



マックス株式会社
統 合 報 告 書

2024

Profile

マックスは1942年、当時、最高水準の金属加工技術が必要とされていた航空機部品のメーカーとして創業しました。戦後は、ここで培ったプレス技術や線材加工技術を強みに、事業基盤を確立しました。その後、企業買収等により技術を導入・発展させながら事業を拡大してまいりました。

これからも「世界中の暮らしや仕事をもっと楽に、楽しくする」というコーポレートビジョンの実現に向け、挑戦してまいります。

社是

- 一. 良い製品を責任をもって供給する
- 一. 全従業員の生活の向上と人材の養成に努める
- 一. 社会に奉仕し、文化に貢献する堅実な前進を期する

経営基本姿勢

いきいきと楽しく力を合わせ、皆揃って成長していく集団を目指す

- 1. ガラス張りの経営に徹する
- 2. 全員参画の経営に徹する
- 3. 成果配分の経営に徹する

ステートメント ▶ 私たちが大切にしている信条

世界中の暮らしや仕事をもっと楽に、楽しくする

創りたいのは、新しい当たり前。
使う人に寄り添いながら、
大胆に発想して、
今までにない便利さを世に送り出す。

私たちの製品を使っていただくことで、
きっと、楽にできるはず。
もっと、楽しくできるはず。

そうやって、人々の心にゆとりをもたらしたい。
人々の可能性を最大化したい。
そのために、私たちは挑戦し続ける。



コーポレートビジョン ▶ マックスが目指している姿

世界中の暮らしや仕事をもっと楽に、楽しくする

提供価値 ▶ ビジョンに向かって、マックスにできること

新しい常識を創り、ライフパフォーマンスを最大化する

マックスらしさ ▶ マックスの一員として、大切にしている考え方、行動の仕方

Collaborative & Energetic Creative & Fun
寄り添いつながる 強い使命感 チャレンジングな創造性 楽しさ

コーポレートスローガン ▶ 私たちが実現すべきこと

「Engineered for Performance」は、当社が社会に価値ある「新しい当たり前」を顧客視点・技術力で生み出し続け、お客様の作業パフォーマンスの最大化だけでなく、それによって生まれた時間や心の余裕によって、使う人自身の人生の可能性の最大化を目指す、というお客様へのお約束です。

われわれ自身がこれからも人に寄り添い、ユーザーが気付いていないような困りごとにも気づき、マックスならではの独創的な発想で解決していくという宣言です。



CONTENTS

私たちの特徴(OUR FEATURES)	3
製品や技術の変遷	6
事業領域	8
社長メッセージ	10
新中期経営計画(2025～2027年3月期)の概要	16
コーポレート本部長メッセージ	22
営業本部長メッセージ	26
マックスの価値創造プロセス	28
マテリアリティ(重要課題)	30
財務・非財務ハイライト	32
特集: 鉄筋結束機事業のさらなる成長に向けて	34
セグメント別事業概況	38
インダストリアル機器部門	38
オフィス機器部門	40
HCR機器部門	42
事業を通じた社会課題の解決	44
サステナビリティの考え方	46
人を活かす企業の実現	48
人権への配慮	52
持続可能な地球環境への貢献	56
責任ある供給の確保	60
社外取締役鼎談	62
コーポレート・ガバナンス	66
マネジメント体制/スキル・マトリックス	72
コンプライアンス・リスク管理	74
連結財務諸表	76
会社概要	82
株式情報	83
編集方針	84

OUR FEATURES



マックスは、徹底した現場主義・顧客主義で
お客様のニーズに応え、社会の変化を捉えるとともに、
世の中にない製品を創出・普及させることで、
新たな市場を生み出し、ナンバーワン・オンリーワンを
確立しています。

01

多様な事業構成

事業ポートフォリオに関する判断基準

- 1つの産業に依存しない事業構成
- 長期にわたって安定した収益が期待できる事業
- 社内資源が有効に活用できる事業

オフィス機器部門

インダストリアル
機器部門

HCR機器部門

03

安定した収益基盤

利益配分に関する基本方針

- 事業活動による利益を持続的な成長により拡大し、長期安定的に利益配分を行うこと

配当政策

- 連結決算を基準に、純資産配当率5.0%、配当性向50%を目安とする

1株当たり年間配当金

- 過去減配なし

02

ユニークなビジネスモデル

- ニッチな市場で競争優位性を創出
- 消耗品供給を軸とした顧客と持続的につながるビジネスモデル



04

徹底した三現主義

現場の事実を追求することによる
世の中にない製品の創出・普及

製品や技術の変遷

国産第一号の10号タイプホッチキス発売

国産第一号のガンタツカ発売

国産第一号のエアネイラ発売

誘引結束機「デーブナー」発売

丸釘用
「コイルネイラ」発売

ネイラ専用
エアコンプレッサ発売

表示作成機
「ピーポップ」発売

プロ用コンクリートツール
ハンマドリル・振動ドリル発売

電子タイムレコーダ発売

複合機内蔵用オートステープラ発売

浴室暖房・換気・乾燥機
「ドライファン」発売

HCR事業に進出

コンクリートツール事業・住環境機器事業に進出

エレクトロニクス技術導入による、新コンセプト製品の開発

空圧技術の確立により釘打機のトップメーカーに

1942年
創業

ホッチキスやガンタツカにより事業基盤を確立



充電式鉄筋結束機
「リバータイア」発売



高圧釘打機
「スーパーネイラ」発売



〈ツインタイア〉機構搭載
充電式鉄筋結束機「TWINTIER（ツインタイア）」発売

>1942年
群馬県高崎市東町に航空機の尾翼の部品メーカー
「山田航空工業株式会社」として発足



>1964年
マックス株式会社と改称

>1963年
米国ボスティッチインコーポレイテッド
と資本・技術・販売提携

>1981年
栄光ビジネスマシン
株式会社の株式取得

1980年
売上高200億円
に到達

>1983年
テーシーシー株式会社の
株式取得

1991年
売上高500億円
に到達

>2000年
株式会社神和製作所及び
シンワハイテック株式会社の
株式取得

2006年
売上高600億円
に到達

>2010年
株式会社カフムラ
サイクルの株式取得

2018年
売上高700億円
に到達

>2014年
Lighthouse(UK)
Holdco Limited
の株式取得

2023年
売上高(百万円)
86,638

2022年
売上高800億円
に到達



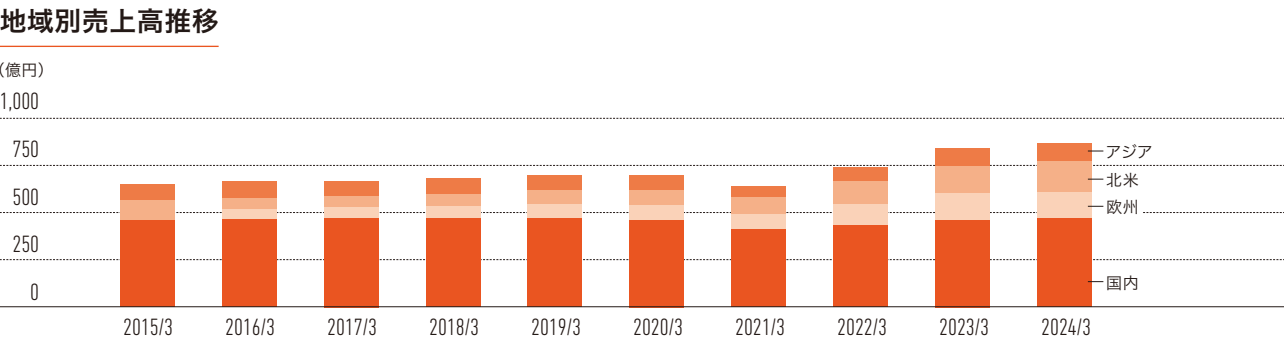
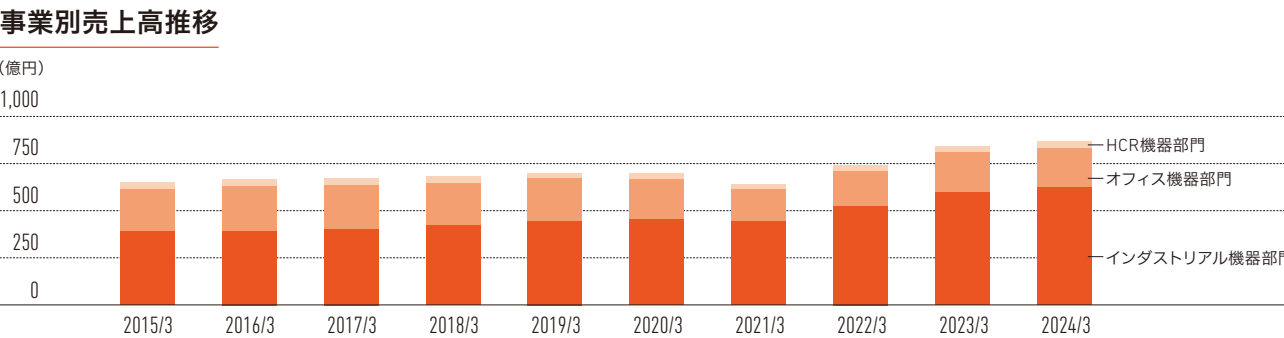
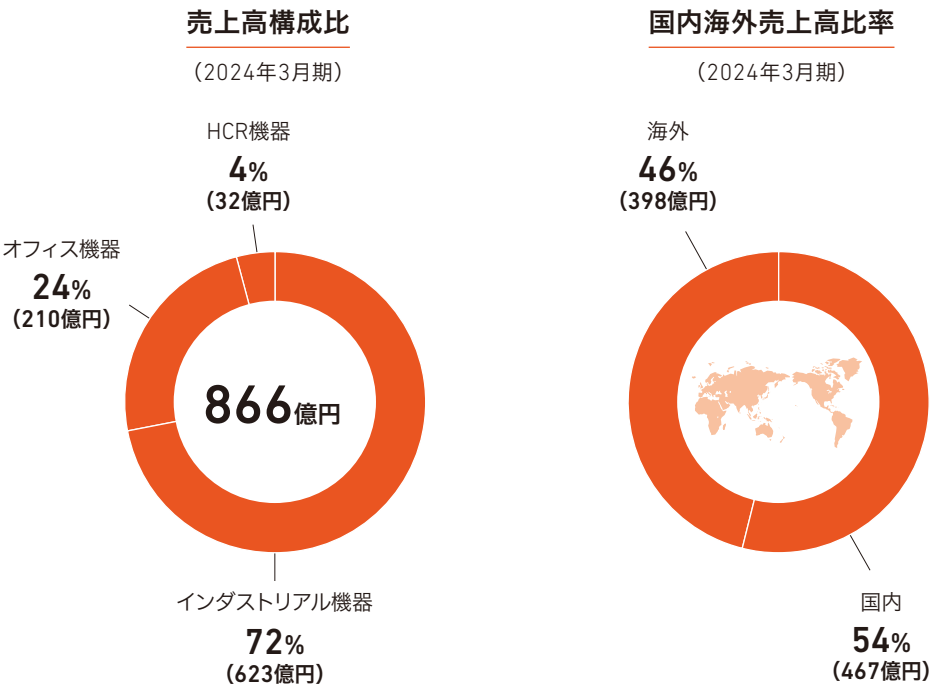
※1987年に決算期を9月20日から3月31日に変更しました。このため決算期変更の経過期間となる1987年度の売上高は、1987年9月21日から1988年3月31日までの変則決算となります。

事業領域

マックスはホッチキスや建築・建設工具を中心にユニークな製品を展開し、多くのトップシェア、世界初、国産初の製品を送り出しています。ここではマックスの基幹となる事業部門をご紹介します。これからもマックスは、「使う人が満足するモノづくり」にこだわり、付加価値の高い製品を提供していきます。

インダストリアル機器部門		
機工品事業	AF(農業・食品)事業	住環境機器事業
木造建築物向け工具、コンクリート構造物向け工具	農業・食品包装機器	住宅設備機器
 釘打機	 誘引結束機	 浴室暖房・換気・乾燥機
 エアコンプレッサ	 袋とじ機	 24時間換気システム
 鉄筋結束機	 消耗品	
主力製品	主力製品	主力製品
釘打機、エアコンプレッサ、充電工具等 鉄筋結束機、コンクリートネイラ、ガスネイラ等	誘引結束機、袋とじ機、 充電式剪定はさみ等	浴室暖房・換気・乾燥機、 24時間換気システム等
主な販売先・ユーザー	主な販売先・ユーザー	主な販売先・ユーザー
大工、鉄筋工、PC(プレキャストコンクリート)工場等	農家、食品スーパー等	システムバスメーカー、一般家庭等
主な展開地域	主な展開地域	主な展開地域
日本、北米、欧州	日本、欧州	日本

オフィス機器部門		HCR機器部門
オフィス機器事業	オートステープラ事業	HCR事業
文具関連製品	文字表示機器	介護・福祉機器
 ホッチキス・針	 表示作成機	 標準車いす
 パンチ	 オートステープラ	 多機能車いす
 チューブマーカー		
主力製品	主力製品	主力製品
ホッチキス、パンチ、スタンプ等 表示作成機、チューブマーカー、ラベルプリンタ等	オートステープラ等	車いす、歩行器等
主な販売先・ユーザー	主な販売先・ユーザー	主な販売先・ユーザー
一般消費者、工場、菓子店等	複合機メーカー等	一般消費者、病院、介護施設、 福祉用具貸与事業者等
主な展開地域	主な展開地域	主な展開地域
日本、アジア、欧州	日本、北米、欧州	日本、アジア





代表取締役社長

小川 辰志

RESOLVING SOCIAL ISSUES with OUR PRODUCTS

**未来に向けて目標を定め、
持続的な価値創出の実現を目指して
チャレンジを続けます**

2024年3月期は、前中期経営計画の最終年であるとともに、新中期経営計画を策定・公表するタイミングでもありました。目の前の課題に取り組みながらも未来を構想し準備を進めるという、ダイナミズムを感じる1年となりました。

マックスの「未来を創る」ための新たな中期経営計画は、目標と達成に向けた課題を定め、そして、社内のさまざまな組織の思いに耳を傾けながら施策を策定しました。私たちは、将来にわたって高い企業価値を実現するために、これからも挑戦を続けていきます。

**2024年3月期は
過去最高益を更新、
前中期経営計画の目標も達成**

前中期経営計画の最終年にあたる2024年3月期は、売上高、各利益ともに過去最高を更新することができました。更新できたのは、インダストリアル機器部門のセグメント利益が対前年+34.5%の大幅増益となったことと、国内事業の収益拡大が進んだことによります。その結果、ROEも当初目標としていた8%を上回る11.1%まで向上しました。

特に鉄筋結束機事業を含むコンクリート構造物向け工具の売上高は、当初目標220億円に対して304億円と大幅に上回りました。海外事業においては、円安に推移した為替のほか、人手不足と非住宅市場の堅調な市況を受けて鉄筋結束機の需要が増加しました。欧州では、主力のドイツ、北欧での住宅市況低迷による景気後退がありましたが、米国での堅調な建設投資継続が事業を支えました。また、国内・海外事業ともに、原材料価格等の高騰に対応した価格改定や、重点製品の戦略的販売が収益改善に寄与しました。住環境機器事業では、主力の浴室暖房換気乾燥機でリフォーム・リプレイスのストック市場に注力したことの効果が表れました。

研究開発投資については、直近3期で117億円の投資を継続し、市場投入へ向けた新しい技術を獲得してきました。また、新規事業の創出では、全社的に実施した社内ビジネスコンテストから生まれたレンツール事業が立ち上がるなどの実績が生まれました。事業基盤の強化におけるデジタルトランスフォーメーション(DX)では、2023年9月に経済産業省の「DX認定事業者」認定を取得するに至り、DXビジョンとともに掲げている4つのテーマにてDX戦略を推進しています。最近では、デジタルイノベーション統括部が全社をまとめながら、各事業、各部門(住環境機器営業部やカスタマーサービス部門など)、横断組織での取り組みに成

果が表れたほか、国内オフィスや国内機工品事業ではIoTを活用したサービスの提供を開始しました。

このように、全体としては好調な業績と新しい取り組みをスタートさせた前中期経営計画期間でしたが、最終年度の売上伸長という視点では、対前年で鈍化した傾向がありました。為替影響が損益にプラスに働いていたことも考慮すると、踊り場にいるのは事実です。この最終年度は、各事業、組織レベルまで落とし込んだときに納得できる実績となったのかについて、立ち止まって考えるタイミングであり、社員一人ひとりがこの3年間をどう実感しているかという観点を忘れずに新中期経営計画に反映させていく必要があると考えていました。また、成長投資については、目標に対する実行率が6割程度にとどまりました。可能な範囲で適切に実行したと捉えていますが、計画と実行の精度を上げる必要もあり、企画力や取り組みスピードを一段上げる課題がありました。

非財務面では、ガバナンス強化を継続するとともに、環境・社会への取り組みが着実に進んだと考えています。群馬県の藤岡工場では、徹底的な作業効率化に取り組み、深夜勤務を縮小したことで、エネルギー使用量やCO₂排出量の削減に加え、働き方そのものが変わりました。マックス製品の保管・出荷業務を担っているマックス物流倉庫(株)でも2024年問題への対応をきっかけに、外部の運送会社や営業本部と協働し、運営を変えて働き方を革新しました。環境に配慮した製品展開としては、2023年から展開しているサステナブル文具シリーズ「Re:max(リマックス)」のホットキスで、包装材を紙箱にしたモデルや、本体カバーにプラスチック端材・バイオマスプラスチックを使用したモデル、革や木の端材をアップサイクルして職人の手作業で本体カバーを制作したモデルなど、新しい提案を続けています。包装市場では、充電式袋とじ機のバイオマス プラステーブルの販売を開始しています。こうした製品は、現時点での売上規模は大きくありませんが、サステナブルな文具や消耗品の需要が将来加速する可能性があり、今後も取り組みを継続していく考えです。

**未来の成長に向けた礎を築く、
新中期経営計画がスタート**

新中期経営計画の事業環境は、為替動向、戦争などの地政学的リスク、ドイツや北欧の景気低迷、コスト上昇などが懸念され、非常に不透明であると思います。また、前中期経営計画期間で収益を下支えした製品の価格改定については、製品価値が見合わなければ価格改定が販売数量減を招き、収益に対してはマイナスに働きます。そこで、新中期経営計画期間での戦略コンセプトとして、販売数量の増加を第一に狙いますが、事業環境が不透明なこともあり、コストとのバランスも必要となっています。

このような事業環境を踏まえながら、新中期経営計画の議論を進めてきました。従来、マックスの中期経営計画は3年先に目指す姿を描く形で策定してきたのですが、3年単位では近視眼的になる面があること、事業拡大戦略や成長投資などは、準備期間と計画期間後に効果が表れる実行策があること、そうした前提に立ち、今回の計画は、未来を見据えて2030年度に目指す姿を描くことにしました。そして、その過程にある新中期経営計画の3ヶ年に対処すべき課題を実行するという姿勢で検討しました。

