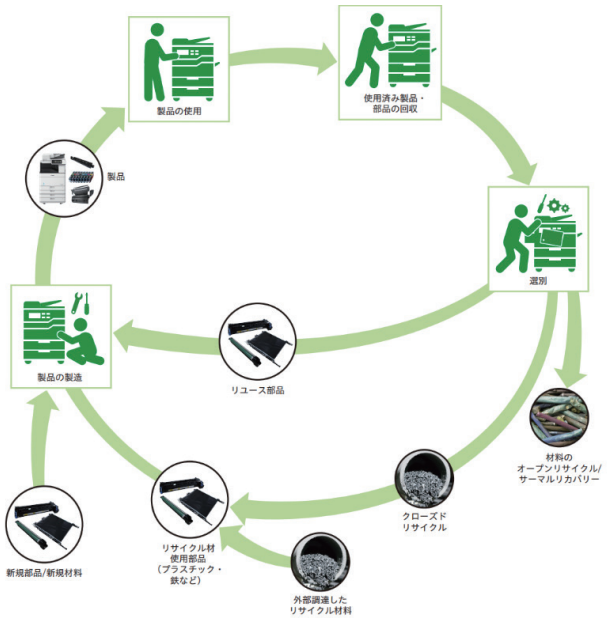
環境

使用済み製品の再資源化の取り組み

当社グループでは、オフィスなどで使用済みとなった複合機やプリンターなど、回収の対象としている製品をお客さまから引き取り、キヤノングループのリサイクル拠点であるキヤノンエコロジーインダストリー等と連携して、再資源化を進めています。これらについて、使用済み製品の「再資源化率※」を99.9%以上に保つことを目標としています。

2017年以来、再資源化率99.9%以上を維持しており、今後もこの水準を継続するために、リスクの洗い出しと対策の実施、進捗の確認を継続的に行っています。

※「埋立処理」以外の方法で処理された製品の量÷処理された製品の総量



プラスチック廃棄物の排出抑制、再資源化の取り組み

キヤノンMJの物流センターでは、輸送中の荷崩れ防止に使用するストレッチフィルムや梱包材の発泡スチロール等の不要品が発生します。20年以上前から、これらを廃棄せずプラスチック資源として有効活用するために有価売却の推進を行っています。

また、新たな取り組みとして、2025年4月より、箱潰れ等により返品されたインクジェットプリンター用のインクカートリッジを、キヤノンエコロジーインダストリーの修理センターのテスト稼働での活用を開始しました。2025年は1,148個のインクカートリッジを有効活用しました。

水使用量削減に向けた取り組み

当社グループは、「キヤノングループ水資源に関する方針」に基づき水資源使用量の削減や環境負荷の低減に取り組んでいます。一例として、当社の本社ビルでは水資源使用量を削減するために、東京都下水道局から供給される再生水を水洗トイレなどで利用しています。また、2022年より本社ビルのトイレ水栓を節水水栓に切り替えるなど、設備更新を通じて節水対策に取り組んでいます。

また、水リスクへの取り組みとして、2022年の実施に引き続き、2025年に世界資源研究所（WRI）のAqueduct※を用いて、キヤノンMJグループ国内事業所の水リスクの再評価を行い、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。

※WRI（World Resources Institute）が開発した水リスク評価のグローバルツール

生物多様性保全と汚染防止への貢献

TNFDに向けた取り組み

当社グループは、自然資本・生物多様性に関する情報開示の高度化に向け、2025年8月にTNFDフォーラムに参画しました。国際的な議論や他社の先進事例を踏まえ、TNFD開示への対応を着実に進めてまいります。

生物多様性保全に向けた社会貢献活動の取り組み

当社グループは、事業領域ではリーチしづらい社会課題の一つである生物多様性保全に対し、社会貢献活動として「未来につなぐふるさとプロジェクト」と題した取り組みを展開しており、子どもたちの未来に美しく緑豊かなふるさとを残す活動を推進しています。

（参照：P.22）

汚染防止・化学物質管理の取り組み

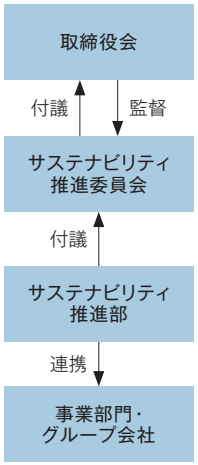
当社グループは、製造委託品などにおいて、キヤノングループで定めた「キヤノングリーン調達基準書」に基づいた調達活動を推進しています。また、主にキヤノン製品のアフターサポートなどで使われる化学物質の適正管理を行っています。

環境

TCFD提言への取り組み

ガバナンス

気候変動対応の推進体制



組織	気候変動に関する機能	詳細
取締役会	・サステナビリティ経営（気候変動含む）の取り組みに関する監督	・サステナビリティ経営（気候変動含む）に関する重要事項の承認 ・気候変動のリスクと機会の取り組みに関する進捗の確認
サステナビリティ推進委員会	・気候変動対応を含む環境対応の推進	・代表取締役社長を委員長として年4回以上開催 ・気候変動に関する取り組みの進捗確認 ・気候変動に関する重要事項に関する取締役会への報告付議の実施
サステナビリティ推進部	・気候変動に関する事項の所管 ・サステナビリティ推進委員会事務局	・環境全般の取り組み推進、統括 ・気候変動の影響の特定、評価 ・気候変動影響のモニタリング、取り組みの進捗確認、サステナビリティ推進委員会への報告付議の実施 ・特定した気候変動の影響について必要に応じて全社リスク管理部門への報告、提言 ・各種情報開示（TCFD等）
事業部門・グループ会社	・気候変動に関する取り組み検討、実行	・気候変動に関する機会創出の取り組み実行 ・気候変動に関するリスク低減の取り組み実行

気候変動に関する事項は、サステナビリティ推進委員会にて討議しています。気候変動を含むサステナビリティに関わる事項全般について、委員長である代表取締役社長が統括責任を担っています。気候変動が事業に与える影響について少なくとも年1回評価を行い、特定したリスクの最小化と機会の獲得に向けた討議を行っています。

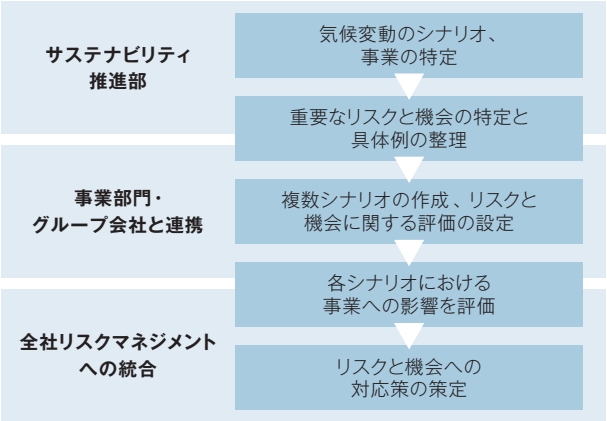
また、サステナビリティ推進委員会における討議・決議事項は、経営の根幹に関わる重要事項であり、全社横断的なテーマであるため、取締役会が監督する体制を構築しています。取締役会は、気候変動に関するリスクと機会について少なくとも年1回サステナビリティ推進委員会より報告を受け、気候変動のリスクと機会の取り組みに関する進捗をモニタリングし監督しています。同委員会は、2025年に、TCFDに関する報告を取締役会に1回付議しました。