まず、基本となるのは、マックスが持続的な成長を果たすための基盤構築の重要性です。現在マックスの業績を支えている鉄筋結束機は、不透明な事業環境に加え、今後さまざまな競争が起こると予測しています。競争に対処しながら事業を拡大していくと同時に、次の主力となる事業の柱

を複数育て、切れ目なく収益を確保できるようにならなければなりません。着実に歩んで礎を築き、その上に立って基盤をより強固なものにし、未来への飛躍を目指し実行する、そのような思いが「未来を創る」という言葉にあります。そして、「事業収益力と資本収益性の向上により企業価値の高いマックスを創る」ことに挑戦するという方向性を定めました。

新中期経営計画の基本戦略として「事業戦略」「経営基盤強化戦略」「成長投資戦略」の3つを掲げています。この3つはどれか1つを優先して進めるというものではなく、それぞれが連携し、影響し合いながら成果を上げていくものです。従来は事業戦略を重視していた面もありましたが、事業成長のためには経営基盤強化が不可欠ですし、成長投資がなければ大きなチャレンジができない、というように、今後は3つの関わりをより意識して進めたいと思います。例えば、事業戦略の一つ「海外事業のさらなる成長」では、新中期経営計画期間に海外売上高比率50%、2030年度目標で55%超と定めています。一方でこの間、「国内事業の強化」による収益の下支えも非常に重要となります。それらを実現するためには人員の確保・育成が不可欠であり「サステナビリティ経営(人的資本)」の強化が求められます。このように、各戦略の取り組みが関わり合い、高め合うことで、持続的な成長は実現します。

また、前中期経営計画で掲げていた「新規事業の創出」は、今回「新規事業の事業化」と一歩踏み込んだ目標としました。鉄筋結束機を含む既存事業の柱をより太くする、加えて新たな柱を立てることの必要性は、社内でも強く認識されています。アイデアを具現化し、市場投入を実現するスピードが非常に大切です。市場投入に向けて、関連部門がさまざまな課題を解決するための実行策を立案しました。加





えて、アイデア発掘という点では、社員一人ひとりの経験や気づきから新事業のヒントを発掘し実行に移せるような活動を、継続して進めることにしました。

3つの基本戦略の一つである成長投資戦略についてですが、新中期経営計画では、3年間のキャッシュフローアロケーションを構想し、その中の事業拡大投資として120億

各セグメントにおける 成長の方向性を見極め、 バランスよく資本を投下

新中期経営計画におけるセグメント別の方針・目標について述べたいと思います。

インダストリアル機器部門では、今後もAF事業を含めた海外機工品事業が全社成長を牽引するとみており、製品ラインアップおよび販路の拡大が重要なテーマとなります。また、国内機工品では収益改善を図りつつ、建築・建設現場での生産性向上に向けた製品・サービスの提案を行い、お客様の現場作業における作業効率や安全を追求します。2023年12月にフルモデルチェンジした充電式鉄筋結束機「ツインタイア RB-442T」は国内市場で高い評価を得ており、2024年5月には欧米でもRB443Tとして展開を開始し、継続的な競争優位性の維持に貢献するとみています。住環境機器事業では、浴室暖房換気乾燥機のリフォーム・リプレイスのストックビジネスをさらに拡大するような施策を実行していきます。

円の枠を具体的に設け、M&Aも一つの選択肢としながら拡大を図るという方向性を明確にしました。成長投資の投資先は重点課題である販路拡大に加え、事業創出、サプライチェーン全体の中でも考えられます。今後、外部と協働して得られる機会に目を向け、自分たちのコア業務や技術を見定め、会社の成長につなげていきたいと考えています。

オフィス機器部門では、表示作成機「ピーポップ」、チューブマーカ―「レタツイン」など文字表示機器の成長余地が大きく、欧米市場での積極的な展開を狙います。国内では2023年から2024年にかけて労働安全衛生法の関係政省令が改正され、新たな化学物質規制が導入されたことで、ラベル表示などの自律的な管理がこれまで以上に求められるようになっていきます。このため、「ピーポップ」を活用した新たな化学物質規制に対応するラベルや各種安全表示の作成をサポートする取り組みをさらに強化していきます。

HCR機器部門は、製造を中国で行い大部分を国内で販売していることもあって円安の影響を受けやすい事業構造となっています。したがって、生産効率の改善や内製化などによって収益改善をさらに進め、新製品の投入によって売上を拡大していくことが目標です。また、中国を含むアジア地域での販売が増加傾向にあるため、今後も拡販を進め、安定した黒字化の実現を図ります。

すべての事業で共通した課題として、コスト上昇への対処がありますが、協力会社との協働取り組みに加え、生産現場の生産性改善や自動化、一貫生産などをさらに進めていくために、経営基盤強化戦略として設備投資を行っていきます。設備投資は、将来構想と、さまざまなリスクを勘案しながら実行する考えです。

「皆揃って成長していく集団」を 実現するための人的資本政策

未来に向けてさらなる挑戦へと踏み出そうとする今、人員不足が課題となっています。事業は拡大する一方で社員数の増加は限定的で、各部門でも危機感が生じています。また、社員の高齢化に伴うスキル伝承や人員減少にも直面しています。このため、新中期経営計画期間に200人を目標として新卒採用・キャリア採用を行う考えで、さまざまな施策を積極的に進めています。

さらに、昨今の事業拡大、技術/環境変化に対応するための複雑な課題は、各部門が連携しなければ業務が停滞して

「お客様の可能性を最大化する」 ことこそがマックスの提供価値

マックスはコーポレートビジョンとして「世界中の暮らしや仕事をもっと楽に、楽しくする」を掲げています。そして、ビジョンに向かってのマックスの提供価値は、「新しい常識を創り、ライフパフォーマンスを最大化する」としています。

新しい常識とは、世の中に向けて初めてマックスが市場投入し、育ててきた数々の製品がイメージされると思います。製品やサービスを提供するうえで、使う人にとってやさしいものでありたい。そして、作業効率が上がり、気持ちよく安全に使いたい、といった本質的な要望を徹底的に追求することで新しい常識を創ろうと考えています。新しい常識

しまうことがあります。部門間の垣根なくコミュニケーションを図り、組織横断で取り組むことが必要となり、例えば、ブランドの再構築やDXの取り組みなどが一定の成果を上げ始めたのも、そうした風土が醸成されてきたからではないかと感じています。

そういった現状認識のもと、人的資本を充実する施策としては、将来のために人や組織は、どのようなスキル獲得、キャリア（経験）付与が必要なのか、内部外部問わず誰と連携したらいいのか、などを検討し、具体的な投入を計画しています。全社、横断組織、部門課題としては、販路開拓、イノベーション創出、生産性改革、ブランディング構築、DX推進、人事改革などさまざまあります。現実を把握し、人員や組織、実行策をプランニングし、同時に人と組織のスキルを高めていきます。これが、「未来を創る」ための大きな力になると考えています。

を創るのは、世界標準を創るということにもなりますので、それは大変なことです。

2024年秋に、この新しい常識にチャレンジする新製品（ホッチキス、空圧工具、IoT鉄筋結束機など）を発売しました。展示会や発表会ほか、さまざまな形でご紹介しています。マックスの提供価値は、製品やサービスを通じて、人手不足の解決や省力化、職場・家庭の安全衛生環境を改善することです。そのために、独創的な技術・発想で世の中にない製品・サービスを生み出し、品質を確保した最適生産を行い、お客様に製品を届けます。そして、お客様の声をお伺いして製品・サービスを改善するという“循環”を機能させ、新しい常識に到達させます。だからこそ、お客様の現場に足を運び、お客様の声を直接お伺いするという三現主義を、変わらず、真に大切に続けていくのです。

新中期経営計画の目標達成、そしてその先の未来の創造にチャレンジするマックスの取り組みに、これからご期待いただければと思います。

新中期経営計画(2025～2027年3月期)の概要

マックスは、2024年4月に新中期経営計画(2025～2027年3月期)を発表いたしました。今回の新中期経営計画は、前中期経営計画の振り返りを踏まえ、2030年度に目指す姿を明らかにした上で、その実現に向けた計画として立案しました。

2030年度の目指す姿を見据えながら、新中期経営計画を推し進め、より中長期的な目線で企業価値を継続して高めていくことを目指します。

前中期経営計画(2022～2024年3月期)の振り返り

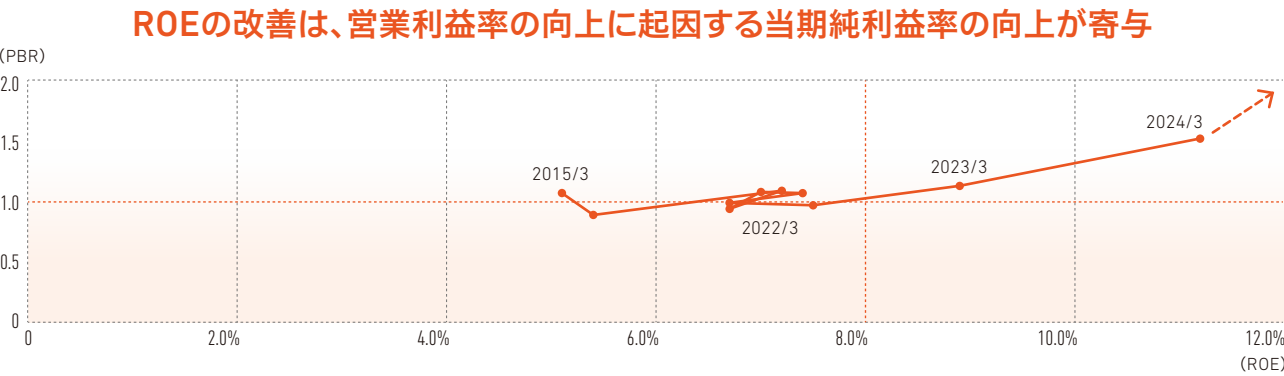
- 前中期経営計画の期間は、鉄筋結束機事業の伸長、価格改定、円安の進展などにより、売上高、各利益ともに好調に推移。
- 業績が好調であった結果、ROEは前中期経営計画の目標(8%)及び株主資本コスト(6～7%)を上回る水準の11.1%まで向上。株価、PBRも大幅に向上。
- ネット現預金の金額は増えているものの、成長投資及び株主還元の増額により、ネット現預金比率は一定程度に抑制。
- 買収防衛策の廃止や女性社外取締役の選任など、ガバナンスを強化するとともに、情報開示を充実。

業績			
鉄筋結束機事業の成長が大きく寄与し、当初目標(2021年4月発表)をすべて達成			
	2024年3月期 前中期経営計画目標	2024年3月期 実績	達成率
売上高	729億円	866億円	119%
営業利益	90億円	126億円	140%
親会社株主に帰属する 当期純利益	70億円	104億円	149%
ROE	8.0%	11.1%	+3.1pt

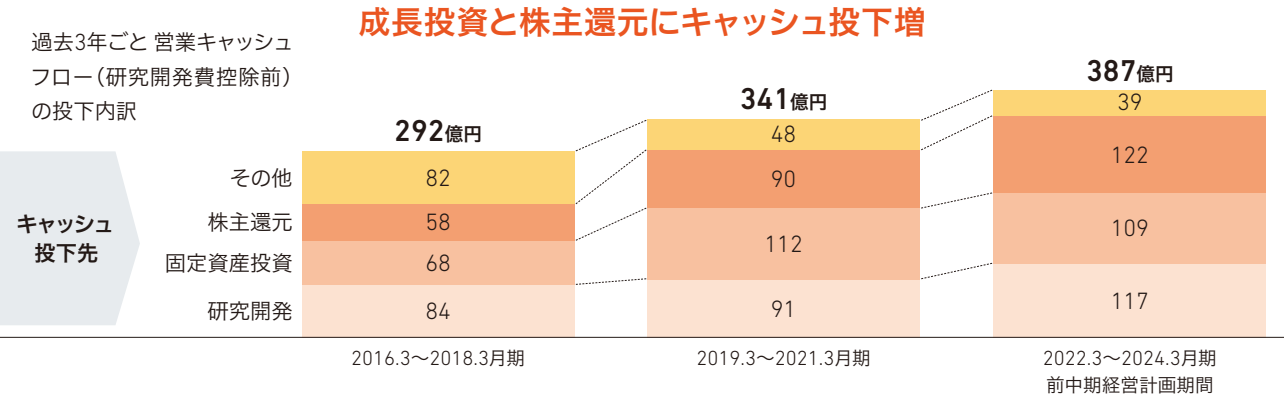
基本戦略に対する実施内容と評価

2022～2024年3月期 中期経営計画 基本戦略		実施内容・評価
海外事業の 成長	・鉄筋結束機事業の成長加速 ・AF(農業・食品)事業の海外展開 ・重点地域への積極投資	・海外売上高は、前中計期間で+170億円 ・鉄筋結束機事業は、想定の1.4倍に成長 ・ドイツ等に販売拠点を設置。タイ第3工場を竣工し、鉄筋結束機の消耗品の供給能力を拡充
ビジネス モデル変革	・収益基盤の強化(国内事業) ・新規市場への活動推進	・国内各事業では、諸資材の高騰及び円安によるコストアップを売価アップで吸収 ・ストックビジネスへのシフトは順調に進捗 ・新規市場向けの専任組織を設置し活動を推進
新規事業の 創出	・中長期的な研究開発投資 ・国内外の開拓営業への投資	・研究開発投資を継続(直近3期で117億円) ・「新規事業創出プロ」を発足。子会社を活用し、レンタル事業を立上げ ・次期中計では、事業化に向けた活動を加速
経営基盤の 強化	・デジタル技術活用による業務生産性の改善 ・健康で働きやすい企業の実現 ・ESG及びブランド力の強化	・経済産業省の「DX認定事業者」取得 ・年間総労働時間1,900時間未満を目標に取り組み、2024年3月期実績は、1,879時間 ・TCFDへの賛同、統合報告書の発刊

ROE・PBRの大幅な改善



キャッシュの使途



新中期経営計画(2025～2027年3月期)

2030年度に目指す姿

2030年度に向けて事業ポートフォリオを転換し続け、
持続的な株主価値・企業価値の向上を企図します。

売上高

1,100 億円超

営業利益

200 億円超

ROE

12 %超

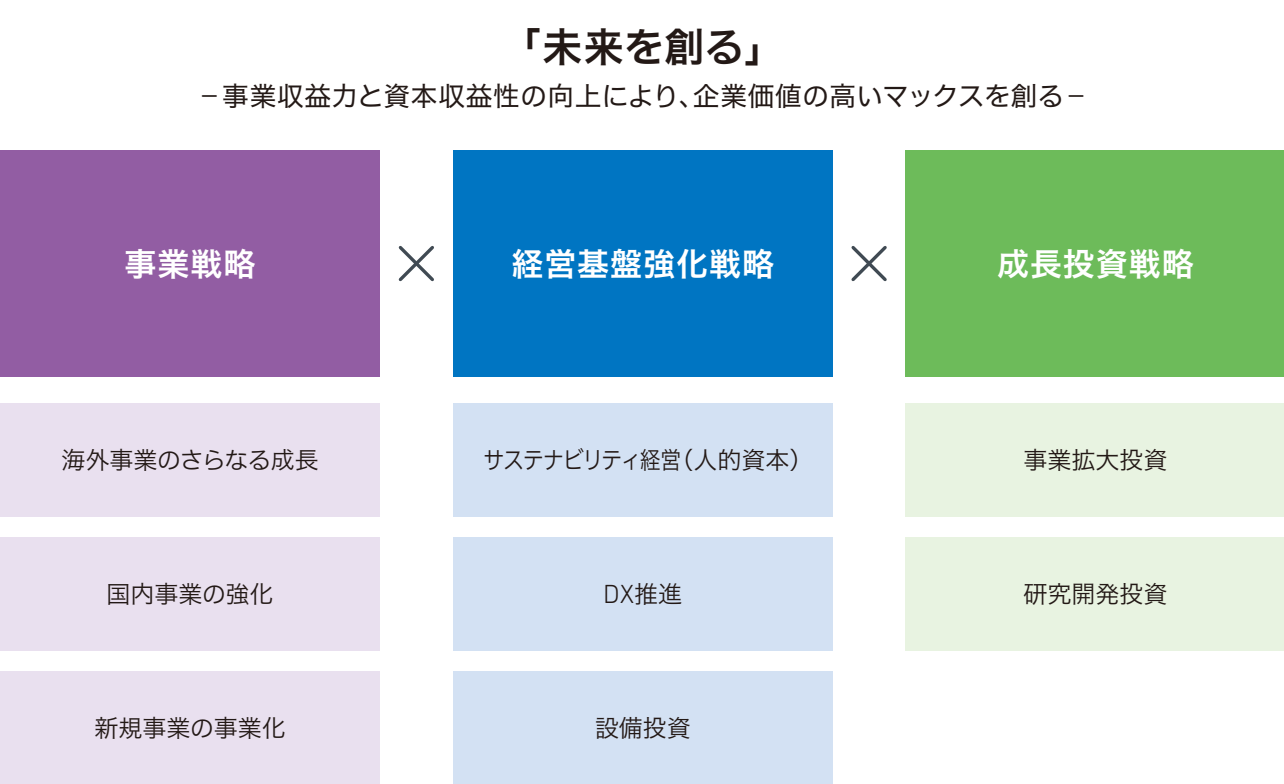
PBR

2 倍超

海外売上高比率

55 %超

基本戦略



計画数値(2024年4月26日時点)

新中期経営計画の最終年度である2027年3月期の売上高は978億円、
営業利益は153億円、売上高営業利益率は15.6%、ROEは10.7%を計画。

	計画		中期経営計画	
	2025年3月期	増減率	2027年3月期	2024-2027/3 平均伸長率
売上高	89,800百万円	+3.6%	97,800百万円	4.1%
営業利益	13,000百万円	+3.2%	15,300百万円	6.7%
経常利益	13,000百万円	△5.2%	15,300百万円	3.7%
親会社株主に帰属する当期純利益	10,000百万円	△4.2%	11,200百万円	2.4%
売上高営業利益率	14.5%	—	15.6%	—
ROE	10.0%	—	10.7%	—

部門別計画

インダストリアル
機器部門

2027年3月期売上高(計画)

71,700 百万円

2024-2027/3 平均伸長率

4.7 %

重点方針 → 国内・海外の鉄筋結束機事業を中心とした事業拡大の継続

事業別売上高、セグメント利益率

(百万円)

(%)

20.3 20.8 23.2

62,392 64,600 71,700

11,551 11,630 11,900

29,304 30,750 36,860

21,536 22,220 22,940

2024/3 2025/3
(計画) 2027/3
(計画)

住環境機器事業

海外機工品事業

国内機工品事業

海外機工品事業

・非住宅市場を中心とする新規ユーザーの開拓

・ディーラーの育成による販売力の強化

・アフターサービス体制の整備

国内機工品事業

・現場の生産性向上をキーとした提案の推進

・建築・土木市場での用途拡大

国内・海外鉄筋結束機事業

・新製品の投入による競争優位性の継続

住環境機器事業

・浴室暖房換気乾燥機のリフォーム・リプレースのストックビジネス
拡大継続

AF(農業・食品)事業

・誘引結束機「テープナー」の欧米中市場での普及拡大

・未開拓地域における販路の開拓



鉄筋結束機「ツインタイア」



コーポレート本部長メッセージ



中長期的な成長に向けたステップとして

新中期経営計画を着実に進捗させ

未来を創るための原動力を育んでいきます

角 芳尋

専務取締役 上席執行役員

コーポレート本部長 兼 経営企画室長

前中期経営計画は、業績面でも体制面でも大きな成果を残すことができました

前中期経営計画を振り返ると、売上高は最終年度目標729億円に対して866億円、営業利益は目標90億円に対して126億円、当期純利益は目標70億円に対して104億円、ROEは目標8.0%に対して11.1%と初めての2桁超え、PBRは2021年3月期の0.99倍から1.52倍となり、主要な業績指標のすべてにおいて目標を達成することができました。直近の2期は主要業績指標で過去最高を更新するとともに、営業利益率は14.5%となり、着実に稼ぐ力をつけることができた実感しています。ROEの向上とともにPBRも向上

しており投資家の皆さまや市場からも一定の評価をいただいたものと認識しています。

この実績は、主に海外市場を中心にした鉄筋結束機事業の売上増と、国内事業を中心にしたビジネスモデルの変革や価格改定を着実に推進したことによるものであると捉えています。

加えて、円安に推移した為替レートによるプラス影響もあったため、実態以上のよい結果が表れているともみています。個々の事業を鑑みれば、収益性に課題が残る事業が

あるのも事実です。今回の成果に満足せず、さらに実力を付け、収益力向上を伴った事業成長と資本収益性、企業価値の向上に取り組んでいかなければならない思いを新たにしています。

前中期経営計画では「海外事業の成長」「ビジネスモデルの変革」「新規事業の創出」「経営基盤の強化」の4つの基本戦略を掲げて取り組んできました。

「海外事業の成長」では、海外市場の事業規模が398億円、海外売上高比率は46.0%となり、大きく成長させることができました。

「ビジネスモデルの変革」においては、主に国内での取り組みが進捗しました。オフィス機器事業で文具から文字表示機器へ、機工品事業で木造建築物向けからコンクリート構造物向け工具へ、住環境機器事業では新築向けからリプレイス向けへと、事業ポートフォリオを変革する活動を着実に進めてきたことが功を奏したと考えています。

「新規事業の創出」では、新ビジネスを推進するための専任部署を設置して活動を推進し、2023年9月には、社内ビジネスコンテストから生まれたサービス「レンツール」の事業をスタートするなどの成果を残すことができました。

「経営基盤の強化」では、デジタル技術の活用による新たな顧客価値の創出と業務生産性の改善を進めてきました。「つながるDXで新たな感動を生み出す」というDXビジョンのもと、「製品・サービスDX」「生産・品質保証DX」「データ・業務基盤DX」「人・組織DX」の4つのテーマで取り組みを継続しており、2023年9月には経済産業省より「DX認定事業者」に認定されました。また、人的資本投資にも力を入れ、人材育成・キャリア形成に対して重点的に投下を行うとともに、エンゲージメントサーベイの実施や平均年間総労働時間1,900時間未満の目標達成など、社員一人ひとりの安定的な生活と会社での活躍の両立を実現できるよう取り組んできました。

新中期経営計画には、財務指標・資本政策でも新しいチャレンジを織り込んでいます

従来の中期経営計画は、損益計画があり、それに対する課題を整理して各事業部門で実施策を立案し、取締役会で決裁するという形で策定してきました。今回、新しい中期経営

また、過去と比較すると積極的に資本投下を行ったことも、前中期経営計画期間で特筆すべき点です。事業成長に不可欠な研究開発投資に117億円、事業運営の基本となる設備投資に109億円を投下しました。株主還元については、2022年に配当政策を見直し、前中期経営計画期間で90億円の配当を実施、並行して32億円の自社株取得を行いました。

加えて、前中期経営計画期間中にガバナンス強化にも取り組みました。まず、企業価値の向上こそがすべてのステークホルダーに対する経営課題であるという認識のもと、長年継続してきた買収防衛策を廃止しました。また、社外取締役の増員・女性取締役の選任によって、ガバナンス体制の強化と多様性向上を図りました。さらに2023年には、役員・社員への譲渡制限付株式報酬(RS)を導入しました。これにより、役員・社員が企業価値向上に向けて、社外

のステークホルダーとも方向性を一致させることを狙います。こうした私たちの取り組みを投資家の皆さまにご理解いただくために、情報開示や対話の強化も進めてきました。機関投資家の皆さまとの個別面談件数が増加し、直接対話をさせていただく中でマックスへの高い評価や期待を感じる機会も多くなりました。また、IRサイトや統合報告書での発信を充実させることにも取り組んできました。

このように、各方面での積極的な活動によって目標を上回る成果を残すことができましたが、課題も残っています。

事業面の課題について、成長を牽引する海外の鉄筋結束機事業は、既存市場での拡販とともに未開拓のエリアへの展開を目指す必要があると考えています。国内では価格改定や事業構造改革による体質強化が進みま

したので、今後は重点とする事業・製品の販売数量を増加させることで持続的な成長を実現しなければならないと認識しています。それらが実現できれば、仮に為替が円高傾向になっても、安定的な成長を実現できると考えています。

業戦略・財務戦略・非財務戦略を立案するという、今までにない手法を導入しています。加えて、議論のプロセスも取締役会での論議事項として扱いながら情報共有を行うというアプローチで議論を進めました。こうした姿勢が、新中期経営計画のテーマとして掲げた「未来を創る」というフレーズに込められています。

具体的な指標については、「事業収益力と資本収益性の向上により、企業価値の高いマックスを創る」というサブテーマを設け、それを経営指標に紐づけて表しています。2026年度における事業収益力の指標として売上高978億円、営業利益153億円、資本収益性の指標としてROE10.7%、企業価値の指標としてPBR1.82倍を掲げています。また、海外売上高比率は50.0%を目指します。これらの経営指標は、2030年度に売上高1,100億円超、営業利益200億円超、ROE12%超、PBR2倍超、海外売上高比率55%超という目指す姿から導かれたものです。私たちにとってチャレンジングな目標である2030年度の目指す姿を実現するために、具体的なアプローチとして新中期経営計画の目標を定めた形です。

新中期経営計画の基本戦略は「事業戦略」「経営基盤強化戦略」「成長投資戦略」の3つで整理しました。前中期経営計画で強化された収益構造をさらに磨き上げるべく、事業ポートフォリオの転換と重点分野での販売数量拡大を継続し、事業収益力の向上につなげていきます。

キャッシュフローアロケーションについては、持続的な成長に向けて手元資金も活用しながら、前中期経営計画以上に、積極的な資金投下を行うという方向性を定めました。営業キャッシュフローで540億円のキャッシュインを実現するとともに、必要に応じて手元資金も活用し、経営基盤強化投資・成長投資・株主還元に振り向けていきます。経営基盤強化投資には120億円程度を計画しており、設備投資のほか、業務改善や新たな価値創出に向けたDX投資に投下していきます。成長投資は、メーカーとして不可欠な研究開発投資に140億円程度、そして今回新たにM&Aを含む事業拡大投資として120億円程度を割り当てる考えです。新中期経営計画期間の事業成長の柱は鉄筋結束機事業および海外市場となるため、事業拡大投資はそれらの成長のための使途を念頭に置いています。

株主還元については、足元の財務状況や事業収益力の向上、純資産配当率の水準等を踏まえて、配当政策を「純資産配当率5.0%、配当性向50%を目安とする」と改め、強化することとしました。この政策に基づいて配当は140億円程度の実施を計画しています。併せて、財務状況や株価動向、株主動向などを見据えながら自社株式取得も機動的に実施していく考えです。

資本・財務については、前中期経営計画の2年目にあたる2022年に計画のリバイスを行った際に、ROEに代表される資本収益性と資本コスト、PBRなどの企業価値、足元の状況と今後の計画を踏まえた資本・財務戦略について、社内で議論をするようになっていました。その後、2023年3月末に東京証券取引所から「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応等に関するお願いについて」が発表されたのですが、既に社内で議論が進みつつある中での要請だったこともあり、違和感・唐突感などはありませんでした。新中期経営計画の策定を進める中で、そうした要請も織り込みながら、事業戦略に基づいた資本戦略、財務戦略の検討・立案を進め、2024年4月に主要な指標と株主還元政策、今後3年間のキャッシュフローアロケーションなどを示すことができました。

CAPMベースで算出した当社の株主資本コストは6～7%程度と認識しており、2024年3月期のROEは11.1%と前期の8.9%から大きく向上し、想定している資本コストを超過する結果となりました。ROEの内容をデュポン分解で分析すると、2021年3月期の当期純利益率8.0%から12.0%への向上が寄与しており、事業収益力の向上がROEの向上に結びついていることが分かります。11.1%というROEは当期純利益の為替の円安影響による増大分を含んだものですが、実力として10%水準に達していると認識していますので、今後も資本コストを上回することはもちろん、実力値をさらに向上させ、ROEの目標達成を目指します。

前中期経営計画期間に市場評価も向上し、PERが14.6倍となったことでPBRは1.52倍に到達しました。今後も投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーとの対話を通じて新中期経営計画の実践・実現による企業価値向上の道筋を示すことでPERをさらに改善させ、PBR目標の達成を狙っていきます。

非財務・サステナビリティの側面でも取り組みを加速させ、さらなる価値創造につなげていきます

新中期経営計画では経営基盤強化戦略の一つに「サステナビリティ経営（人的資本）」を掲げています。前中期経営計画期間中に運営体制を整備し、現在はサステナビリティ委員会の下部実行組織として設置したサステナビリティ推進委員会が実務の運営に当たっています。2022年には本推進委員会のメンバーに女性社員を加え、2023年には社外取締役も参加することで、より多様な意見を反映できる体制となりました。

また、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同や、温室効果ガス排出量削減の具体的な活動、人権デューデリジェンスの取り組みなど部門横断的な活動が増えていることや、サステナビリティについて社内で学ぶ機会を増やしたことで、その重要性に対する社員の認識が高まっていると感じています。加えて、新中期経営計画の検討プロセスにおいて各部門でサステナビリティに関する項目の検討・課題化を行ったこと、サステナブル文具シリーズ「Re:max（リマックス）」を順次上市していることなども、社内の意識醸成に役立っているとみています。

マックスはマテリアリティとして「人を活かす企業の実現」を挙げています。新中期経営計画では人的資本投資を重視しており、将来のマックスを担う人材の獲得・育成にはますます力を入れていきたいと考えています。今後は新卒採用を進めるだけでなく、キャリア採用による増強にも力を入れていきます。一方、社内の人材に対してはスキルアップ研修などを実施し、さらなるキャリア形成を進める考えです。また、ダイバーシティの推進、ワークライフバランスの充実などの課題にも、引き続き向き合っていきます。賃金をはじめとする処遇についても、外部環境の変化を反映しながら適切に見直しを図っていきます。

前中期経営計画で掲げていた平均年間総労働時間1,900時間未満というKPIが達成できたこともあり、働きやすさと生産性向上は一定のレベルで成し遂げられたと捉えています。次のステップとしては、社員のエンゲージメントを高めながら働きやすさと働きがいと両立させるという点が目標になってくるでしょう。

多様性に関しては、2024年度から社内横断の「ダイバーシティ推進プロ」を立ち上げました。これは女性を中心としたプロジェクトで、女性の働きやすさやさらなる活躍のためにどのようなことが必要なかをボトムアップで議論する場として機能するようになればと期待しています。そこから出てくる意見と経営層のトップダウンの両輪で女性活躍推進にドライブをかけ、2030年度に取締役会における女性比率30%という基準をクリアできる環境を整えていければと考えています。

また、2023年から進めてきた人権デューデリジェンスによって、マックスの人権リスクマップを明らかにすることができました。将来的に海外事業をさらに拡大していこうとしていることも踏まえると、人権に対する対応は事業上不可欠となります。今後は、特定したリスクに対する取り組みをより実効的に深化させていかなければならないと考えています。

環境面では、2030年度CO₂排出量50%削減というKPIの達成に向けて、社内の取り組みをさらに加速させる必要があると認識しています。主に生産本部における排出削減を自助努力で進めながら、目標達成に向けたクレジットの活用なども検討の余地があると考えています。

海外事業の拡大を狙う中で、特に欧州では環境規制の強化が加速しており、それらにどう対応していくかが事業継続・事業成長のために不可欠な課題となっています。このため、環境規制に関する情報入手を積極的に進め、半歩先を進めるような対応をとる必要があります。社員一人ひとりの理解と行動が必要なのはもちろんですが、経営層の意思決定も今後さらに重要になるものとみています。

新中期経営計画の戦略において、事業・財務・非財務（サステナビリティ）はマックスの未来を創るためのファクターとして、一体のものとして捉えています。3ヶ年の計画は始まったばかりであるため、今後は進捗を確認し、必要に応じて軌道修正を図りながら、目標達成に向けて着実に歩みを進めていきたいと思います。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまにも、今後のマックスの成長に期待をお寄せいただけると幸いです。

営業本部長メッセージ



山本 将仁

常務取締役 上席執行役員
営業本部長

世界各地で事業成長を加速させ、
より企業価値の高いマックスへの
飛躍を確実なものとしていきます

好調な鉄筋結束機事業が、前中期経営計画の達成に大きく貢献しました

前中期経営計画では、基本戦略の一つに「海外事業の成長」を掲げてきました。結果として、海外売上高を170億円増とすることができ、前中期経営計画全体の達成に大きく貢献したと考えています。この好調を特に牽引したのが、鉄筋結束機事業でした。

コロナ禍以降は、世界的に人手不足の影響や公共投資の拡大が目立ち、鉄筋結束機は堅調な需要が続きました。欧米共に活況で、2022年にはドイツに支店を設け、近隣諸国へのサポート・サービス拡充を行うなど積極的な動きもとれていました。しかし、欧州はウクライナ戦争開始以降は急激な減速が進み、現在に至るまで厳しい状況が続いています。このため、国際的なスポーツイベントの開催などで好調なフランスや、開拓の余地が大きい東欧・南欧に力点を移して活動してきました。経済が比較的好調なイタリアやスペインで伸びが見られ、ポーランドやルーマニア、ハンガリー等でも堅調に推移していますが、ドイツや北欧の下振れを補うまでには至っていません。今後の状況を見定めながら、販売チャネルや営業拠点のさらなる強化を実施していく考えです。

一方、米国市場は堅調に推移しています。金利が上昇しているため、一般住宅は新築需要が減少し、中古の住宅市場も停滞気味です。しかし公共投資は変わらず堅調であり、鉄筋結束機の伸びしろはまだ残っています。このため、計画的に人員を投入して拠点を増やし、販売ルートやサービス拠点の拡大など、今後の状況を見定めて進めていきます。

2023年3月に鉄筋結束ワイヤ専用のタイ第3工場が竣工し、グローバルに安定的な供給を行う生産体制が整いました。また、2023年9月にはオーストラリアに駐在所を構え、現地代理店のサポート体制を強化できました。将来的な販社化も検討しつつ、ニュージーランド等を含めた調査も継続しています。

このように前中期経営計画期間で、各地における鉄筋結束機事業の堅固な土台を築くことができました。円安によるプラスの影響もありましたが、それを差し引いても販売数量ベースで着実な成長を積み重ねることができたと考えています。3年間を経て海外売上高比率が46%まで向上したことも、その成果の一つと捉えています。

さらなる海外事業の成長に向けて、より積極的にアプローチします

新中期経営計画においても、「海外事業のさらなる成長」を事業戦略の一つと位置付けて、継続的に取り組んでいきます。鉄筋結束機事業では、既存の市場における競争優位性を強化しながら、未導入の市場での市場探索や販路・ユーザー開拓に積極的に取り組んでいきます。特に、現地ワーカーの人件費とマックス製品の利便性、価格の釣り合いが取れる国・地域では、確実な成長が見込めると予想しています。また、欧州の景気が回復してくれば、大きなポテンシャルを発揮するはずです。その時期は不透明ではありますが、将来を見据えて販路拡大やディーラーの育成などに取り組んでいければと考えています。

また、今後参入を検討していく市場として、ASEAN・中東があります。現在は参入に向けての市場探索が中心ですが、各国の需要や販売チャネル・現地業者の構成などに対する理解を深めつつ、今後の展開を検討していきたいと考えています。また、特にASEANは、現在は現地ワーカーの人件費が低く、鉄筋結束機が普及する環境にはないと判断しています。しかし、受け身の姿勢で賃金上昇を待っているうちに、類似の製品に市場を押さえられてしまう可能性もあることから、早い段階で参入の足がかりを作っておくことが必須です。

こうした状況を受けて、海外営業部の中に市場開拓を行うためのグループを組織しました。実は中東もASEANも、かつて市場参入にトライしたものの、規模の拡大やフォローアップをできる体制を整えられずうまくいかなかった経験があります。ですから、今回は改めて組織的に体制を整備し、継続的に参入・拡大を目指そうと考えています。

これらを見現化させるために、新中期経営計画において事業拡大投資を設定しました。M&Aも視野に入れながら世界各国での活動を進めていけば、目標である2026年度の海外売上高比率50%、さらに2030年度に55%超という目標も実現可能なものになると期待しています。

国内では効率化を進めるとともに、新規事業へのチャレンジも継続します

国内に目を転じると、前中期経営計画期間の事業環境は非常に厳しいものでした。新設住宅着工戸数・非居住建築

物の着工床面積がともに低調だったこと、また円安などの影響から原価が上昇し、事業収益にマイナスの影響を与えるさまざまな要因が発生しました。

そのような中で状況を打破するために、DX推進による営業活動の変革、例としてSNSを活用したエンドユーザーへのアプローチや販売チャネル向けの専用Webシステム活用による受発注業務の効率化などを進めています。また、修理拠点を統合して修理品を集約し、配送する方式に変更するなど、効率化を進めてきました。原材料等の価格高騰の影響を売価に反映させる動きも着実に進み、国内事業の収益基盤強化につなげることができました。

この流れを受けて、今後は国内事業の収益性をさらに向上させていく必要があると考えています。堅調な鉄筋結束機や、「ビーポップ」に代表される文字表示機器などの事業にリソースを振り向けるとともに、リフォーム・リプレースのストック市場で伸長している浴室暖房換気乾燥機などでさらなるステップアップを図っていければと考えています。加えて、新規事業の事業化にも一層力を入れていきます。2023年に、社内のビジネスコンテストから生まれた新規事業「レンツール」が動き始め、社内でもひとつのフラッグシップになったと考えています。こうした動きをさらに活性化させるために、営業本部内に設置した新規事業推進室を中心に、社内での事業探索や外部との連携など、さらに積極的に進めていければと考えています。

また、2021年にICT推進部を設立してDXにも力を入れてきましたが、これからはマックス製品もスタンドアローンの機械だけでなく、コネクティッドを前提にビジネスを展開すべきと考えています。ラベルプリンタでは年契約でクラウドを活用したサポートを提供するサービスも行っていますが、そうしたモデルを他事業にいかに展開できるかも今後の課題になるものとみています。