リスク管理

気候変動に関する事項を所管するサステナビリティ推進部は、グループ会社内の関係部署と連携の上、気候変動の影響によるリスクと機会の特定を主導し、状況の把握を行います。さらに、それぞれのリスクと機会に対する対応・対策を検討し、サステナビリティ推進委員会に報告付議します。

特定した気候変動の影響と内容に応じて全社リスク管理部門に対しても報告・提言を行うことで気候変動の影響を全社リスクマネジメントに統合する役割を担っています。

リスク管理プロセス



指標および目標

当社グループは、2022年より「キヤノンMJグループ環境ビジョン2050」とその中間目標である「キヤノンMJグループ2030年中期環境目標」を掲げています。「キヤノンMJグループ2030年中期環境目標」における「カーボンニュートラルの実現」の指標を、SBTi※の基準に沿って取り組んでいます。

2025年の排出実績は、右記の通りです。スコープ1、スコープ2、スコープ3のデータは第三者保証を取得しています。

※ SBTi（Science Based Targets initiative）：科学的根拠に基づいたGHG排出削減目標の設定を推奨する国際イニシアティブ

指標	2030年度目標	2025年度実績	2025年度排出量実績
GHG排出量削減率（基準年2022年）	スコープ1、スコープ2 42%削減	22.6%減	23,620t-CO_2
	スコープ3（カテゴリー1、11） 25%削減	3.0%減	626,405t-CO_2

環境

戦略

キヤノンMJグループでは、気候変動が事業にもたらすさまざまなリスクと機会を具体的に把握するためにシナリオ分析を実施しています。シナリオ分析では、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の1.5℃（RCP1.9）シナリオおよび4℃（RCP8.5）シナリオに加え、IEAのSDSシナリオを用いています。

全社共通に関わるリスクと機会および、当社グループの主要な事業のうち気候変動に与える影響が大きい事業に関わるリスクと機会を分析し、リスクと機会の顕在時期を短期・中期・長期の時間軸で特定しています。分析の内容については毎年見直し、必要に応じてアップデートを行っています。

分類		シナリオ	事業影響 リスク	具体例	全社	データセンター	SIサービス	プリンター複合機	財務影響	顕在時期	対応策
移行リスク	政策・法規制 テクノロジー	1.5℃	自社／サプライヤーへの炭素税導入影響	カーボンプライシング（炭素税）や新たな規制強化により、電力会社の発電コスト・電力価格が上昇し、事業コストが増加する	✓				中	短期～中期	・カーボンプライシング等環境規制動向に関する情報収集・分析・適合 ・2030年中期環境目標に向けた取り組み推進（自社ビルにおけるLED等の省エネ設備導入、社有車の減車・使用量低下によるCO_2削減の取り組み等） ・世界情勢を踏まえ、再生可能エネルギーに関する情報収集、導入検討
			省エネ設備コスト	CO_2排出量削減のため、省エネ設備等の導入が必要となり、設備コストが増加する	✓				小	短期～長期	
			再エネ設備コスト	CO_2排出量削減、およびクリーンエネルギー技術の普及による新技術への対応のため、再エネ設備の導入・再整備が必要となり、設備コストが増加する	✓				小	短期～長期	
	市場		プリント環境の変化	森林保護に起因した紙の調達コストの増加や、顧客の環境意識の高まりによる紙使用の抑制、電子化が進行する。こうしたプリント環境の変化に伴い、一定の領域における顧客のプリント機会が減少する				✓	大	短期～長期	・顧客のプリント環境変化に応じたソリューション提供（電子化が進む領域においては電子化ソリューション等を提供。プリント需要がある領域においてはプリント効率化ソリューション等を提供） ・エシカルペーパーの対応拡充と活用促進
	評判		レピュテーションリスク	低炭素社会への移行対応ができず、顧客・投資家・社会の評価が低下する	✓				小	短期～長期	気候変動対応への考え方・取り組み状況の開示
物理リスク	急性	4℃	商品保管倉庫の損害リスク	豪雨の強度、頻度の増加に起因した水害・浸水により、商品保管倉庫が損害を被った場合、事業活動が停滞する	✓				小	短期～長期	・必要に応じた倉庫会社への対策実施の申し入れ ・オールハザードBCPの取り組みによる、災害発生時の対策検討、および継続的な訓練の実施
			通勤の分断リスク	気象災害の増加・激甚化により、従業員の被災や通勤への影響が発生し、事業活動が停滞する	✓				小	中期～長期	テレワーク（在宅勤務）等オフィスに出社できない場合でも通常通り事業を継続できる仕組み・体制の維持、促進
	慢性		平均気温の上昇	平均気温の上昇により、データセンターのサーバールーム、事業所の空調コストが増加する		✓			小	短期～長期	省エネ設備導入検討。熱源設備の効率改善
			海面の上昇	海面水位変化が起こる箇所が増加し、標高の低い沿岸部に立地する一部の施設は、水没等の被害を被る	✓				小	中期～長期	被害リスクの情報収集・分析・適合

分類		シナリオ	事業影響 機会	具体例	全社	データセンター	SIサービス	プリンター複合機	財務影響	顕在時期	推進策
機会	エネルギー	1.5℃	エネルギーコスト削減	再生可能エネルギーの普及により、エネルギーコストの削減、エネルギー供給の安定化が実現できる	✓				小	短期～中期	再生可能エネルギーに関する情報収集・導入検討
	レジリエンス		気候変動への対応力向上による組織の価値向上	気候リスク評価、リスク分散対策等、気候変動への計画的な対応は、事業の安定化および強靭な経営・事業基盤の構築、それによる外部評価の向上や株価上昇につながる	✓				小	短期～長期	・2030年中期環境目標において、SBTiに準拠したCO_2削減目標を掲げるとともに進捗を開示（目標達成を継続中） ・TCFD提言に基づく対応と開示（気候変動に関するリスク・機会への取り組みは全社リスクマネジメント管理プロセスに統合）
	製品とサービス		SIサービス事業機会	・生産や物流の効率化でCO_2排出量削減に寄与する需要予測サプライチェーン計画ソリューションの需要が高まる ・製品の企画・設計・試作・開発・量産などのエンジニアリングチェーンを効率化することで環境負荷軽減に貢献するソリューションの需要が高まる			✓		大	短期～長期	・数理技術を活用した需要予測・計画系ソリューションの強化 ・設計などのプロセスの効率化を支援するエンジニアリングソリューションの強化
			プリンター・複合機事業機会	各種環境ラベルの認定を受けた環境負荷の少ない製品（例：環境配慮型プリンター／複合機）の需要が高まる				✓	中	短期～長期	・省エネ性能と使いやすさを両立させた製品の販売を強化 ・VOCを排出するオフセット印刷機からオンデマンドプリンターへの置き換え促進
		4℃	データセンター事業機会	・顧客のCO_2排出削減に寄与する脱炭素型データセンターの需要が高まる ・気象災害の増加に伴い、BCP（事業継続）を目的とした自然災害に強い堅牢なデータセンターの需要が高まる		✓			大	短期～長期	顧客のCO_2削減や事業継続を支援するデータセンター事業の強化