これらの可能性を育てていくために、組織体制や人材面での強化も不可欠と考えています。マックスの製品は、それぞれに顧客層も販売ルートもアプローチの手法も異なっています。その多様さを強みとして、社内でノウハウを共有したり、ある製品の経験を持った人材が別の部署で活躍することができれば、新しい発想や手法につなげることもできるはずです。さまざまな経験を積み、チャレンジできる環境を社員一人ひとりに提供すること、そしてそれを国内だけでなく海外にも展開できるよう、会社として機会を増やしていければと思います。

マックスの価値創造プロセス

当社の使命は、当社の持てる能力や技術を最大限発揮し、お客様や社会が求める良い製品を創り出し継続的に供給することです。この使命を果たすことを通じて社会の持続性への貢献と堅実に存在し続ける企業の実現を目指します。



マテリアリティ(重要課題)

マックスは、ステークホルダーにとって重要であると同時に、当社にとって経営インパクトの大きい課題として、5つのマテリアリティを特定しました。

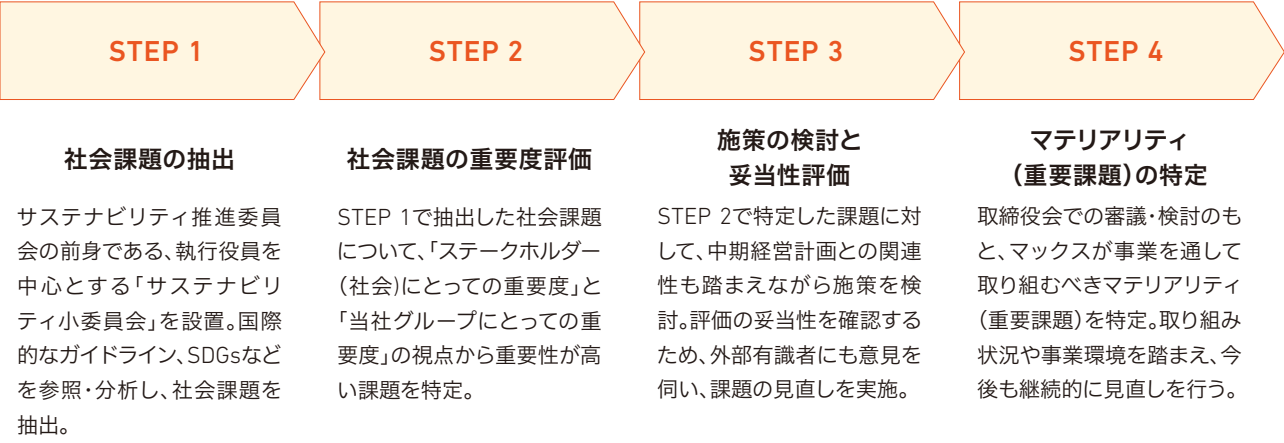
マテリアリティの特定にあたっては、SDGsや国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダード等の国際的な枠組みや、幅広いステークホルダーの視点と、企業への

インパクトの視点の双方を考慮しました。その上で、役職員向けアンケートの実施や、サステナビリティ小委員会を中心に、社外役員や外部有識者との意見交換等社内外で積極的な議論を重ね、取締役会での承認を経て、マテリアリティを特定しました。

特定したマテリアリティ(重要課題)

マテリアリティ	重点テーマ	目指す姿
人を活かす 企業の実現	- 人材育成 - ダイバーシティ - 人権の尊重 - ワークライフバランス - 労働安全衛生	「目指す人材像」に掲げる人材の継続的な輩出 - 女性の活躍を含めた多様性の確保 「人」が尊重され、「人」が成長することにより、会社も成長する - 仕事と生活の調和 - 長期にわたり活躍できる心・身体の健康づくり支援
持続可能な 地球環境への 貢献	- 環境マネジメント・コンプライアンス - 環境配慮型製品の開発 - 気候変動への対応 - 資源循環/廃棄物	- 事業と環境の調和 - 環境配慮型製品の開発推進 - 温室効果ガス(CO₂)排出量の削減 3R視点での廃棄物削減
「暮らしや仕事を楽に、 楽しく」の実現に向けた イノベーションの推進	- イノベーション - デジタルトランスフォーメーション(DX)	- 挑戦を促す環境・風土の形成とイノベーションや新市場開拓に向けた挑戦の継続 - DXビジョン実現に向けた製品・サービスの提供と組織づくり
責任ある 供給の確保	- 品質と安全 - サプライチェーンマネジメント - 防災・災害復興	- 製品・業務における高品質の確保 - 責任ある調達の推進 - 大規模な自然災害等からの早期の復旧
ガバナンスの 維持・強化	- コーポレート・ガバナンス - コンプライアンス・リスク管理 - 情報セキュリティ	- 自律的なコーポレート・ガバナンスの充実 - コンプライアンスの浸透とリスク管理の実践 - 情報資産の保護

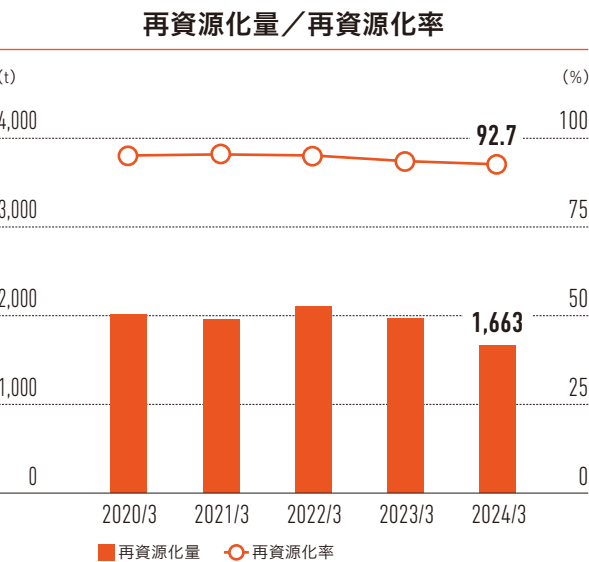
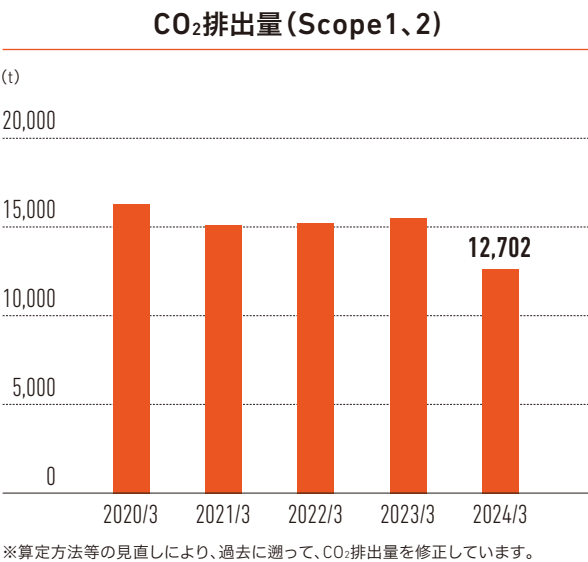
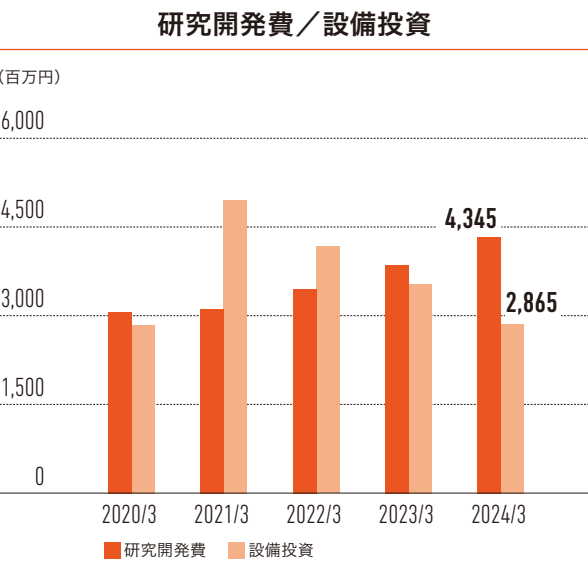
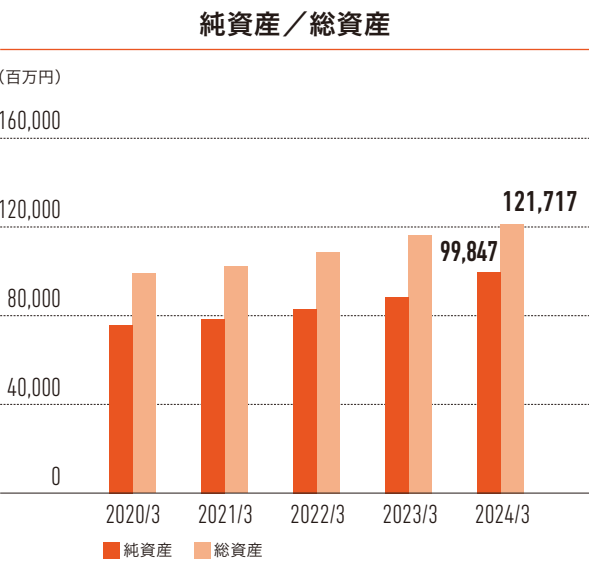
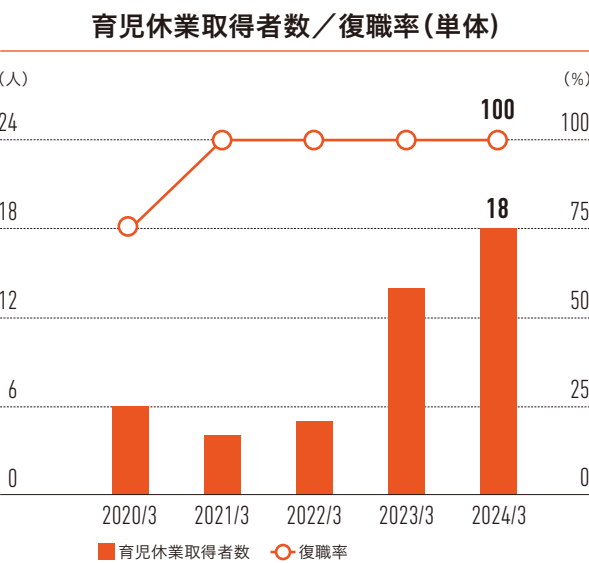
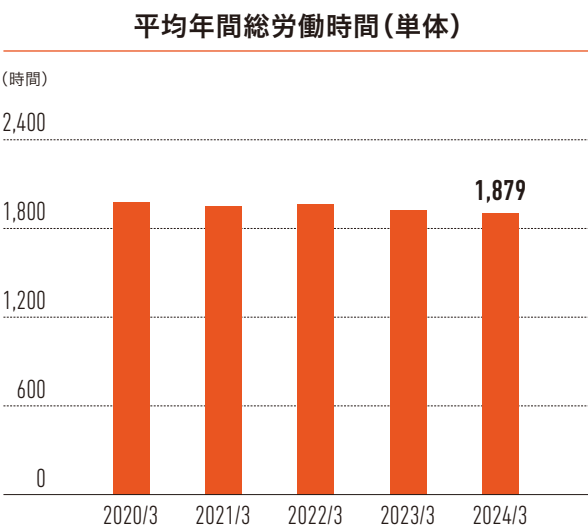
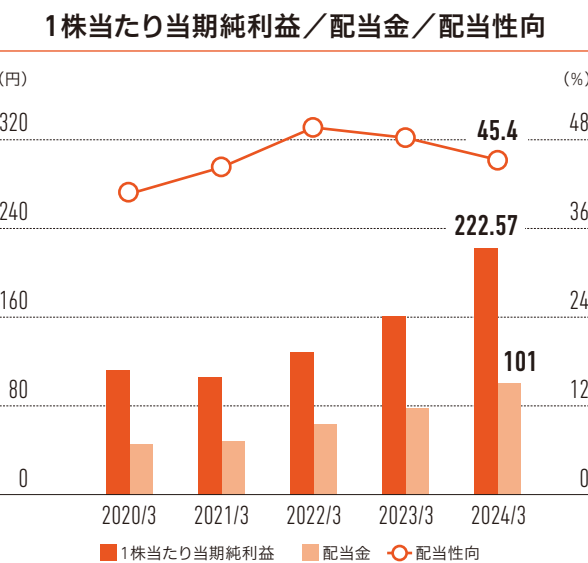
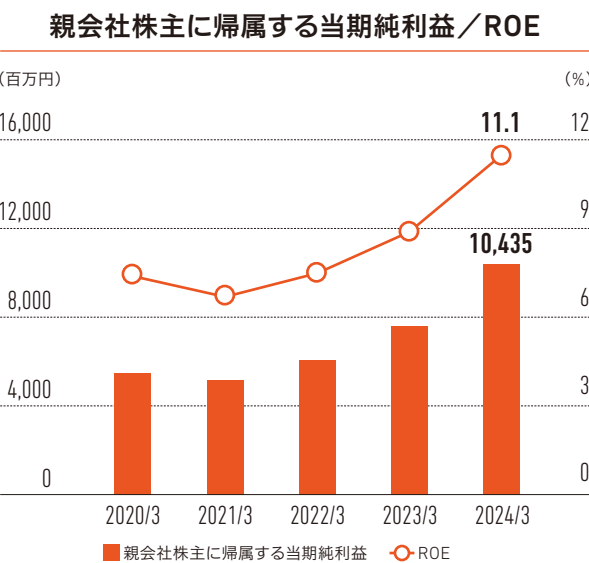
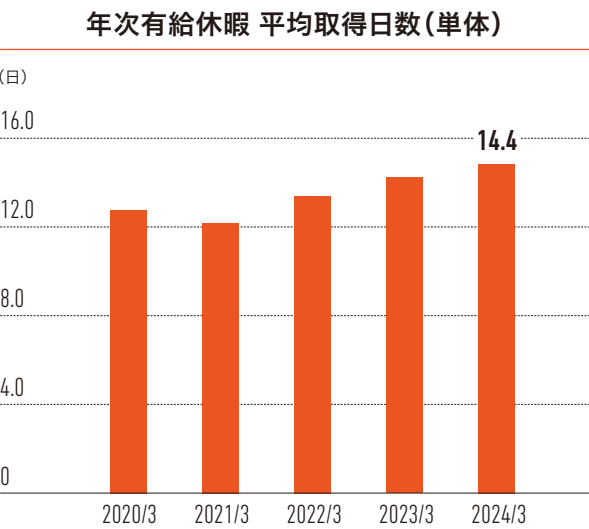
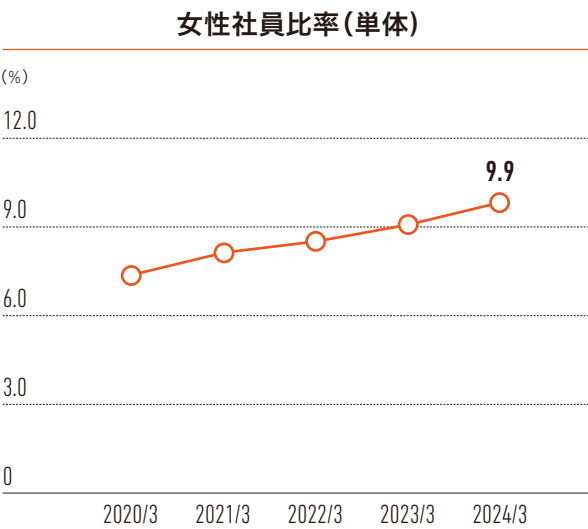
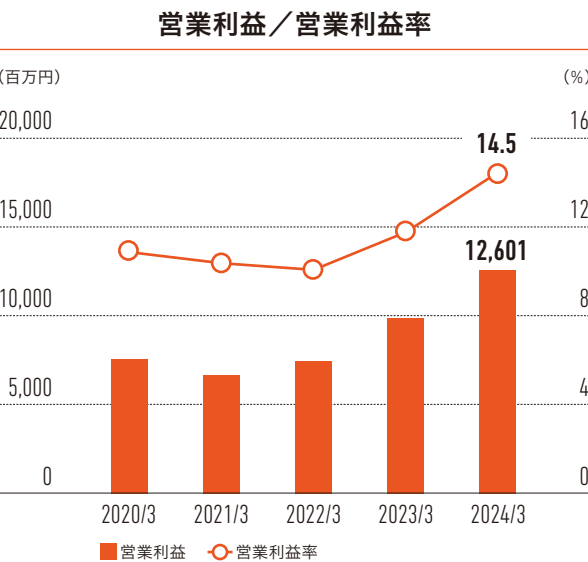
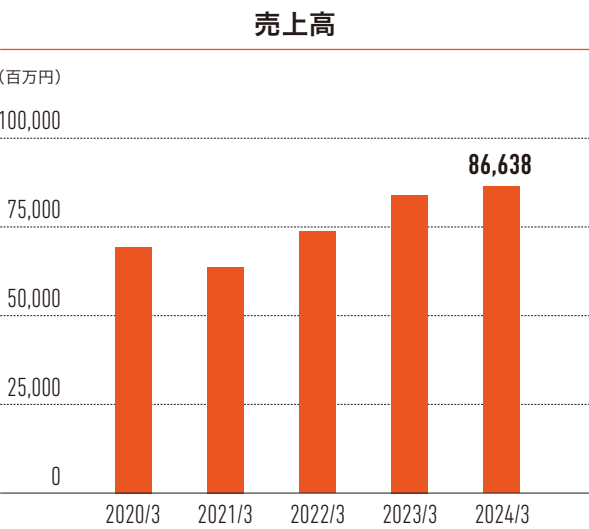
マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス



指標	実績		目標	関連するSDGs
	2022年度	2023年度		
エンゲージメントサーベイ	○	○	平均値以上	
連結女性管理職比率	6.1%	7.6%	2030年に10%	5ジェンダー平等を 実現しよう 8働きがいも 経済成長も
単独新卒採用女性比率	18.9%	26.5%	20%	
重大な人権問題発生件数	0	0	0件	
平均年間総労働時間 (単位:時間)	1,901	1,879	1,900時間未満	
Scope1,2(単位:トン)	15,585	12,702	2030年に2018年度比50%削減	13気候変動に 具体的な対策を
Scope3-11(単位:千トン)	2,515	2,287	2030年に2018年度比30%削減	
再資源化率	93.6%	92.7%	—	
R&D比率	4.6%	5.0%	—	9産業と地域発展の 基盤をつくる
研究開発費 (単位:億円)	38.7	43.4	—	
重大な製品事故発生件数	0	0	0件	11住み続けられる まちづくりを 12つくる責任 つかう責任
取締役会実効性評価の継続	実施	実施	継続実施	12つくる責任 つかう責任
重大なコンプライアンス違反件数	0	0	0件	

※算定方法等の見直しにより、過去に遡って、温室効果ガス(CO₂)排出量を修正しています。

財務・非財務ハイライト



※算定方法等の見直しにより、過去に遡って、CO₂排出量を修正しています。

SPECIAL FEATURE

鉄筋結束機事業の さらなる成長に向けて

鉄筋結束機の歴史

一少しでも働きやすい現場を一

そんな思いからマックスは1993年に
世界初の充電式鉄筋結束機を発売。

以来、改良を重ね、2017年に発売した

「ツインタイア」は、手作業が多く

熟練の技術が必要とされる

結束の現場を大きく変えました。

鉄筋結束機とは

鉄筋結束機は、鉄筋コンクリート造のビルやマンション、
道路、橋、住宅基礎など、鉄筋をワイヤで結束する作業が
必要とされる場面で幅広く使用されています。

ハッカーでの手作業
熟練の技術が必要

「鉄筋結束機」による作業
機械化による均一化



人手不足の解消
現場作業の効率化
身体への負荷軽減

リバータイア(シングルワイヤ)



1993年
RB-260



1998年
RB-390



2006年
RB-395



2009年
RB-399

世界初の充電式鉄筋結束機
が誕生。鉄筋結束機の歴史は
ここから始まりました。しか
し、機械に対する拒否反応や
結束スピード不足など、現場
ではなかなか受け入れてもら
えない状況が続きました。

現場に受け入れられる機械を
目指して開発された第2世代
機。課題の結束スピードを1.2
秒から短縮。ターゲットを鉄
筋工のみならず、住宅基礎施
工者にも広げ、成功しました。

使いやすさにこだわり改良を
重ねた鉄筋結束機は、現場で
も広く受け入れられ、国内だ
けでなく海外でも普及が進み
ました。鉄筋結束機事業は、
発売当初の苦難を乗り越えて
大きく飛躍しました。

ブラシレスモーターとリチウム
イオン電池の採用により、長
時間の連続使用が可能にな
り、使い勝手がさらに向上し
ました。デザインも改良され、
「赤と黒」の現在のデザイン
になりました。

ツインタイアシリーズ



2017年
RB-440T
(スタンダードモデル)



2019年
RB-610T
(大口径モデル)



2020年
RB-400T-E
(ウォーカーモデル)



2023年
RB-442T
(フルモデルチェンジ)

独創的なアイデアで鉄筋結束
機を進化させ、2本のワイヤを
使用する全く新しい結束機を
開発しました。ツインタイア
は現在の主力商品となってお
り、世界中の現場で急速に導
入が進んでいます。

ツインタイアシリーズの大口
径モデル。対象鉄筋径を拡大
し、今まで手作業の結束が多
かった建築現場の柱・梁・耐
圧スラブや道路・橋梁などの
土木現場で、機械結束を可能
にしました。

立ち姿勢で歩きながらの結束
作業が可能で、腰や腕への負
担が少なく、取り回しも容易
です。ツインタイアシリーズの
結束力とスピードを継承し、
効率的な床面の鉄筋結束作
業が可能です。

2017年発売モデルをフルモ
デルチェンジ。結束スピード1.4
倍の1結束あたり0.5秒を実現
しました。また「ワイヤ装てん
アシスト機能」により、使いや
すさをさらに高めました。

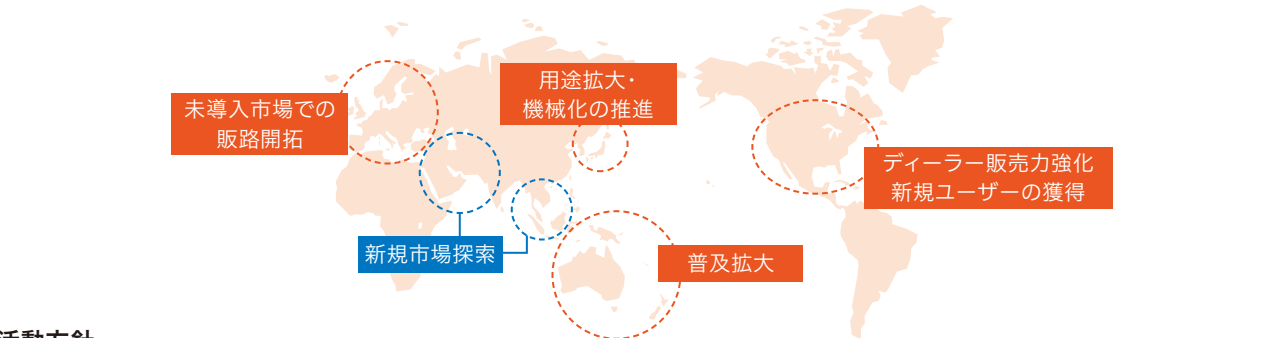
鉄筋結束機事業の成長戦略

鉄筋結束機を中心とするコンクリート構造物向け工具は、性能が飛躍的に向上した2017年の「ツインタイヤ」シリーズ発売を契機として、大きく伸長しました。鉄筋結束機は、国内にとどまらず、欧米を中心とする世界の建設現場やプレキャストコンクリート工場などで幅広く使用されています。また、機械本体に加えて消耗品であるワイヤを継続的に

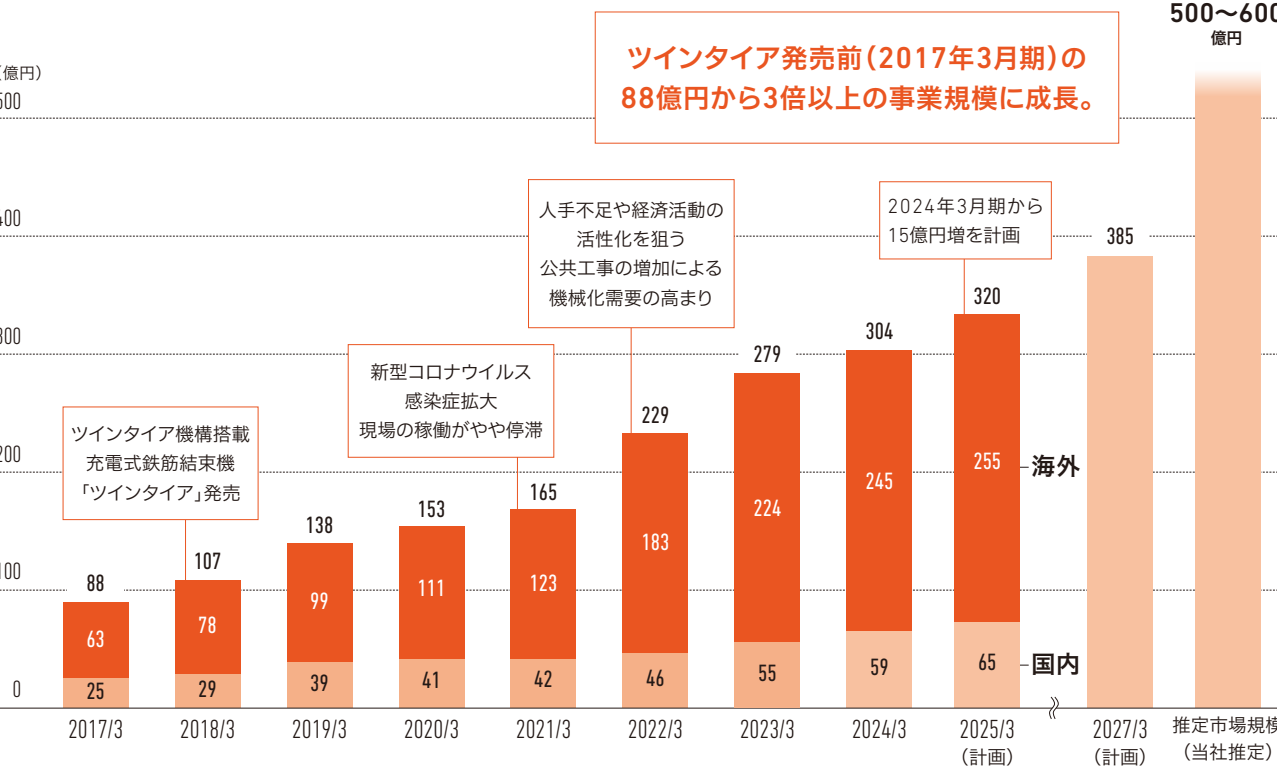
に供給することで、顧客と持続的につながるビジネスモデルを確立しています。

今後は、現在のメイン市場である北米、欧州、日本に加え、オセアニアでの普及拡大、ASEAN、中東での市場探索を進め、鉄筋結束機事業のさらなる飛躍に向けて、活動を進めていきます。

重点方針 製品等の競争優位性を強化しつつ、未導入市場における販路とユーザーの開拓を推進する



コンクリート構造物向け工具の実績推移



新製品の導入を進め、北米での
鉄筋結束機事業の成長を
加速させていきます。

私は、マックスの米国現地法人であるMAX USA CORP. (以下、MUC)で1999年から働き始め、現在は営業部門の責任者を務めています。

入社当初は、鉄筋結束機を北米市場に投入したばかりで、釘打機などの木造建築物向け工具の売上が多くの割合を占めていました。当時のMUCは、鉄筋結束機の販売・マーケティング・サービスに関するスキルを持った人材がいませんでした。この時期は売りながら調べる、私たちの誰にとっても勉強の時期でした。

売りながら調べる中で、鉄筋結束機は現場の生産性を劇的に向上させることが分かりました。私たちのマーケティングスローガンは「Save Time, Save Money」ですが、鉄筋結束機には生産性向上によるコスト削減だけでなく、現場作業員の身体への負担を軽減する効果もあります。この軽減効果を示す政府機関による科学的検証もあり、それが市場での信頼性を強化しています。私は、鉄筋結束機を使用することでユーザーが享受する生産性の向上には、彼らが投資した金額以上の価値があることを確信しています。

鉄筋結束機の市場導入にあたっては、新たな販路の開拓も必要でした。これまでの釘打機などの木造建築物向け工具の販売網から、コンクリート系業者を顧客に持つディーラーの開拓を推進していきました。

また、拡販にあたっては展示会の活用も重要となります。コンクリート業界にとって最も重要な展示会は「World of Concrete (以下、WOC)」です。WOCでは多くのマックスの



鉄筋結束機のユーザーとコミュニケーションをとることができ、かつターゲットとしている市場に最大の露出を図ることが

▶ MAX USA CORP.
営業責任者



できます。

2024年5月に発売した鉄筋結束機「ツインタイヤ」の新製品である「RB443T (RB-442Tの海外モデル)」は、市場での競争優位性を一層高めてくれるはず。新製品は、2017年に発売したRB441T (RB-440Tの海外モデル)からさらに結束スピードが上がっていますが、RB441Tより速いモデルができるとは思っていませんでした。私は、鉄筋結束機で60秒間に70結束という記録を持っていますが、WOCで誰かがこの記録を破ってくれることを期待しています。

過去5年間で、MUCは、ニューヨークのオフィスに加えて、テキサス、カリフォルニア、ノースカロライナに修理機能を有するサービスセンターを開設し、アフターサービス能力の向上に投資してきました。修理品の輸送時間を短縮し、迅速な納期で工具を修理する能力を持つことは非常に重要だと考えています。

米国の建設市場は、住宅不況に見舞われた2007年以降は比較的順調に推移しています。今後を展望すると、大規模なインフラ支出法案が可決されたことにより、当面は堅調に推移すると予想されます。これらのプロジェクトのほとんどは、道路や橋の改良など、鉄筋結束機事業に関わるものです。

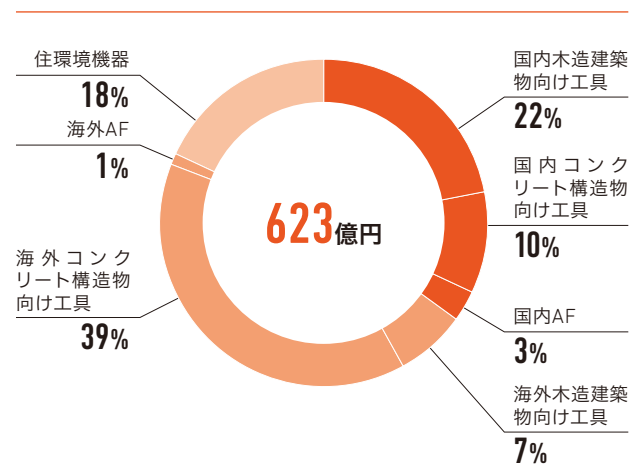
今こそ、これまで拡大してきた販売網を活用して新製品の導入を進め、市場シェアのさらなる拡大を図る時です。適切な「製品」と「人材」、それを支える「営業インフラへの投資」があれば、それが実現できると信じています。鉄筋結束機事業のさらなる成長に向けて、皆が一丸となって壁を乗り越えていきます。

インダストリアル機器部門

主な事業内容

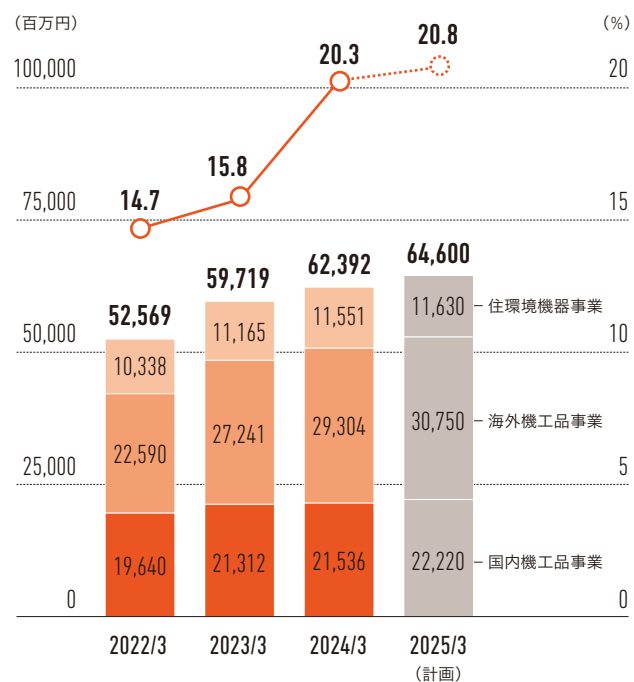
- 木造建築物向け工具
釘打機(ネイラ)、エアコンプレッサ、ねじ打機、
充電式ピンネイラ、釘・ねじなどの消耗品
- コンクリート構造物向け工具
鉄筋結束機とタイワイヤ、コンクリートネイラ、
ガスネイラとその消耗品など
- AF(農業・食品)
園芸用誘引結束機「テープナー」や青果・食品用袋口
結束機とその消耗品など
- 住環境機器
浴室暖房換気乾燥機など

売上高構成比(2024年3月期)



2024年3月期実績および2025年3月期計画

事業別売上高、セグメント利益率



国内機工品事業

コンクリート建築物の着工床面積の減少など外部環境は厳しかったものの、鉄筋結束機の新製品「ツインタイアRB-442T」の拡販が進み、コンクリート構造物向け工具の販売が堅調に推移しました。

海外機工品事業

北米では、非住宅市場に対する建設支出の増加とプロモーションの実施などにより、鉄筋結束機「ツインタイア」及びその消耗品の販売が増加しました。一方で、欧州では、建築市場の景況感の悪化により、主に鉄筋結束機「ツインタイア」の販売が減少しました。

住環境機器事業

主力の浴室暖房換気乾燥機「ドライファン」の販売が、注力しているリフォーム・リプレースのストック市場で伸長したほか、新築住宅市場でも堅調に推移しました。

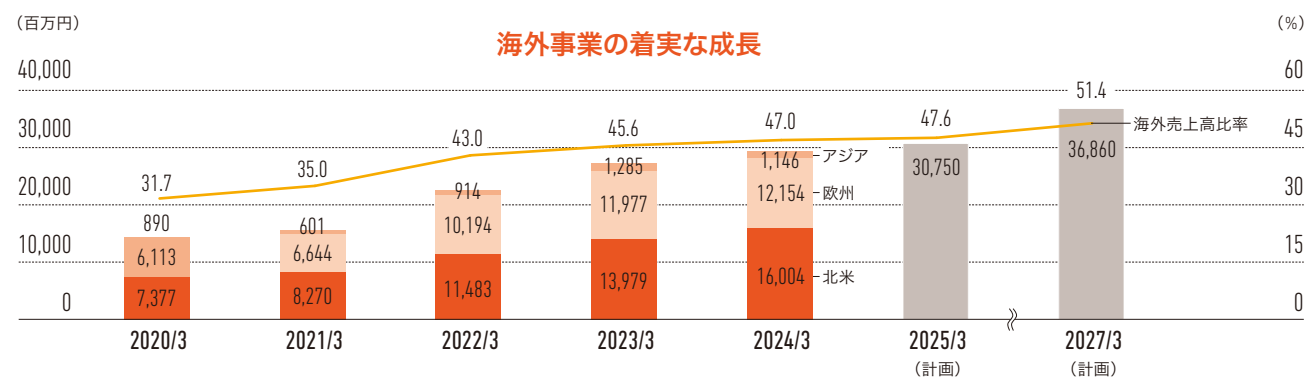
事業環境と影響



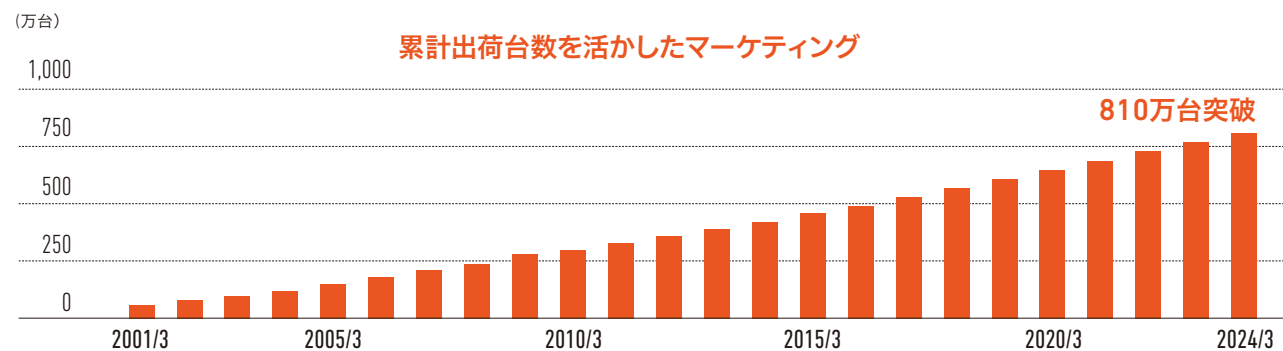
事業戦略

海外事業のさらなる成長と国内事業の強化

海外売上高



浴室暖房換気乾燥機 累計出荷台数の推移



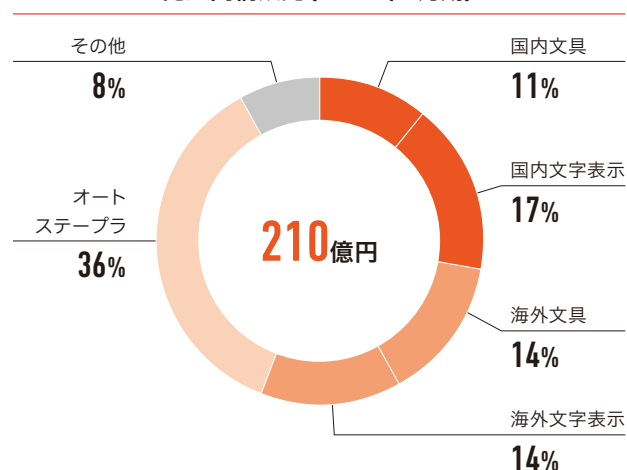
オフィス機器部門



主な事業内容

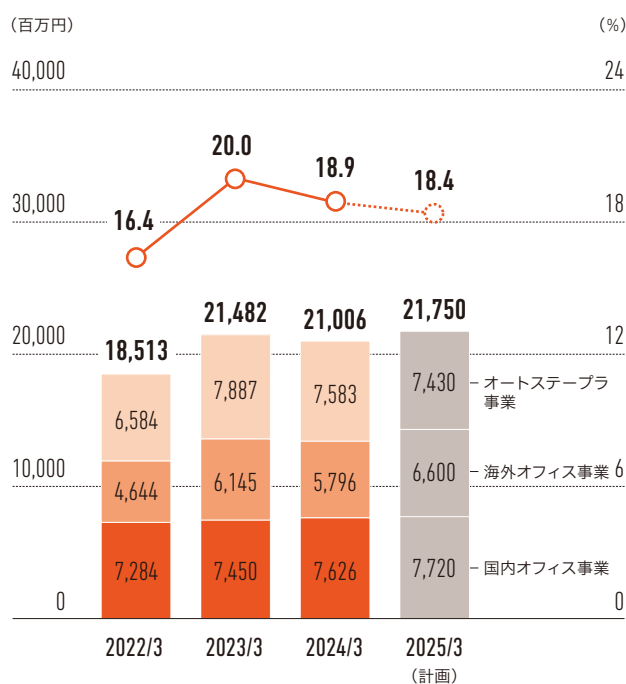
- 文具
ホッチキス、ホッチキス針、パンチ、スタンプ台など
- 文字表示
表示作成機「ピーポップ」、
チューブマーカー「レタツイン」、
食品表示用ラベルプリンタとその消耗品
- オートステープラ
複合機内蔵用電動ホッチキスと針
- その他
タイムレコーダ、タイムカード、チェックライタなど