短期：0～3年　中期：3年～10年　長期：10年～

社会

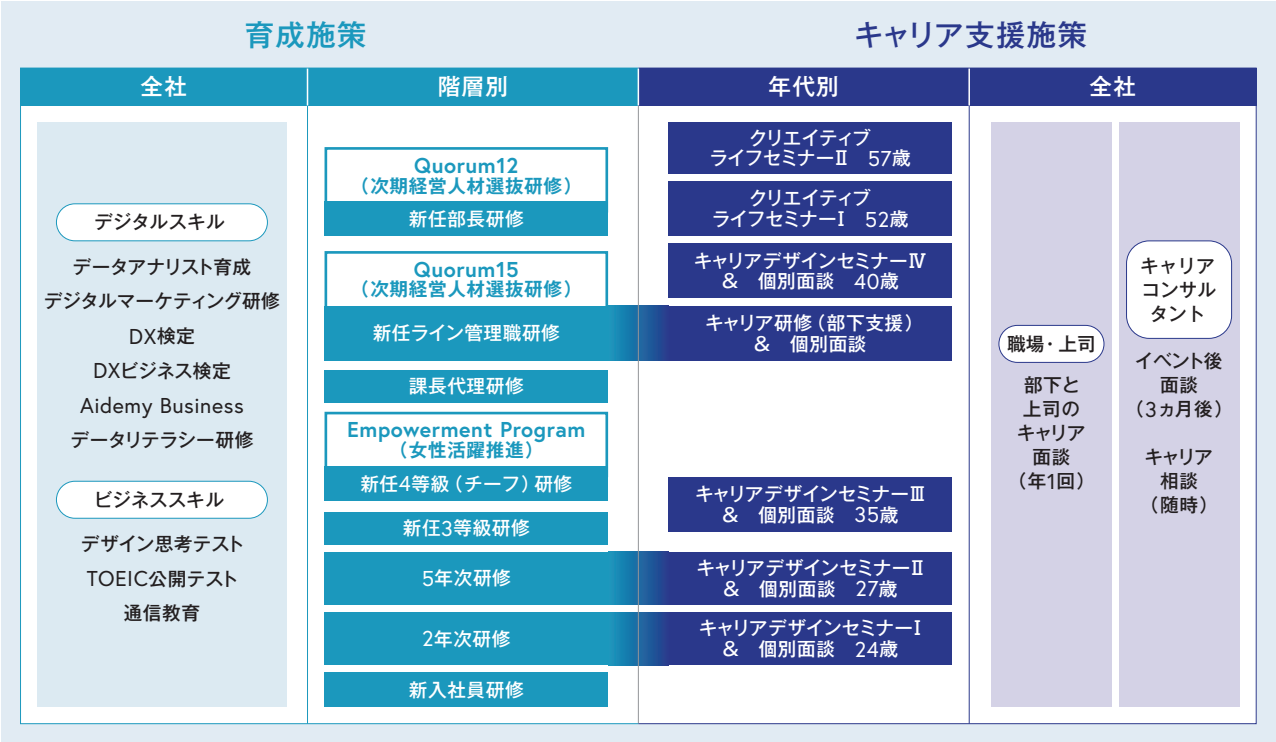
人材育成・キャリア支援

人材の高度化を支える育成・キャリア支援施策の全体像

当社グループでは、専門人材の育成と生産性のさらなる向上を効果的に実現することを意図し、育成施策とキャリア支援施策を連動させています。

育成施策では、全社員向けのデジタルスキル・ビジネススキル習得に向けた研修と2年次、5年次、管理職へのステージアップ時などのトランジションを支援する階層別研修を実施しています。

キャリア支援施策では、年代別でのキャリアセミナーに加え、全社施策として上司・部下間による定期的なキャリア面談のほか、専任の国家資格キャリアコンサルタント（有資格者）によるキャリア相談を実施し、社員のキャリア自律を支援しています。



成長と挑戦を支援する施策・制度

キャリア支援施策

キヤノンMJでは、「社員が自律的に自らのキャリアを考え、目指すべきキャリアに向けて主体的に業務に取り組むことによる働きがいの向上と、自律的な社員により活性化された組織風土の醸成」を目的にキャリア支援に取り組んでいます。

年代別でのキャリアセミナーに加え、全社施策として上司・部下間による定期的なキャリア面談のほか、専任のキャリアコンサルタント（国家資格保有者）によるキャリア相談の実施、社内公募制度の設置等により、社員のキャリア自律の実現を支援しています。

社内公募制度・FA制度

キヤノンMJでは、社員が自らのキャリア形成を積極的に考え、新しいポジションへ果敢にチャレンジすることと、組織の活性化を実現することを目的として、社内公募制度「JOBS（Job Opening Bulletin System）」を運用しています。社内の募集ポジションに自ら手を挙げることができ、部門をまたいだ異動を実現する制度です。

また、“自らの意志に基づいた挑戦の機会”を提供する「社内FA（フリーエージェント）制度」の運用も2023年よりスタートしました。FA権を有した社員が、キャリアや希望する職務について意志表示し、マッチングが成立した部門への異動が可能となる制度です。

社会

「グッドキャリア企業アワード2024」大賞受賞

キヤノンMJは、厚生労働省が主催する「グッドキャリア企業アワード2024」において大賞を受賞しました。

「グッドキャリア企業アワード」は、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰し、その理念や取り組み内容などを広く発信することで、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施されています。

キヤノンMJは、「社員が自律的に自らのキャリアを考え、目指すべきキャリアに向けて主体的に業務に取り組むことによる働きがいの向上と、自律的な社員により活性化された組織風土の醸成」を目的に、社員のキャリア形成支援に取り組んでいます。

今後は、施策をブラッシュアップするだけでなく、内省を深める場や新しい環境にチャレンジする機会など、社員がキャリア自律を進めていけるよう支援していきます。

GOOD CAREER COMPANY AWARD 2024
大賞

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）

女性活躍の推進

当社グループでは、性別を問わず、全ての従業員が働きやすく活躍できる職場環境づくりを通して、女性管理職登用や女性のキャリア自律などの課題に取り組んでいます。

キヤノンMJにおいては、2022年2月に「えるぼし認定（2つ星）」を取得しました。2023年には、女性チーフ（課長代理）を対象とした研修「Empowerment Program」を開始し、今後のキャリア形成を支援する多様なプログラムを希望者に提供しています。また、行動計画では2030年末までに管理職に占める女性の割合を10.0%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25.0%以上とすることを目標に掲げています。

Empowerment Programの様子

当社の男女の賃金差は、下記の通りです。

労働者の男女の賃金の差異	
全労働者	84.0%
うち正規雇用労働者	78.8%
うちパート・有期労働者	86.8%

対象期間：2025年1月1日～12月31日、キヤノンMJ単体

仕事と育児・介護の両立

「従業員が活き活きと輝く企業グループ」の実現に向け、さまざまな個性や価値観を持つ多様な人材が活躍し、互いに高め合いながら成長できる企業風土づくりに取り組んでいます。