売上高構成比(2024年3月期)



2024年3月期実績および2025年3月期計画

事業別売上高、セグメント利益率



国内オフィス事業

前年上期に発生していた電子部品不足の解消により、チューブマーカー「レタツイン」の販売が堅調であったほか、表示作成機「ピーポップ」の消耗品の販売が増加しました。

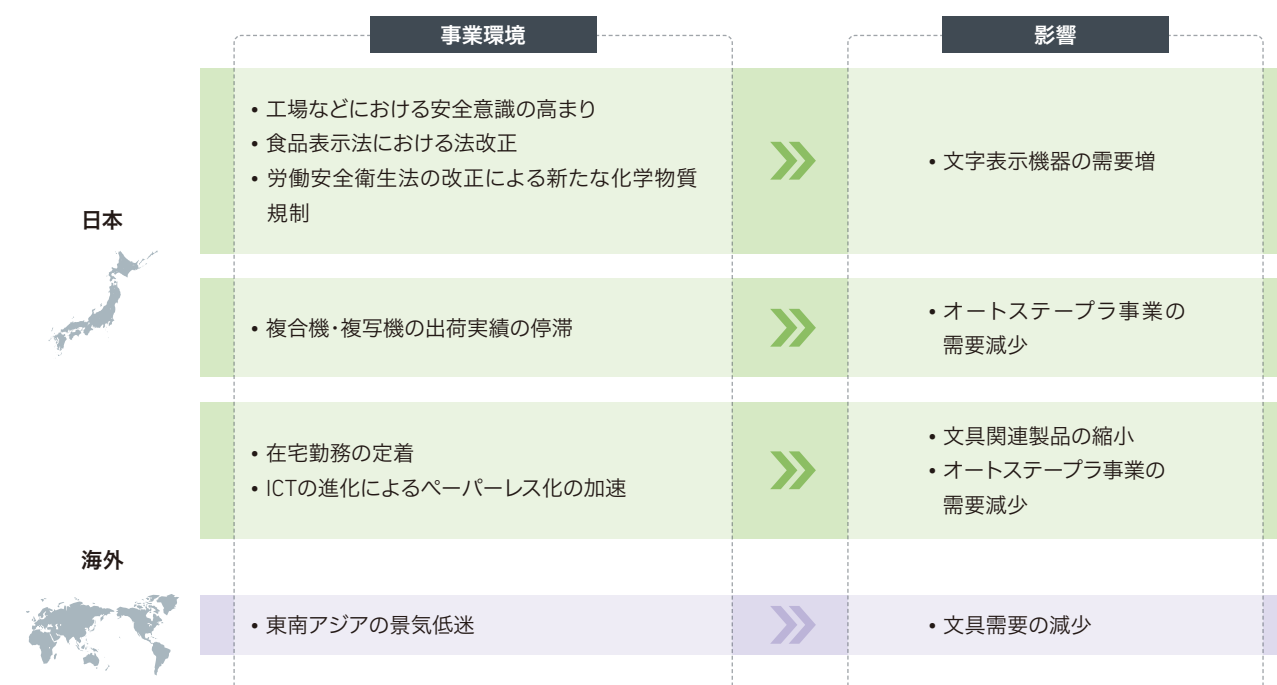
海外オフィス事業

東南アジアの取引先における在庫調整の長期化の影響で、文具関連製品の販売が減少しました。

オートステープラ事業

上期は取引先の在庫調整により受注が停滞しましたが、下期は回復基調となりました。

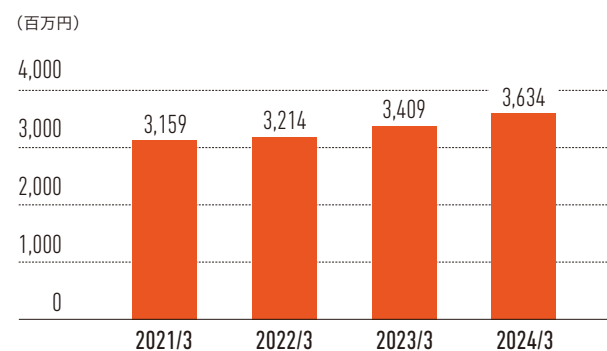
事業環境と影響



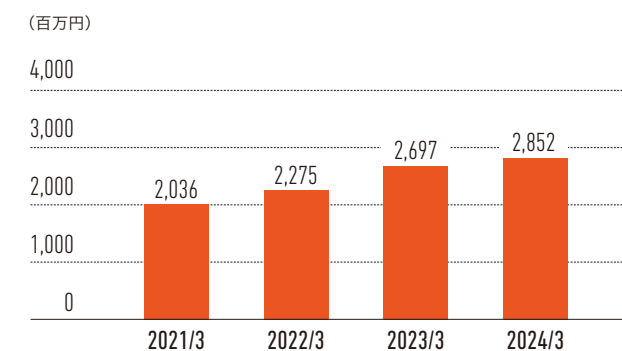
事業戦略

文字表示機器の拡大による収益性の確保

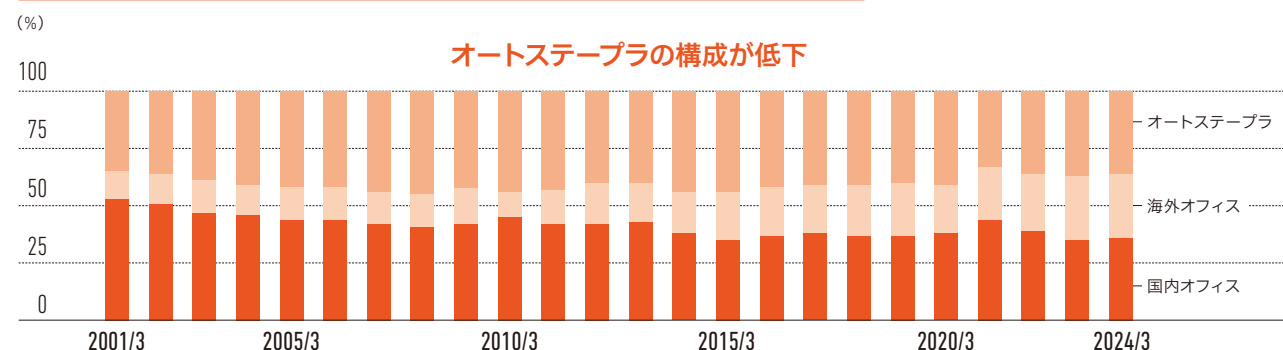
文字表示実績推移(国内オフィス事業)



文字表示実績推移(海外オフィス事業)



事業構造の変化(国内オフィス、海外オフィス、オートステープラ構成比)

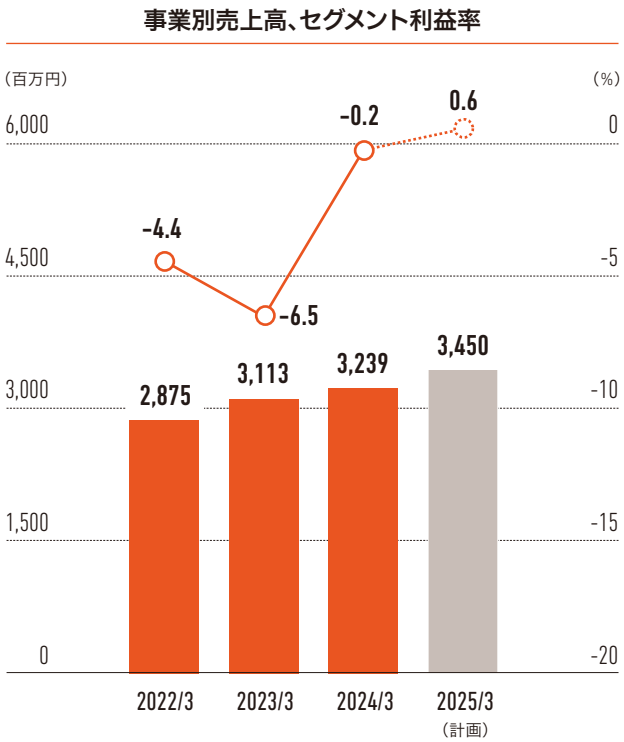




主な事業内容

- 車いす、その他福祉用品の製造・販売

2024年3月期実績および2025年3月期計画



HCR事業

病院・施設向けの車いすの販売が堅調に推移したことや、中国を中心とする海外向け販売の伸長により、増収となりました。

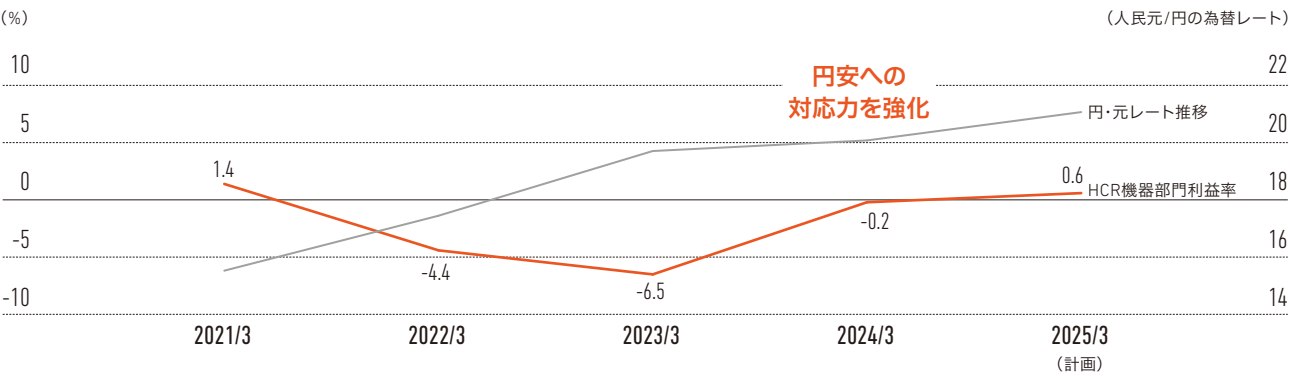
事業環境と影響



事業戦略

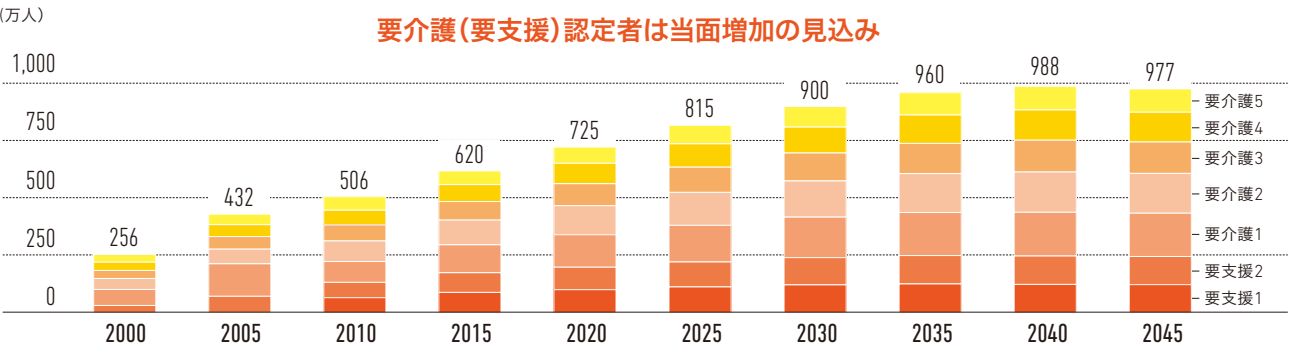
国内事業の収益改善を前提とした海外事業の成長

セグメント利益率、円・元レート推移



要介護(要支援)認定者の将来推計

出典：経済産業省「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」(平成30年3月)



事業を通じた社会課題の解決

環境配慮と地域産業活性化の取り組み

マックスは脱プラスチックなど環境に配慮した文具シリーズ「Re:max(リマックス)」を展開しています。シリーズ第3弾は本体カバーに「革」と「木」の素材を採用したホッチキスで、材料となる端材を提供する企業との共同企画です。カバンや家具の制作過程で出る端材をアップサイクルし、職人の熟練の技術により手作業で完成させています。これまで使い道に困っていた端材の活用による環境への配慮に加え、共同先との協業により地域産業の活性化にもつなげていきたいと考えています。

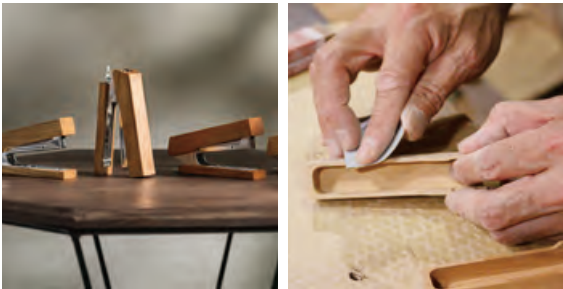
革のホッチキス

兵庫県豊岡市にあるMaison Def(メゾンデフ)との共同企画です。マックスが考えていた環境に配慮した素材の活用による地域産業の活性化と、Maison Defのカバンの制作過程で出る端材を活用して新たな価値を生み出したいという考えが合致し、本製品が実現しました。革はKOBE LEATHER®やトリヨンレザー(牛革)を使用し、斬新な色やトレンドカラーを展開しています。構造材と装飾を兼ねているリベット(締結部品)がデザインのアクセントとなっています。



木のホッチキス

木工産業が盛んな地域である岐阜県高山市の木と暮らしの制作所、kochi(コチ)との共同企画です。木と暮らしの制作所が提供する木材は飛騨高山の森で採れる広葉樹で、家具の制作で使えなかった部分をアップサイクルしています。kochiの木工職人が手作業で、一つひとつ丁寧に仕上げています。今回使用する樹種はヤマザクラ、クリ、クルミ、ブナの4種類です。



いい街づくりが加速する社会の実現に向けて

「工具のサブスクリプション・レンタルサービス『レンツール』」

マックスの子会社である(株)レンツールは、工具のサブスクリプション・レンタルサービス『レンツール』を関東1都6県で展開しています。社内ビジネスコンテストから誕生したサービスで、ユーザーが状況に応じてサブスクリプションまたはレンタルのどちらかを選び、工具を使用することができます。

近年、建設業では若手大工が減少しています。工具の初期導入費用を抑えて若年層の入職のハードルを下げるため、レンツールでは、「必要な工具を初期に揃えたい」などのニーズに対応した長期利用サービス(サブスクリプション)を用意しています。また、「この現場だけ必要」「新製品を試してみたい」などのニーズに対応した短期利用サービス(レンタル)も提供しています。さまざまな工具を試す機会を提供することで若手大工のスキルアップにも貢献します。

「若手大工の離職率が高い」「新たな大工のなり手が不足している」という社会課題を解決し、“住宅市場が活気づき、いい街づくりが加速する社会の実現”を目指し、取り組んでいます。



車いすを通じた社会貢献活動

マックスグループの(株)カワムラサイクルでは、1995年の会社設立より、介助者や利用者の生活シーンに合わせた車いすの開発を進め、快適な暮らしづくりに貢献してきました。車いすは単に便利なものというだけでなく利用される方にとって生活をする上で必要不可欠な福祉用品です。そのような福祉用品を取り扱うメーカーとして少しでも困っている人の力になりたいという想いから、社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。これからもカワムラサイクルは、車いすの開発・生産・販売を通じて、充実した暮らしを支えられるように努めてまいります。



特別支援学校の職場体験受け入れ

2024年3月に特別支援学校の職場体験を受け入れました。特別支援学校が各生徒の居住地域で受入先の企業を探している中、カワムラサイクルに職場体験の依頼が届きました。初めての依頼だったため、不安もありましたが、生徒1名の職場体験を1週間受け入れました。

職場体験では、カワムラサイクルについて知ってもらうことを目的に会社の案内から始まり、さまざまな事務作業を体験、最後に若手社員とディスカッションを行いました。実際に業務を体験してもらうことはもちろんのこと、社会人として最も大切なことの一つである「挨拶」をテーマに取り組んでもらいました。

今回の受け入れを通じて、生徒の積極的な挨拶や職場体験に取り組む姿勢が従業員の刺激になると同時に、社会貢献に通じる仕事をしていることをあらためて認識する機会になりました。

車いすの寄贈

2023年3月、ロシアの軍事侵攻を受けているウクライナへ車いすを送る支援活動を行っているボランティア団体と連携し、新品の車いすを10台寄贈しました。現在も、全国から寄付される車いすを現地に送る際の外箱梱包材を通じて、支援を継続しています。

さまざまな支援活動を行うことで、より多くの人々にカワムラサイクルの車いすを役立てていただきたいと考えています。



地域社会貢献の取り組み

障がいのある方への就労支援として、ホッチキス針の箱詰めや、車いすの取扱説明書の袋詰め作業を委託しています。



サステナビリティの 考え方

サステナビリティに関する基本方針

当社の使命は、当社の持てる能力や技術を最大限発揮し、お客様や社会が求める良い製品を創り出し継続的に供給することです。この使命を果たすことを通じて社会の持続性への貢献と堅実に存在し続ける企業の実現を目指しており、サステナビリティに関する基本方針を以下のよう