キヤノンMJとキヤノンITS、キヤノンS&Sの3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

障がいの有無にかかわらず、全ての社員が自身の能力やキャリアを生かすことのできる快適な職場環境を整備し、障がい者雇用の促進を図り、障がい者の就労機会の拡大に努めています。

障がい者雇用状況	2024年	2025年
キヤノンMJグループ連結　雇用率（%）	2.46	2.43
キヤノンMJ単体　雇用率（%）	2.65	2.80

LGBTQ+への理解促進

多様な性自認・性的指向の従業員が自分らしく働ける職場環境を目指し、アンコンシャスバイアスセミナーやLGBTQ+当事者の方による社内講演の開催、管理職を対象としたSOGIハラスメントに関する研修の実施など理解促進に向けた活動を行っています。

社会

人権

基本的な考え方

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、お客さま、従業員、ビジネスパートナーをはじめとする当社グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重する取り組みを展開しています。人権尊重の取り組みにあたっては、2021年に制定した「キヤノングループ人権方針」に則り推進しています。本方針において、児童労働の禁止、強制労働・不合理な移動制限の禁止、過重労働の防止、結社の自由と団体交渉権の尊重など国際的に認められた人権の尊重の実現にあたり、人権デュー・デリジェンスの実施、救済メカニズムの整備・運用、啓発活動やステークホルダーとの対話を行う旨を明らかにし、これに基づいた活動を展開しています。

推進体制

当社グループでは、代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」を設置し、人権尊重をマテリアリティにおけるテーマの一つとし、審議・決定、見直し等を行っており、重要事項については、取締役会に付議・報告しています。また、人権尊重に関する取り組みは、サステナビリティ推進部が統括責任部門として、人事部門や調達部門など関連部門と連携を図り、現状把握、対応策の検討および実行を進めています。

人権デュー・デリジェンス

当社グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および日本政府が発出した各種ガイドラインに基づき、人権尊重の取り組みを推進しています。2023年には、事業活動における人権への負の影響を洗い出し、サステナビリティ推進委員会での討議を経て、優先的に取り組む人権テーマを特定しました。これを受け、2024年および2025年には、権利主体別の対応策の検討・実行を進め、人権リスク低減に向けた取り組みを推進してきました。

こうした取り組みの進捗や社会環境の変化を踏まえ、2026年には新たなマテリアリティのもと、優先的に取り組む人権テーマの再評価および見直しを行いました。再評価にあたっては、当社グループを取り巻くリスクや事業特性に加え、AIの活用拡大に伴う人権への影響など、新たに顕在化しつつある課題についても調査・検討を実施しました。AIによる人権侵害は複数のテーマに横断的に生じる可能性があることから、「人種・国籍・性別・宗教・信条等による差別」のテーマに含め、対策を講じていきます。また、「責任ある鉱物調達」についても、2026年から優先的に取り組む人権テーマに追加しました。

今後も、社会動向および当社グループへの影響度を踏まえて決定した優先テーマに基づき、各種施策を着実に実行し、人権リスクの継続的な低減および改善に取り組んでいきます。

人権
https://corporate.jp.canon/sustainability/social/human

責任ある調達

責任ある鉱物調達への対応

「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、お客さまに安心してキヤノン製品をお使いいただけるよう、製品に使用される鉱物の来歴確認を行い、紛争鉱物不使用に向けた取り組みをサプライヤーと共に進めています。

責任ある調達
https://corporate.jp.canon/sustainability/social/fairtrade

サプライヤーとのエンゲージメント

事業拡大に向けて、サプライヤーとの対話を重視し、エンゲージメントを実施しています。従前より行っていた製品安全等に関するサプライヤーへの確認に加え、環境および人権の観点から、当社グループのスコープ3削減につなげるための情報収集、サプライヤーにおける人権侵害の防止・軽減を目的としたアンケートを、取引金額の上位85%を対象に実施しています。

さらに2026年からは、アンケートに基づくサプライヤーのCO_2算定の取り組み状況に応じた算定支援を開始しました。

ガバナンス

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

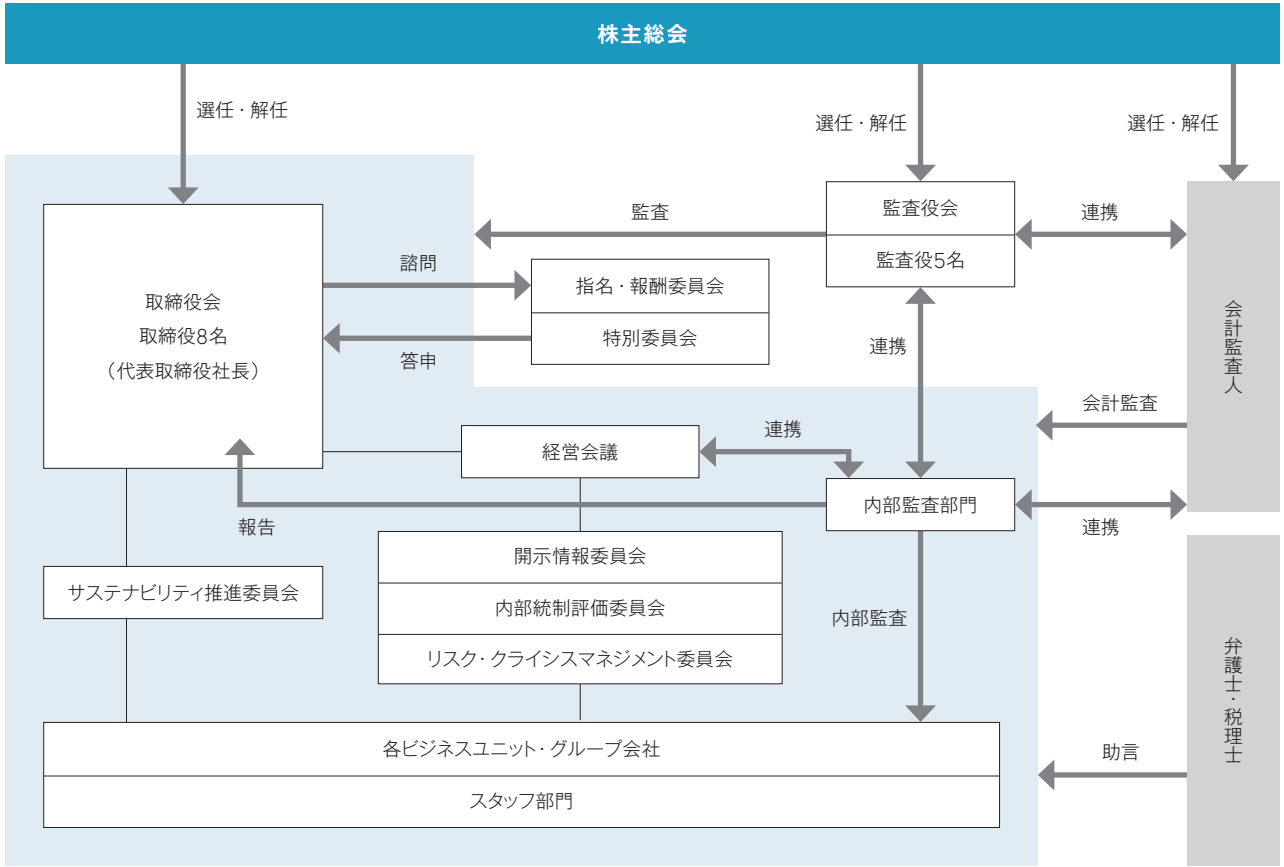
当社では、継続的に企業価値を向上させていくために、経営における透明性の向上と経営目標の達成に向けた経営監視機能の強化が極めて重要であると認識し、コーポレート・ガバナンスの充実に向けてさまざまな取り組みを実施しています。