マックスは事業の成長を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

- 1. 人を尊重し、多様な人の能力を引き出し、人を活かせます。
- 2. 継続的に人と技術に投資し、新しいモノ・コトを創造します。
- 3. 人にやさしく環境に配慮した製品・サービスを世界中の人々に届けます。
- 4. 成果は公正・適正に分配します。
- 5. ステークホルダーと適切に対話を行うとともに、ガバナンスを高め続けます。

サステナビリティの取り組み推進に向けた体制の強化

当社は、サステナビリティに関する活動を推進するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ戦略決定機関としてサステナビリティ委員会(委員長:代表取締役社長、以下、委員会)を、委員会の下部組織としてサステナビリティに関する諸活動を推進するサステナビリティ推進委員会(委員長:サステナビリティ担当取締役)を設置しています。委員会は、審議状況等を取締役に報告するとともに、中期経営計画及び事業計画に反映させ、サステナビリティに関わる活動と事業戦略を統合して持続的な企業価値向上を図ってまいります。

SDGsへの関心の高まりを新たな成長の機会に

マテリアリティ(重要課題)や事業特性を踏まえ、SDGsからマックスとして特に貢献を目指す目標を6つ選定しました。マテリアリティの解決に向けた活動や事業活動の推進により、これら6つの達成に貢献できると考えています。SDGs達成のためにさまざまな方策を考え、実行するとともに、新たな事業成長の機会を見だし、リスク全体を下げ、企業の持続可能性に関わる価値の向上を図ってまいります。

マックスが主に貢献を目指す SDGsの目標



ステークホルダーエンゲージメント

マックスは、お客様・株主・従業員・社会・サプライヤーを含めたすべてのステークホルダーの皆さまとの建設的な対話などを通じて、当社グループに対する要請や期待を的確に把握し、それらに応えていくことが重要であると考えています。





人を活かす企業の実現

人に関する基本方針

コーポレートカラー「ヒューマンレッド」は、「人間尊重」の精神を視覚化し、「人間としての温かみと発展性」を表しています。この精神を受け「いきいきと楽しく」を目指し、「人に関する基本方針」を定めます。

基本ポリシー	『人を信じ、活かす経営』 マックスは人が尊重され、人が成長することにより、会社も成長すると考えます。
目指す人材像	『失敗を恐れず挑戦し続け、共に学び、成長を目指す人』 1. 人を信頼し、人から信頼され、そして信頼に応える人 2. 考え抜き、前に踏み出す人 3. 主体性を発揮し、チームで協働する人 4. 事実を共通価値とし、衆知を集め、未知を既知とする人 5. 先進半歩の精神を持ち、仕事を通じ自己を無限に進化させる人 6. グローバル人材として幅広い知見と専門性を持ち、工夫を怠らない人
人事施策 運営方針	【人権・人格・個性の尊重】 人間尊重の精神に基づき、働くすべての人の人権・人格・個性を尊重します。 【基本は人の成長】 働く人が共に育つ「共育」の実現を目指します。成長に向け努力する人に対し投資するとともに、人材の発掘に努めます。 ①事実をベースに互いの切磋琢磨による能力向上 ②ローテーションの実施による育成と才能の発掘 ③「自ら学ぶ」姿勢を重視し、自己啓発を支援 【育成のための評価】 評価の目的は、人材育成と公正な処遇の実現です。評価は、結果のみではなく、意欲、挑戦、行動など、プロセスも加味します。 ①納得性のある評価システムの追求 ②事実に基づく評価の実施 ③成長につながる評価フィードバックの実施 【処遇】 100%マキシマムを発揮し挑戦し続けられるとともに、頑張りがいのある制度を目指します。 ①生活の安定を考慮した処遇 ②成長、貢献、成果に応じた処遇 ③成果配分による利益の公正な分配 【強い組織作り】 会社の持続的な発展のため、環境変化に強く、効率的な組織を追求します。 ①意欲ある有能な人材の積極登用 ②最適な組織階層と組織サイズの追求 ③後進の育成 【職場環境の開発】 仕事に打ち込みつつ、生活との調和を実現するため、より働きやすい環境をつくります。 ①コミュニケーションの円滑化 ②創意工夫による生産性向上 ③仕事と生活の調和 【健康の充実】 社員の健康は会社経営の基盤です。長期にわたり活躍できる、心・身体の健康づくりを支援します。 ①心身の健康維持・増進への支援 ②心・身体のリフレッシュの促進

人材育成・能力開発

マックスでは、チームメンバーとして貢献できる人材から、リーダーとしてチームを牽引する人材へと段階的な成長を図るための研修制度を設けています。なかでも「論文試験」は、当社らしい人材の育成につながるユニークな制度であると考えています。

昇格試験の一環としての論文試験は、「課題解決に向けてチームで取り組んだこと」をテーマに「やって、見て、考える」という事実に基づいた実践を重視した記述が求められます。上司には、普段から部下に、チームでの事実に基づいた実践の機会を与えることが求められます。

公正な評価・処遇

マックスは、社員の長所短所を把握し、社員が最大限の能力を発揮しながら成長することを目的に公正な評価制度を運用しています。人事考課にあたっては、「自己申告制度」を導入しており、年2回実施される「自己申告」は、まず自分の課題に対する半年分の取り組み状況を、客観的な事実で具体的に申告書に記入し、それをもとに上長と話し合い、確認し合います。当社では、社員の成長につながるフィードバックを重視しており、上長からは成果やプロセスについての評価をフィードバックし、今後の本人の能力開発や成長につなげていきます。一人ひとりが発揮した能力や成果を公正に把握・処遇し、さらに今後の成長に結びつけることで、社員の働きがいややりがいを育て、人の成長を大切にしています。

また、当社は、経営基本姿勢に定める「成果配分の経営に徹する」に基づいて、本業での利益を重視し連結営業利益額に連動した賞与制度を採用しています。賞与の決定方法は、連結営業利益額をもとに算出した「成果配分利益」の28%を役員及び社員賞与の総原資とし、社内規程に基づく計算により、各人に還元しています。

多様な人材の活躍(ダイバーシティ推進の取り組み)

マックスでは、多様な人材や価値観を取り入れ、新たな価値創造に活かすことが重要であるとの考えのもと、さまざまなダイバーシティの推進に取り組んでいます。

性別及び国籍を問わず採用を行っており、外国籍の方も事業の拡大に貢献しています。また、海外現地法人では現地の方の登用を積極的に行っており、グループで国籍の多様性を確保しています。キャリア採用(経験者採用)は、そ

の時々組織ニーズに合わせて行っており、2024年3月時点での当社在籍者におけるキャリア採用者の比率は10.3%でした。

女性の活躍推進については、当社における新卒採用の女性採用比率20%を目標とし、2023年度の新卒採用者34名中9名が女性でした。理系女性の増加を背景に、技術系女性の採用を継続しています。また、女性管理職については、当社グループの女性管理職比率は7.6%(2024年3月末時点)ですが、この指標の向上が課題と捉えており、2030年女性管理職比率10%を目指しています。

高齢者採用に関しては、60歳の定年後65歳までの継続勤務を可能としており、希望者のほぼ100%を継続雇用しています。

障がい者雇用率は2.5%でした。

ワークライフバランスの推進

マックスでは、多様な人材が働きやすく、能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指し、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを強化しています。平均年間総労働時間1,900時間未満を目標に掲げ、残業時間の削減と年次有給休暇の取得率向上を推進しています。ワークライフバランスの推進にあたっては、フレックスタイム制や時間単位の年次有給休暇制度を導入しているほか、育児休業後の時短勤務期間を子どもが中学校に入学するまでとしています。また、19時以降のパソコン使用には申請が必要となる仕組みを運用しています。

2023年度の平均年間総労働時間は1,879時間であり、年次有給休暇取得率は60%を超えています。

健康で働きやすい職場環境への取り組み

マックスでは、健康で働きやすい職場環境づくりに向けて、オフィスや社員食堂の環境改善とともに、社員の「セルフチェック」を毎年実施しています。また、メンタルヘルスケアなどのために産業医や外部との相談窓口も設けています。

直近の部門長・管理職向けセルフチェックでは、「グループ社員行動規範」「部門経営者として求められる行動」「コンプライアンス」「ハラスメント」「内部通報」などに関するセルフチェックを行いました。一般社員向けには、「グループ社員行動規範」「日常活動」「ハラスメント」「内部通報」「不正・不祥事への対応」などに関するセルフチェックを実施しました。

相手の話に耳を傾け、一人ひとりが何を考えているか理解することを大切にしています。



▶ 生産本部
藤岡工場
1990年入社

藤岡工場でホッチキス針の製造に携わった後、マレーシアにある子会社の工場に赴任しました。マレーシアでもホッチキス針の製造に携わりましたが、赴任当初は現地メンバーとの意思疎通がうまくいかず、大変苦勞しました。振り返ると、文化の違いや言語の問題があるから仕方ないと決めつけ、業績の管理が中心となり、現地メンバーの考えを理解しようとする姿勢が不足していたと思います。そんな悩んでいた時に、現地メンバーが覚えた日本語で話しかけてくれたことがきっかけで、自分の働き方が変わりました。現地メンバーと言葉だけでなく写真やグラフなどを活用して意見交換を行うことで、設備の違和感など気づいたことを報告してくれるようになりました。

マレーシアから藤岡工場に帰任した後もその経験が活かれています。以前は改善のプロセスなどを指示するにとどまっていたましたが、メンバーの声に耳を傾けたうえで、一緒に考えることを意識するようになりました。

チームのメンバーが話しやすい、働きやすい環境を構築することで、メンバーの成長や成果の最大化につなげていきます。

前職の経験を活かしながら、システムの構築やITツールの活用を通じて、業務の生産性向上に貢献します。



▶ コーポレート本部
デジタルイノベーション
統括部
2021年入社

2021年にキャリア（経験者）採用で入社しました。SEをしていた前職の経験を活かし、生産に関わるシステム開発やOffice365などの全社導入に携わっています。

入社してみると、思っていた以上に「まず、やってみる」ことを重視していると感じました。自分で動いて、分析して、改善して、成果を出す。その過程で発生する失敗にはある程度寛容で、失敗を振り返って次に活かすことを大切にしており、挑戦しがいのある環境が整っていると思います。

Office365の全社導入は、手探りの状況でスタートしました。そのような中で、自分で調べて考えることを繰り返し、Office365に関して自分が一番理解している人になろうと努力しました。導入に至った際は大きな達成感を得ることができましたし、技術面や精神面でも成長できたと感じています。

今後は、経営課題に対してITの面からどのようなアプローチができるかという視点を常に持ちながら、日々の業務に取り組んでいきたいと考えています。

育児休業を取得したからこそ、復帰後も仕事と育児の両立を夫婦で協力できています。



▶ コーポレート本部
経営企画室
2017年入社

マックスでは男性社員も育児休業を取る人が増えてきており、休業取得に対する不安はほとんどありませんでした。

育児休業の取得にあたって、出産・育児について詳しく調べていく中で、生後間もない時期の育児がいかに大変かを知り、3ヶ月の育児休業を取ることを決めました。私たち夫婦は共働きであり、お互いが仕事と育児を両立するためには、どちらかに負担が偏らないようにする必要があります。育児休業を取得し、生まれてすぐの時期を妻と子供の3人で過ごし、育児を共に経験できたことで、夫婦で仕事に復帰した後も、お互いの仕事と育児のバランスをうまく取ることができていると感じています。

男性の育児休業取得は進んできており、「取りたくても取れない」という状況は少ないと思います。ただし、育児休業中の仕事は残されたメンバーに代わってもらうことになります。

今後、育児休業取得の促進とともに、残されたメンバーの納得度もより高めるような工夫や仕組みが必要だと思っています。

人材データ

項目	内訳	単位	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度	前年差
社員の状況	従業員数	人	979	976	971	953	942	3
	うち男性	人	882	887	888	876	873	-5
	男性比率	%	90.1	90.9	91.5	91.9	92.7	-0.8ポイント
	うち女性	人	97	89	83	77	69	8
	女性比率	%	9.9	9.1	8.5	8.1	7.3	0.8ポイント
	従業員平均年齢	歳	41.8	42.2	42.7	42.9	43.2	-0.4
	うち男性	歳	42.7	43.1	43.6	43.7	43.9	-0.4
	うち女性	歳	33.5	33.6	33.3	33.6	33.8	-0.1
	従業員平均勤続年数	年	16.9	17.2	17.6	17.6	17.8	-0.3
	うち男性	年	17.7	17.9	18.3	18.2	18.3	-0.2
	うち女性	年	9.7	10.0	9.7	10.3	10.8	-0.3
	新規採用者	人	34	37	39	41	40	-3
	うち男性	人	25	30	34	31	31	-5
	男性比率	%	73.5	81.1	87.2	75.6	77.5	-7.6ポイント
	うち女性	人	9	7	5	10	9	2
	女性比率	%	26.5	18.9	12.8	24.4	22.5	7.6ポイント
	平均給与	円	9,445,315	8,115,504	8,142,133	7,850,495	7,858,535	1,329,811
	障がい者雇用者数	人	21	18	18	18	18	3
	障がい者雇用率	%	2.5	2.3	2.3	2.2	2.2	0.2ポイント
	(ご参考)	パートタイム労働者	人	259	279	281	286	273
うち男性		人	42	47	47	45	40	-5
男性比率		%	16.2	16.8	16.7	15.7	14.7	-0.6ポイント
うち女性		人	217	232	234	241	233	-15
女性比率		%	83.8	83.2	83.3	84.3	85.3	0.6ポイント
管理職の構成	管理職人数	人	260	263	265	254	239	-3
	うち男性	人	257	260	262	251	236	-3
	男性比率	%	98.8	98.9	98.9	98.8	98.7	-0.1ポイント
	うち女性	人	3	3	3	3	3	—
	女性比率	%	1.2	1.1	1.1	1.2	1.3	0.1ポイント
育児休業	育児休業取得者数	人	18	14	5	4	6	4
	うち男性	人	14	7	5	1	1	7
	うち女性	人	4	7	0	3	5	-3
	育児休業取得者の復職率							
	うち男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	—
	うち女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	66.7	—
介護休業	介護休業取得者数	人	0	0	0	0	0	—
	うち男性	人						
	うち女性	人						
総労働時間	平均総労働時間(年間)	時間	1,879	1,901	1,941	1,929	1,956	-22
年次有給休暇	有給休暇取得率	%	68.4	61.4	57.6	51.8	52.3	7.0ポイント
	有給休暇平均取得日数	日	14.4	13.8	13.0	11.8	12.4	0.6
残業時間	平均残業時間(年間)	時間	160	178	206	194	232	-18
離職	離職率(定年退職者含む)	%	1.9	2.2	1.9	1.8	2.7	-0.3ポイント
労働組合	組合員数	人	698	695	685	672	669	3

※データ区分はマックス(株)単体です。



人権への配慮

人権の尊重

マックスグループは、「人」が尊重され、「人」が成長することにより、会社も成長すると考えており、「人間尊重」は創業以来の基本精神です。会社の持続的成長に欠かせない資本である「人」が生まれながらにして持つ人類普遍的な権利、すなわち人権をおびやかすことがあってはならないと認識しています。

この考え方を踏まえ、「マックスグループ人権方針」を定めています。同方針に基づき、人権を尊重した事業活動を行い、社会から信頼される企業を目指します。

労働安全衛生の推進

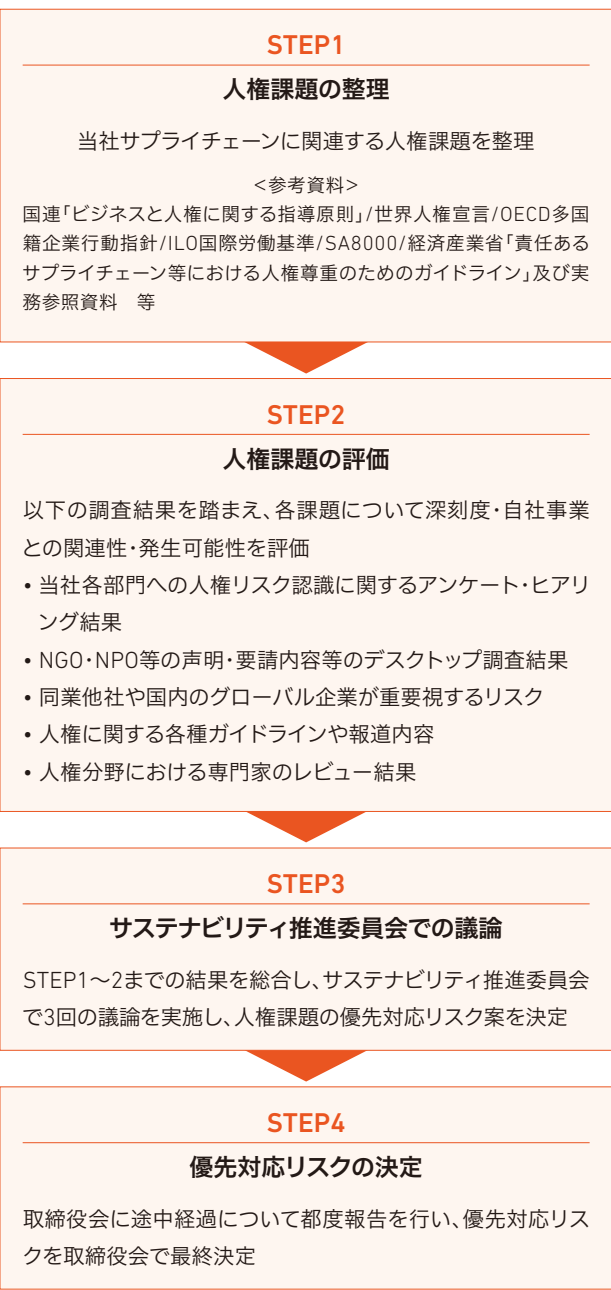
マックスでは、法令に基づいた安全衛生管理及びマックスグループ安全衛生基本方針に基づき取り組んでいます。労働安全衛生の継続的な改善に向けて、各工場の安全衛生委員会において年間計画に基づいた取り組みを推進しています。また、3ヶ月に1回開催する5S研究会において、生産本部長の主導による巡視と危険箇所の発見ツアーを実施しています。