組織形態	監査役設置会社
執行役員制度の採用	有

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
2014年	社外取締役1名を選任
2016年	社外取締役を2名に増員 独立社外役員の独立性判断基準を制定 コーポレートガバナンス・コードへの対応
2018年	指名・報酬委員会を設置
2021年	コーポレートガバナンス・コード改訂への対応
2022年	社外取締役を3名に増員
2023年	女性の社外取締役1名を選任
2024年	特別委員会を設置 指名・報酬委員会を社外取締役過半数で構成
2025年	社外取締役を4名に増員 女性の社外取締役を2名に増員

コーポレート・ガバナンス体制図（2026年3月31日時点）



ガバナンス

主な会議体について

社内　社外

取締役会
総員：8名　任期：1年

社外取締役比率 50%

2025年開催数 13回

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、独立社外取締役を複数名加えた体制とします。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。

2025年度の取締役会では、当社グループの持続的成長に向けた投資（M&A、基幹システム刷新等）、サステナビリティ経営、政策保有株式の保有合理性および自己株式の取得等について審議を行いました。

監査役会
総員：5名　任期：4年

社外監査役比率 60%

2025年開催数 16回

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等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2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ます。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等を監査し、経営の健全性を確保します。

指名・報酬委員会
総員：5名

社外取締役比率 60%

代表取締役社長、取締役1名および独立社外取締役3名の計5名から成る任意の「指名・報酬委員会」を設けております。当該委員会は、取締役、監査役および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。

2025年度の指名・報酬委員会では、株式報酬制度一部改定の妥当性に関する審議、監査役および上席執行役員の新任候補者選定の公正性に関する審議を行いました。

特別委員会
総員：4名

社外取締役比率 100%

独立社外取締役4名からなる任意の「特別委員会」を設置しております。当該委員会は、支配株主との重要な取引のうち、少数株主の利益保護の観点から審議・検討が必要と判断される取引等について、取締役会または取締役会議長の諮問に基づき審議し、取締役会に答申します。

2025年度の特別委員会では、財務戦略に関する審議および親会社からの仕入に関する確認を行いました。

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、キヤノンMJグループの中長期的な変革課題、また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。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、その時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。2025年は、2026-2030 長期経営構想・2026-2028 中期経営計画等について、活発な議論を行いました。

社外取締役　2025年の活動状況

〈会議体〉　取締役会（年13回）、経営会議（年10回）、執行役員会（年2回）、幹部会（年4回）

〈その他イベント〉　株主総会、入社式、写真甲子園、CP+　等

※ 上記の他に、投資家との対話を通じて得た知見や評価のフィードバックを随時行っています。

ガバナンス

取締役の状況とスキル・マトリックス

		在任期間	2025年 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
足立 正親	代表取締役社長 社長執行役員	11年	92%（12／13回）★	●	●			●	●
溝口 稔	取締役 専務執行役員	5年	100%（13／13回）	●			●	●	
蛭川 初巳	取締役 専務執行役員	6年	100%（13／13回）	●	●			●	
大里 剛	取締役 常務執行役員	4年	100%（13／13回）	●		●		●	
大澤 善雄 社外 独立	取締役	8年	100%（13／13回）	●	●				●
長谷部 敏治 社外 独立	取締役	4年	100%（13／13回）	●	●				●
河本 宏子 社外 独立	取締役	3年	100%（13／13回）	●	●		●		
宮原 さつき 社外 独立	取締役	1年	100%（10／10回）			●	●		

★ 議長　※ 宮原さつき氏の取締役会出席状況は、2025年3月27日開催の第57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。

スキル・マトリックスの項目選定理由

項目	項目選定理由
企業経営	持続的な成長を通じて企業価値の向上を実現するとともに、サステナブルな社会づくりへの貢献に寄与するためには、サステナビリティ推進に関するスキル・知見、および企業経営ならびに長期経営構想・中期経営計画の策定・遂行に関する経験・知見を持つ取締役会メンバーが必要であるため。
営業・マーケティング	急速に変化する社会の中、お客さまのニーズに迅速に対応し、付加価値の高い製品・ソリューションを提供していくことが、社会・お客さまの課題解決と、価値創造につながる。その実現のためには、営業戦略策定やマーケットトレンド把握に関する経験・知見を持つ取締役会メンバーが必要であるため。
財務・会計	資金の効率的な運用を通じて企業価値の向上を実現するためには、正確な財務報告や強固な財務基盤の構築を実現し、さらなる成長に向けた投資と株主還元をバランス良く判断できる経験・知見を持つ取締役会メンバーが必要であるため。
人事	企業価値の向上を実現するためには、従業員のスキルおよびエンゲージメント向上による人的資本の最大化が重要である。その実現のためには、人材育成の経験・知見に加え、多様な人材のマネジメント能力を持つ取締役会メンバーが必要であるため。
法務・リスクマネジメント	事業の安定的な運営を通じて企業価値の向上を実現するためには、関連法規に関する深い知識や、適切なガバナンス体制の構築を実現できる経験・知見に加え、リスクマネジメント能力を持つ取締役会メンバーが必要であるため。
ITソリューション・DX	「人と技術の力で明日を切り拓く事業創造企業グループ」の実現のために、ITソリューション・デジタル技術分野での経験・知見を持つ取締役会メンバーが必要であるため。

ガバナンス

社外取締役および社外監査役

当社の社外取締役は4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」を制定しております。

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・使用人は置いておりません。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おります。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おります。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おります。

経営陣幹部の選任、取締役・監査役の指名手続

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」にて確認の上、取締役会に議案として提出、審議しております。

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おります。

経営陣幹部の解任手続

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、報酬決定プロセス

「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した上で、取締役会に対し、当該制度が妥当である旨の答申を行っております。取締役の個別の報酬額は、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時に、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 専務執行役員）　大澤 善雄（社外取締役）
長谷部 敏治（社外取締役）　河本 宏子（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「株式報酬型ストックオプション」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、これに準じています。

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。

役員の報酬等の総額（百万円）

取締役（社外取締役を除く）	278（4名）
監査役（社外監査役を除く）	49（2名）
社外役員	95（7名）

ガバナンス

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、取締役会の実効性評価を毎年実施しており、取締役会における意思決定とモニタリングが正しく機能していることを確認しております。

2025年度は、取締役および監査役に対する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。

評価項目は、①取締役会の審議事項、②取締役会の構成、③後継者計画、④議論の充実度や過程です。

アンケートを実施した結果、取締役会の実効性はおおむね確保されていることが確認されました。

今後は、中長期的な企業価値向上と持続的な成長を図るべく、アンケートで得られた取締役および監査役の意見を取締役会の運営に生かし、環境変化を踏まえた取締役会の構成の検討、取締役会の審議事項の最適化、重要案件の審議と進捗管理の充実、経営層の育成・選定等に関する議論をさらに深めることにより、より実効性の確保・向上に努めてまいります。

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社では、取締役および監査役に対し、就任時、その役割、職責についての理解の徹底および職務を適切に果たすために必要または有用な知識の確保を目的として、研修を実施しております。また、就任後も、会社の費用負担にて社内外の研修を受講できる仕組みとしております。さらに、社外取締役および社外監査役については、当社の事業に精通していただくため、事業報告会等諸会議に参加する機会を設けております。

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、親会社であるキヤノン株式会社がこれにあたります。支配株主との取引については、重要な基本契約は、取締役会の決議を経て締結しております。支配株主との取引のみならず、全ての取引について、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、全ての株主の利益を保護しております。また、少数株主の利益保護の観点から支配株主と少数株主との利益が相反するリスクについて審議・検討が必要と判断した取引については、独立社外取締役により構成される「特別委員会」にて審議し、取締役会に対して答申を行います。取引の条件の決定等が支配株主との間で恣意的に行われることはありません。

特別委員会の構成員

大澤 善雄（議長、社外取締役）	長谷部 敏治（社外取締役）
河本 宏子（社外取締役）	宮原 さつき（社外取締役）

親会社との関係性

（1）親会社におけるグループ経営に関する考え方

当社の親会社であるキヤノン株式会社は、当社を含むキヤノングループ各社がキヤノンの企業理念である『共生』に根ざした企業活動を通じて社会的責任を全うし、共生の実現に向けて努力し続けることこそが、持続的成長と中長期的な企業価値の向上につながると考えております。また、キヤノン株式会社は、キヤノングループとしての中長期経営計画である「グローバル優良企業グループ構想フェーズⅦ（2026年～2030年）」を、キヤノングループ全体最適の観点のもと、「フェーズⅦ」の目標を効率的かつ確実に達成できるよう、上場子会社である当社と相互に経営戦略を共有しております。その上で、上場子会社である当社が安定的に収益を計上し連結業績の最大化を目指すことで、キヤノングループ全体の企業価値向上を図る、との方針を掲げております。

リスク管理の観点では、コンプライアンス・内部統制・経済安全保障などのリスクマネジメントや脱炭素・温暖化抑制対策、人権尊重の取り組みなどのサステナビリティ活動を、キヤノングループ一丸となって行うべく、当社を含むキヤノングループ全体で方針・情報の共有やシステム整備を進めております。

上場子会社については、キヤノン株式会社および当該上場子会社の少数株主の利益の尊重の観点から、当該上場子会社が高い独立性を維持しながら機動的な経営を行う体制を継続することも、キヤノングループとしての重要な経営方針としております。この考えからキヤノン株式会社は、当社の個別案件に関わる意思決定プロセスには関与しておりません。

（2）親会社における上場子会社を有する意義に関する考え方

当社は、キヤノン製品の販売・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おります。これらの独自事業を展開するにあたり、親会社から独立した上場会社としての迅速な意思決定や機動的な資金調達手段などを保持することで、非キヤノンビジネスの伸張が図られ、また上場会社としての信用力による取引先の拡大、優秀な人材の確保や従業員の高いモチベーションの維持などが可能になっております。このような理由から、キヤノン株式会社は

ガバナンス

キヤノングループの価値最大化に資すると総合的に判断し、当社の上場を維持しております。

（3）親会社の当社の経営への関与

当社は親会社から独立して経営しております。また、親会社役員による当社役員の兼務はなく、親会社出身の当社取締役はおりません。当社は、構成員の過半数を独立社外役員とする指名・報酬委員会を設置し、ガバナンスの向上を図っており、取締役等の選解任や報酬決定プロセスにおいて、当該委員会の判断を十分に尊重しております。

また、当社・親会社間の取引においては、取引の適正性の確保の観点からアームズ・レングス・ルールを適用するなど、当社・親会社双方の少数株主の利益を不当に害さぬよう努めております。当社は、支配株主と少数株主との利益が相反するリスクについて審議・検討を行う特別委員会を置き、当該リスクの軽減に努めております。

政策保有株式

当社グループは、当社の経営戦略や業務提携、取引の維持・強化、協働ビジネスの展開や新たなシナジーの創出等を勘案し、企業価値の向上と中長期的な発展に資する場合に限り、政策的に株式を保有します。

当社は、個別の保有株式について、投資企業との取引金額が資本コストに見合うかという定量評価に加え、保有の意義等の定性評価の内容を総合的に勘案し、取締役会にて毎年定期的に保有の合理性を検証しております。

検証の結果、保有の合理性が認められないと判断した株式については、売却により縮減を図ります。

2021年12月末時点の保有株式は59銘柄でしたが、2025年12月末時点では34銘柄に減少しています。

なお、当社は、政策保有株主から当社株式の売却の申出があった場合、当該会社との取引の縮減を示唆すること等により、その売却を妨げる行為は行わないこととしております。

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います。

内部監査

グループ総合監査室は、代表取締役社長直轄の独立した専任組織として設置されております。同室には、内部監査やIT分野の専門知識・資格を有する人材が多数在籍しており、事業環境やリスクの重要度を踏まえ、重点分野を中心に内部監査を行い、改善状況を継続的に確認しております。監査の計画および結果は、代表取締役社長ならびに取締役・監査役へ定期的に報告され、経営の監督機能と連携しております。さらに、社外の専門機関による確認を受け、国際的な基準に沿った内部監査を実施し、監査品質の維持・向上に取り組んでおります。また、主要なグループ会社の監査部門とも同一方針のもと連携し、グループ全体で約60名の監査体制を構築しております。

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をしており、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。

キヤノンMJグループ全体の内部統制システムの構築を目的として、「内部統制評価委員会」を設置しており、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。

金融商品取引法の内部統制報告制度が上場企業に適用されたため、2009年12月期より、財務報告に係る内部統制の有効性を評価した内部統制報告書を提出しております。

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

1.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おります。

2.整備状況

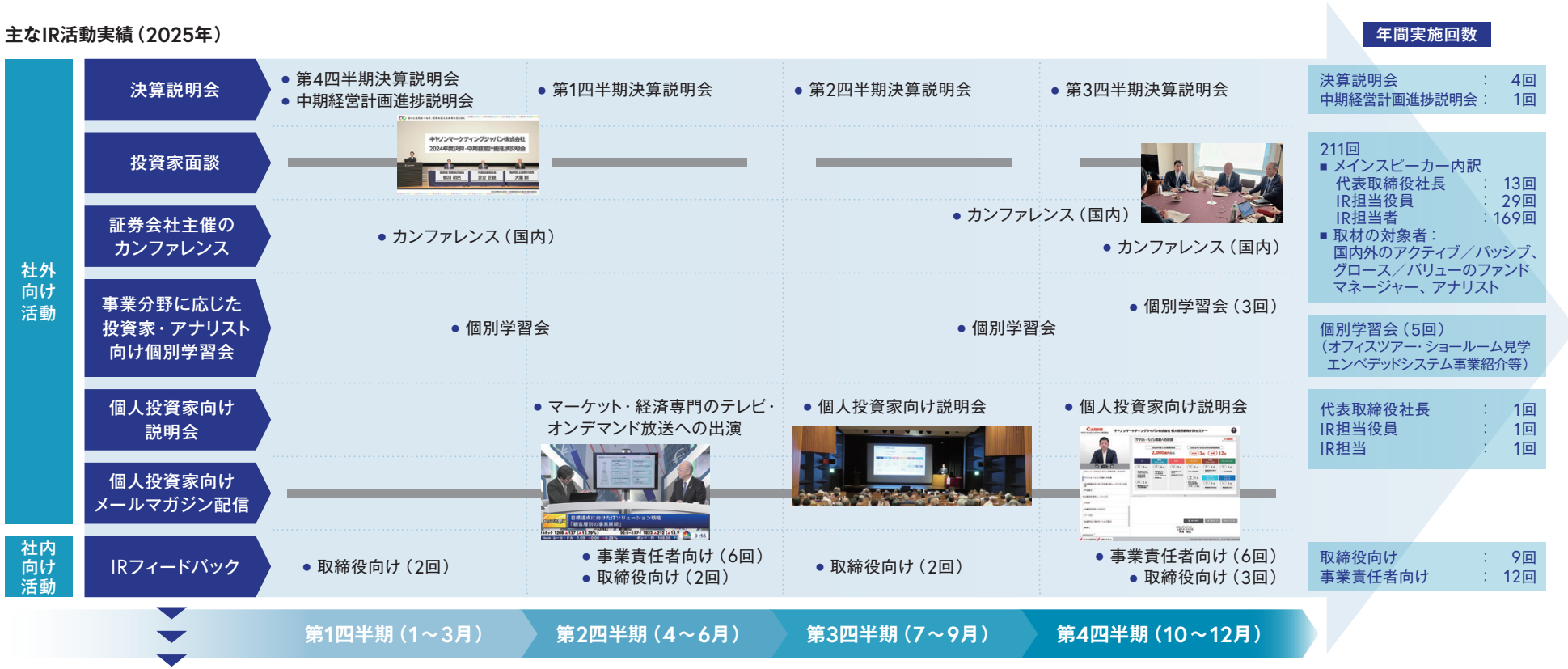
- 反社会的勢力との関係遮断のための行動指針を定めているほか、当社就業規則においても、同趣旨の規定を定め、従業員に対してその徹底を図っております。
- 本社総務部門を反社会的勢力対応の当社グループ統括部署とし、各総務担当部署との間で、反社会的勢力およびその対応に関する情報を共有し、反社会的勢力との取引等の未然防止に努めております。
- 警察および弁護士等の外部機関との連携体制を構築しております。
- 賛助金の支払等については、法律上、企業倫理上の観点から問題のないことをチェックするため、事前にこれを審査しております。

ガバナンス

IRコミュニケーション

当社は、資本市場に参加している皆さまと長期にわたる信頼関係を構築し、適正な評価を獲得することを目的とし、財務情報だけでなく非財務情報についても、適時・適切・公平に開示するとともに、対話の充実を図っています。また、対話を通じて得た知見や評価は、取締役会や経営会議等において共有するとともに、会社経営に反映させることで、中長期にわたる企業価値の向上に努めています。当社では、このようなIR情報開示の考え方を「IRポリシー」として制定し、投資家向け情報サイトに公開しています。

主なIR活動実績（2025年）



経営層および事業責任者に対して、市場から見た当社の評価、投資家との対話内容、ESGやファイナンスの昨今の潮流等のIR関連情報を共有する「IRフィードバック」を定期的に実施しています。双方向の意見交換を重視し、各事業責任者に対して個別で実施しています。対外的な視点から見た当社グループについて取締役および事業責任者の理解を深め、経営や事業運営、IR活動等へと生かしています。

■ 開示事例の参考企業として掲載

東京証券取引所による「親子上場等に関する事例集」（2025年12月26日）に掲載
【参照】https://www.jpx.co.jp/news/1020/20251226-03.html

ガバナンス

リスク・クライシスマネジメント

基本的な考え方・体制

基本的な考え方

当社グループでは企業活動における危機管理を、「リスクマネジメント＝予防的措置」「クライシスマネジメント＝発生時対応」として整理しています。

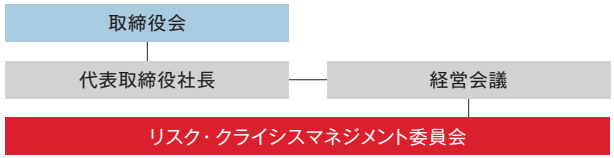
両者はいずれも危機管理の一環ですが目的と対応フェーズが異なるため、それぞれに応じた体制のもと施策を構築し、企業活動の安定と継続性を確保するための取り組みを推進しています。

体制

自然災害、企業倫理・コンプライアンス違反、情報セキュリティ事故等の企業を取り巻くリスクに対する予防や危機対応等に関する諸活動を推進するため、2021年に「リスク・クライシスマネジメント委員会」を設置しました。それまで、各リスクに対しそれぞれの管理体制のもとで行っていた諸活動を同委員会傘下の活動として整備・確立するとともに、統合リスクマネジメントを推進し、当社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



委員：上席執行役員以上、グループコミュニケーション担当役員、企画本部長、ブランドコミュニケーション本部長、総務・人事本部長、法務・知的財産本部長

取り組み

リスクマネジメントおよびコンプライアンスの取り組み

リスクマネジメントについては、その時々の環境変化を踏まえて年度ごとに「重点対応リスク」（法令違反リスク、情報セキュリティリスク等）を設定し、リスクの発生予防策を策定・実行しております。

また、コンプライアンスについては、毎年コンプライアンス・ミーティングを全課で実施し、組織内のコミュニケーションの活性化や組織風土の改善等につながるテーマを議論することとし、時代が変わっても大切にすべき判断軸となる「三自の精神」や「インテグリティ」（正直・誠実・真摯）を再確認し、これら判断軸に基づく思考・行動様式の浸透・定着を図っております。

これら全社施策に加えて、日々の契約審査・法律相談等においても、リスクを見極めながらその発生を抑止する等して、実質的なリスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築に努めております。

クライシスマネジメントおよび事業継続計画（BCP）の取り組み

クライシスマネジメントの取り組みとして、事業継続計画（BCP）を策定し、関係部署と連携しながら、PDCAサイクルに基づき、対策の策定・見直しを毎年実施しています。これらのBCPに関する活動は、経営層の関与のもと、全社的なガバナンス体制のもとで運用しています。

また、大規模災害発生時における組織としての対応力を高めるため、定期的な訓練の実施に加え、各種災害に特化した教育コンテンツの発信や、災害対応ポケットマニュアルの配布などを通じて、社員の意識、行動を支える仕組みを整備しています。

サイバーセキュリティ対策

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、「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、サイバー攻撃訓練を定期的に実施しています。

リスク・クライシスマネジメントに関する社員教育

リスク・クライシスマネジメント教育の一環として、グループ全社員を対象に、リスク・クライシスマネジメント全般、コンプライアンス、BCP、情報セキュリティ、品質に関して、適切な判断と行動が行えるよう、実践的な内容に基づいたeラーニングを実施しています。

取締役および監査役紹介（2026年4月1日時点）

1 代表取締役社長　足立（あだち） 正親（まさちか）

1982年　4月　当社入社
2013年　3月　当社上席執行役員
2015年　3月　当社取締役常務執行役員
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　当社エンタープライズビジネスユニット長
2019年　4月　当社取締役専務執行役員
2021年　3月　当社代表取締役社長社長執行役員（現在）

2 取締役　溝口（みぞぐち） 稔（みのる）

1984年　4月　当社入社
2015年　4月　当社総務・人事本部長
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、当社グループ法務・知的財産担当（現在）
2024年　3月　当社専務執行役員（現在）

3 取締役　蛭川（ひるかわ） 初巳（はつみ）

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
2019年　4月　当社上席執行役員
2020年　1月　当社グループ企画担当（現在）
　　当社グループサービス&サポート担当
2020年　3月　当社取締役（現在）
　　当社グループコミュニケーション担当
2022年　1月　当社マーケティング統括部門長（現在）
2024年　3月　当社常務執行役員
2026年　3月　当社専務執行役員（現在）

4 取締役　大里（おおさと） 剛（つよし）

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（株）管理本部長
2018年　7月　当社調達本部長
2021年　3月　当社上席執行役員
　　当社経理本部長（現在）
　　当社グループ経理担当（現在）
　　当社グループ監査担当（現在）
2022年　3月　当社取締役（現在）
　　当社グループ調達担当
2026年　3月　当社常務執行役員（現在）

取締役および監査役紹介（2026年4月1日時点）

5 取締役 大澤 善雄（おおさわ よしお） 社外 独立

1975年　4月　住友商事（株）入社
2003年　6月　住商情報システム（株）（現 SCSK（株））取締役兼務
2005年　4月　住友商事（株）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（株）顧問
2013年　6月　SCSK（株）代表取締役社長兼COO
2016年　4月　同社取締役会長
2018年　3月　当社社外取締役（現在）
2019年　6月　シチズン時計（株）社外取締役（現在）
2024年　6月　（株）富士通ゼネラル社外取締役

6 取締役 長谷部 敏治（はせべ としはる） 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（株）取締役
2012年　6月　同社常務取締役
2014年　6月　（株）エヌ・ティ・ティ・アド代表取締役社長
エヌ・ティ・ティ出版（株）代表取締役社長
2015年　6月　日本コンピュータ・アーツ（株）代表取締役社長
2020年　4月　（株）DX Catalyst 代表取締役社長
2022年　3月　当社社外取締役（現在）

7 取締役 河本 宏子（かわもと ひろこ） 社外 独立

1979年　7月　全日本空輸（株）入社
2013年　4月　同社取締役執行役員オペレーション部門副統括、客室センター長
2014年　4月　同社常務取締役執行役員女性活躍推進担当、
オペレーション部門副統括、客室センター長
2016年　4月　同社取締役専務執行役員 グループ女性活躍推進担当、
東京オリンピック・パラリンピック推進本部副本部長
2016年　6月　三井住友信託銀行（株）社外取締役
2017年　4月　（株）ANA総合研究所 代表取締役副社長
2017年　6月　（株）ルネサンス社外取締役
2017年　6月　三井住友トラスト・ホールディングス（株）（現 三井住友
トラストグループ（株））社外取締役（現在）
2020年　4月　（株）ANA総合研究所取締役会長
2020年　6月　東日本旅客鉄道（株）社外取締役（現在）
2021年　4月　（株）ANA総合研究所顧問
2023年　3月　当社社外取締役（現在）

8 取締役 宮原 さつき（みやはら） 社外 独立

1990年 10月　監査法人朝日新和会計社（現 有限責任あずさ監査法人）入所
1994年　3月　公認会計士登録
2006年　5月　あずさ監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）パートナー
2016年　3月　KPMGジャパン ダイバーシティ推進リーダー
2019年　7月　日本公認会計士協会常務理事
2019年　8月　アジア太平洋会計士連盟ボード・メンバー
2024年　8月　宮原さつき公認会計士事務所所長（現在）
2024年 11月　ブックオフグループホールディングス（株）社外取締役（監査等
委員）（現在）
2025年　3月　当社社外取締役（現在）

9 常勤監査役 橋本 圭弘（はしもと よしひろ）

1987年　4月　当社入社
2013年　7月　当社イメージングシステムカンパニーイメージングシステ
ム事業統括本部イメージングプロダクトサポート本部長
2020年　7月　当社コンスーマビジネスユニットカメラ統括本部長
2021年　4月　当社執行役員
2023年　3月　当社グループコンタクトセンター担当
当社コンタクトセンター統括本部長
キヤノンカスタマーサポート（株）代表取締役社長
2024年　3月　当社常勤監査役（現在）

10 常勤監査役 伴能 正彦（ばんのう まさひこ）

1993年　4月　当社入社
2016年　1月　当社経理本部経理部長
2023年　1月　キヤノンシステムアンドサポート（株）管理本部長
2024年　1月　同社企画本部担当本部長
2026年　1月　当社経理本部上席
2026年　3月　当社常勤監査役（現在）

11 常勤監査役 鈴木 清純（すずき せいじゅん） 社外

1988年　4月　キヤノン（株）入社
2014年　7月　同社法務統括センター内部統制管理部長
2017年　4月　キヤノン（中国）有限公司 内部監査担当上級部長
2020年　1月　同社内部監査／法務担当副社長
2024年　3月　当社常勤監査役（現在）

12 常勤監査役 荒井 英一（あらい えいいち） 社外 独立

1989年　4月　安田火災海上保険（株）（現 損害保険ジャパン（株））入社
2013年　4月　（株）ジャパン保険サービス（現 損保ジャパンパートナーズ
（株））常務執行役員関東本部長兼信越本部長兼北陸本部長
2014年　4月　同社取締役常務執行役員UD推進本部長
2016年　4月　損害保険ジャパン日本興亜（株）（現 損害保険ジャパン
（株））大阪北支店長
2018年　4月　同社執行役員東北本部長
2020年　4月　同社常務執行役員関東本部長兼甲信越本部長兼北陸本部長
2025年　4月　同社専務執行役員（関西・北陸エリア本部長）
2026年　3月　当社常勤監査役（現在）

13 監査役 志村 さやか（しむら） 社外 独立

1985年 10月　太田昭和監査法人（現 EY新日本有限責任監査法人）入所
1989年　4月　公認会計士登録（現在）
2000年　5月　EY新日本有限責任監査法人パートナー
2006年　5月　同監査法人シニアパートナー
2011年　8月　同監査法人評議員
2016年　7月　日本公認会計士協会常務理事
2024年　7月　志村公認会計士事務所所長（現在）
2026年　3月　当社監査役（現在）