2023年度は7件の労働災害が発生しました。労働災害の発生時には、全工場で情報共有するとともに、再発防止策のための改善策を実施しています。

人権デューデリジェンス

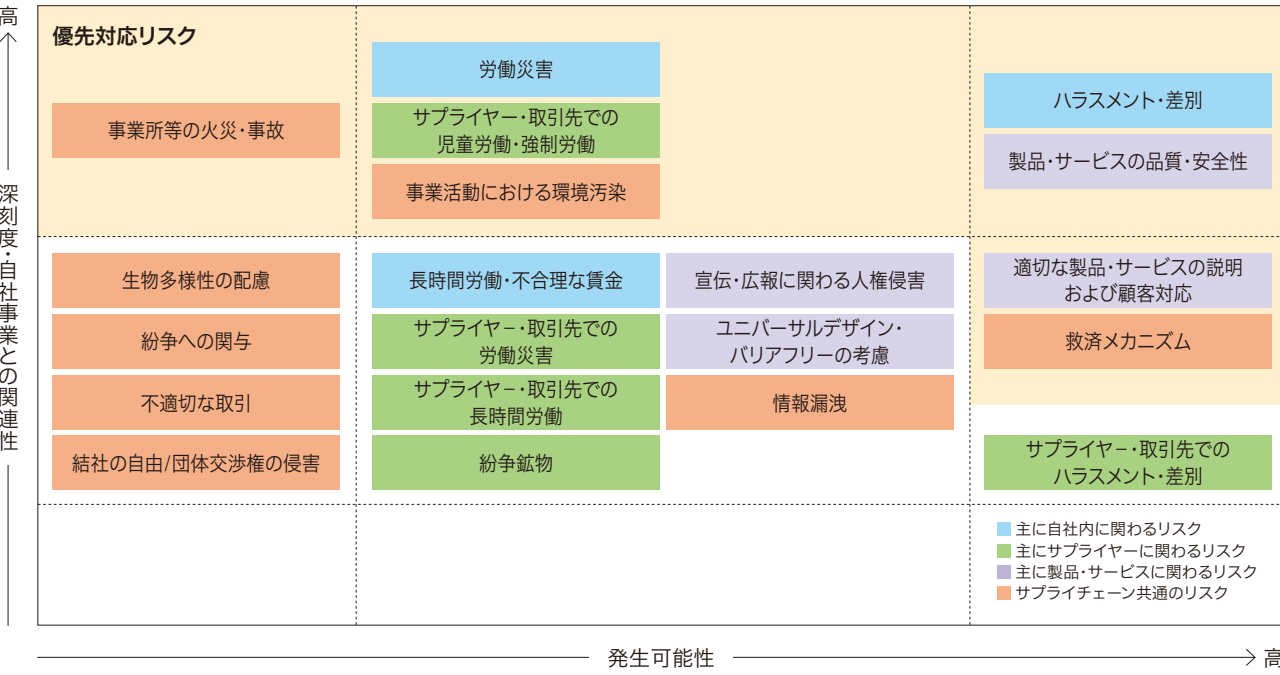
マックスグループは、人権尊重の責任を果たすため、人権方針に基づき、人権への負の影響の特定、予防及び軽減を図るべく人権デューデリジェンスの仕組みの構築・運用に取り組んでいます。2023年度は、マックスグループが優先して対応すべき人権リスクの特定を行いました。

人権リスクの特定プロセス



人権リスクマップ

検討の結果、以下のリスクを特定しました。



優先対応リスクへの取り組み

人権リスクマップ掲載のリスクのうち、優先対応リスクから優先的に対応してまいります。

優先対応リスク	リスクの概要	対応方針
労働災害	・工場等における怪我や事故、化学物質の曝露などにより労働災害が発生する	・各工場の安全衛生委員会において年間計画に基づいた取り組みを推進 ・労働災害の発生時には全工場で情報共有するとともに、再発防止のための改善策を実施 ・安全衛生方針を再整備し、活動を加速
ハラスメント・差別	・職場においてハラスメントや差別が発生する	・ハラスメント・差別に関する教育を計画化し、定期的に実施
サプライヤー・取引先での児童労働・強制労働	・原材料の調達先や製造委託先などにおいて児童労働・強制労働が発生する	・サプライヤー向けにSAQを実施し、サプライヤーの人権課題の把握・対策の検討を予定
製品・サービスの品質・安全性	・製品事故により消費者に被害を与える ・不良品やリコール事故の隠蔽により消費者の知る権利を侵害する	・各工場においてISO9001に基づく品質マネジメントシステムを構築・運用 ・全製品に対する安全規格の把握、対応の実施
適切な製品・サービスの説明および顧客対応	・製品説明やクレーム対応等の不備により顧客への不利益発生、カスタマーハラスメントに発展する	・顧客対応窓口を設置し、対応品質向上に向けた取り組みを実施
事業活動における環境汚染	・工場からの排水・廃油の流出等による環境汚染で、地域の居住環境に悪影響を与える ・廃棄物処理が困難な製品の設計・開発により、処分場地域の環境汚染につながる	・ISO14001に基づき環境マネジメントシステムを構築、対策を推進 ・環境配慮型製品の開発
事業所等の火災・事故	・大規模事故や火災等により当社施設の近隣住民の居住環境に悪影響を及ぼす	・各工場の安全衛生委員会において年間計画に基づいた取り組みを推進
救済メカニズム	・ステークホルダーからの苦情、ハラスメント等の相談窓口の設置を怠ることにより、ステークホルダーに不利益を生じさせる	・国内外において順次窓口を設置・拡大予定

今後の取り組みについて

各リスクの対策の検討・推進状況をサステナビリティ推進委員会でモニタリングしてまいります。

また、2024年度はサプライチェーンにおける児童労働・

強制労働をはじめとした人権リスクの状況を把握すべく、サプライヤーへの自己評価アンケート(SAQ)を展開する予定です。SAQの結果を踏まえ、課題の把握・対策の検討を進めてまいります。

マックスグループ安全衛生基本方針

マックスグループは、「人」が尊重され、「人」が成長することにより、会社も成長すると考えており、「人間尊重」は創業以来の基本精神です。「人間尊重」の実現には、従業員の「安全と健康」は、欠くことができない要素です。また、従業員の「安全と健康」の確保に向け取り組むことが、ステークホルダーや地域社会の皆さまとの共存共栄につながると考えています。

1. 従業員の安全と健康の確保

- ①全従業員の安全と健康を最優先し、あらゆる事故や災害の防止に努めます。
- ②安全な作業環境と衛生的な職場環境を提供し、従業員がいきいきと安心して働ける職場を実現します。

2. 全員参画の安全衛生活動

- ①経営基本姿勢「全員参画の経営」の精神に則り、全従業員が安全衛生活動に主体性を持って取り組みます。
- ②各従業員が、安全衛生面での改善提案を積極的に行える企業文化を育みます。

3. 安全衛生体制の構築と経営資源の投入

- ①労働安全衛生に関する全ての法律、規則、基準及びそれらの精神を遵守します。
- ②労働安全に関する社内規程(マニュアルを含む)を整備し、それらの遵守と適切な見直しを行います。
- ③安全衛生管理体制を構築し、役割、権限、責任を明確にします。
- ④従業員がいきいきと安心して働ける職場を実現するため、人的、技術的及び資金的な資源を適切に投入します。

4. リスクアセスメントと継続的改善

- ①作業環境や業務プロセスに潜むリスクを定期的に評価し、適切な対策を講じます。
- ②安全衛生管理のPDCA(計画・実行・評価・改善)サイクルを実践し、継続的に改善します。

5. 安全衛生に対する従業員の意識と能力の向上

- ①全従業員に対して安全衛生教育・訓練を実施します。
- ②安全衛生教育・訓練の実施を通じて、いきいきと安心して働ける職場の実現を担う人材を育成し、継続的な改善を行えるようにします。

マックスグループ人権方針

情報開示

マックスは、本方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、必要に応じて改善します。マックスウェブサイト等において、人権尊重の取組みに関する情報を、適切に開示します。

人権の尊重に関する具体的な課題に対する考え方

・差別の禁止及び多様性の尊重

マックスは、多様な個性を尊重し、国籍、人種、民族、性別、宗教、年齢、学歴、思想、信条、社会的身分、疾病、障がい、身体的特徴、社会的弱者、性的指向・性自認、配偶者や子の有無などのいかなる事由によっても不当な差別を認めません。

採用活動においては、応募者の人権を尊重・保護し、適性と能力を基準とした公正な選考を行います。また、外国籍従業員に対し、外国人であることを理由に人権を侵害するような不当な扱いはいたしません。

また、マックスは、従業員一人ひとりが主役となり、自己の成長のために働くことを推奨しており、成長のためには、多様な人々と個性を尊重し合い、互いに切磋琢磨することが必要と考えております。

・ハラスメントの禁止

マックスは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、同調圧力等あらゆる形態のハラスメントや、個人の尊厳を傷つける行為を認めません。

目指す人材像の1つとして、「人を信頼し、人から信頼され、そして信頼に応える人」を掲げ評価要素の1つにするなど、創業以来の基本精神である「人間尊重」が実現できるよう、努めております。

・強制労働・児童労働の禁止

マックスは、強制労働や児童労働などの不当な労働慣行を認めません。

・働きがいある職場環境の提供

マックスは、経営基本姿勢に掲げる「いきいきと楽しく」従業員が働けるよう、労働法をはじめとする法令を遵守し、労働時間の適正な管理や最低賃金の確保、安全かつ衛生的な職場環境の提供を行います。

・結社の自由・団体交渉権の尊重

マックスは、従業員の基本的な権利である結社の自由、団体交渉権及び団体行動権を尊重します。

マックスグループ(以下、「マックス」といいます。)は、「人」が尊重され、「人」が成長することにより、会社も成長すると考えており、「人間尊重」は創業以来の基本精神です。会社の持続的成長に欠かせない資本である「人」が生まれながらにして持つ人類普遍的な権利、すなわち人権をおびやかすことがあってはならないと認識し、ここにマックスグループ人権方針を制定します。

基本的な考え方

マックスは、私たち自身の事業活動が潜在的に、または実際に人権への影響を及ぼす可能性があることを理解しています。その理解を踏まえマックスは、事業活動に関わる全ての人々の人権を侵害しないよう最大限に配慮します。そしてマックスは、「世界人権宣言」を含む国際連合の国際人権章典や、「ビジネスと人権に関する指導原則」など、国際的に認められた人権に関する国際規範を学び続け、人権に関する諸問題に取り組んでいきます。

本方針は、マックスが人権を尊重し、事業活動を行う国や地域の現地法の遵守を徹底すべく、定めています。万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、より高い基準に従い、相反する場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

適用範囲

本方針は、マックスの全ての役員と従業員に適用します。また、マックスのサプライヤー、ビジネスパートナー、取引先、その他全ての関係者に対しても、本方針のご理解と遵守を期待します。

人権デューデリジェンス

マックスは、人権尊重の責任を果たすため、人権への負の影響の特定、予防及び軽減を図るべく活動を進めます。

是正・救済

マックスの事業活動により、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは助長または加担したことが明らかになった場合は、適切な手段をもってその是正に取り組みます。また、相談窓口の拡充を進め、実効性のある救済メカニズムの整備を進めていきます。

人権尊重のための教育と対話

マックスは、本方針が社内外に浸透するよう、マックスの全ての役員と従業員に適切な教育及び能力開発を行うとともに、社外のステークホルダーとの対話や協議を行います。

マックスは、「マックス環境宣言」「環境基本方針」のもと、環境・品質保証部長を委員長とするEMS委員会を設置し、各製造拠点の環境委員会において環境負荷低減に向けた活動を推進しています。

マックス環境宣言

環境に配慮した製品とサービスの提供は、マックスが目指す顧客価値創出の原点であり、社是に掲げる「良い製品を責任をもって供給する」ことの実践そのものです。

マックスグループの企業活動すべてに関わる環境保全取り組みにおける行動の基準として以下の環境基本方針を定め、環境に優しいもの作りに取り組み、事業と環境の調和を目指します。

環境基本方針

- 1. 製品の企画・開発・設計から生産・流通・使用・廃棄までの各段階における省資源・省エネルギー・有害物質削減・廃棄物の減量化等、環境負荷の低減に努めます。
- 2. 環境関連の法律、規制等を遵守するとともに、自主基準等を整備し、管理の向上に努めます。
- 3. 社員ひとりひとりが環境に配慮した行動をとれるよう、社内広報や教育を継続的に実施し、環境に対する意識向上を図っていきます。
- 4. 本方針の実践に向け、環境目的・環境目標を設定し、スパイラル的に改善活動を推進します。
- 5. 環境に配慮した技術、材料、製品、サービスなどの開発および管理の実施状況について、必要に応じて公開します。

TCFD提言への賛同

当社は、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明しています。気候変動への対応が重要な経営課題の一つという認識のもと、気候変動に関わるリスクや機会などの特定とその対応等、温室効果ガス（当社から排出される温室効果ガスの殆どがCO₂であることを鑑み、以下文中ではCO₂と記載しますが、温室効果ガスと同義です。）の削減に向けた取り組みと情報開示を推進しています。

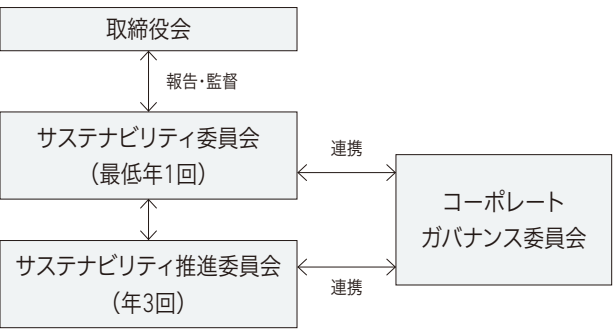
ガバナンス

当社は、気候変動問題を含むサステナビリティに関する活動を推進するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ戦略決定機関としてサステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長）を設置し、また、サステナビリティ委員会の下部組織としてサステナビリティに関する諸活動を推進するサステナビリティ推進委員会（委員長：サステナビリティ担当取締役）を設置しています。

2023年度のサステナビリティ推進委員会は5回開催し、社外取締役の知見も活用しながら論議を行いました。また、サステナビリティに関する活動の重要性に鑑みて、サステナビリティ推進委員会の論議内容を開催日翌月の取締役会に報告しています。また、CO₂排出量の多い生産部門においては、ISO14001に基づいて設置している環境委員会の監督のもと、省エネ活動を推進しました。

サステナビリティ委員会は、審議状況や認識した気候変動に関わるリスク及び機会などについて取締役会に報告を行うとともに、中期経営計画及び事業計画に反映させ、サステナビリティに関わる活動と事業戦略を統合して持続的な企業価値向上を図ります。

気候変動に関わる諸活動は、取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会を中心に推進する体制としています。



戦略

気候変動のリスク及び機会が当社にもたらす影響について、シナリオ分析を行いました。

シナリオ分析では、外部専門家を活用しながら、気候変動に関するリスクと機会の識別及び重要度評価、シナリオ群の定義、事業/財務インパクトの定量評価、並びにリスクと機会を踏まえた対応策について検討しました。

また、複数の温度帯のシナリオを選択・設定するため、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）、IEA（国際エネルギー機関）等の科学的な情報に基づく2つのシナリオにおける世界観を描き、当社グループへの影響を考察しました。

シナリオ分析の結果、いずれのシナリオのもとでも、当社はレジリエントな経営を行うことが可能と確認しました。

1.5℃シナリオでは、脱炭素化に向けた規制の強化が想定され、炭素税の導入や原材料価格の高騰、より脱炭素を意識した製品・サービスの創出が求められます。

一方、4℃シナリオでは物理的リスクの影響が高まり、工場の操業停止やサプライチェーンの寸断といったリスクへの対応とともにインフラの強靱化ニーズへの対応が必要となります。

リスク管理

サステナビリティに関する諸活動の一つとして、マテリアリティの特定を実施した結果、気候変動への対応は、ス

項目	気候変動対策・規制等が進む 1.5℃シナリオ	気候変動対策・規制等が進まない 4℃シナリオ
シナリオ概要	気候変動に対し厳しい対策が取られ、2100年時点において、産業革命前と比較して気温上昇が約1.5℃以下に抑制されるシナリオ。	有効な気候変動への対策が導入されず、2100年時点において、産業革命前と比較して4℃程度気温が上昇するシナリオ。
世界観	政策・規制、市場、技術、評判などの移行リスクが高まるシナリオ。 炭素税の導入など気候変動に関する規制が強化されるとともに、消費者の嗜好も環境重視に変化する。	自然災害の激甚化、海面上昇や異常気象の増加などの物理的リスクが高まるシナリオ。 気候変動により異常気象の激甚化が進み、自然災害が増加する。
インパクトを試算する際のパラメーター	IPCC、IEAの情報を参考にRCP2.6シナリオを使用。 主に移行リスク・機会が顕在化。	IPCC、IEAの情報を参考にRCP8.5シナリオを使用。 主に物理リスク・機会が顕在化。
結果概要	【リスク】 気候変動規制や消費者の嗜好の変化への対応が求められ、コストの増加や環境対応製品の開発が必要となる。 【機会】 ZEH、ZEBの市場拡大やCO ₂ 排出削減効果のある木造建築物など、脱炭素製品のニーズが拡大する可能性がある。	【リスク】 自然災害の増加により、工場の操業停止やサプライチェーンが寸断されるリスクがある。 【機会】 建造物をはじめとしたインフラの強靱化ニーズが顕在化する。
対応策	設備投資や研究開発投資は、これまで省エネを中心に行ってきた。今後、脱炭素に向けた規制の強化や環境意識の高まりを踏まえ、省エネだけではなく、製品素材の見直しなどの研究開発投資も推進していく。	これまではBCMS(事業継続マネジメントシステム)により、自然災害等に備えてきた。今後もBCMSの活動を継続し、自然災害へのリスク対応策を強化する。
【共通】 サステナビリティ委員会を中心として、気候変動問題を含むサステナビリティに関する諸活動を推進する体制の下で、リスクと機会の磨き上げを行うとともに、対応策の深化を進める。		

分析詳細

区分		事象	主な潜在的財務影響	財務 影響	発生 時期
移行リスク	政策・規制	炭素税の導入	炭素税の導入によりCO ₂ 排出によるコストが増加する。	中	中期
		省エネ基準の強化	省エネ法、CO ₂ 排出削減目標の強化による移行コストの増加や基準未達により販売が鈍化する。	大	短期～ 中期
		再生可能エネルギーの導入	再生可能エネルギーの価格上昇によりコストが増加する。	中	中期
		廃棄物の処理規制の強化	廃棄物処理費用の増加やリユースまたはリサイクル可能な製品に移行する。	小	中期～ 長期
	技術リスク	環境対応製品の必要性	気候変動対応部品への切り替えによるコスト増や対応遅れにより販売機会を喪失する。	大	短期～ 中期
		低排出技術への移行	低炭素素材への移行によるコスト増により、製品競争力が減退する。	小	短期～ 中期
	市場リスク	製品需要の縮小	環境意識の高まりにより、CO ₂ 排出量が多い製品の需要が縮小する。	大	中期～ 長期
		市場の不確実性	エネルギーコストが予期せず変動する。	小	中期
		原材料コストの上昇	原材料コストの上昇を売価に反映できず利益が減少する。	大	中期
	評判	消費者の嗜好の変化	環境対応の遅れにより、販売機会を喪失する。	大	中期～ 長期
消耗品素材による消費者からの忌避		CO ₂ 排出量が多い消耗品の場合、使い捨てのイメージから消費者に忌避され販売が減少する。	中	中期～ 長期	
企業の評判		環境対応が遅れると企業イメージの悪化により、採用が困難になり、株価が下落する。	非算定	短期～ 中期	
物理リスク	急性的 慢性的	自然災害の増加	異常気象による浸水により、工場の操業停止やサプライチェーンが寸断する。	大	短期～ 中期
	慢性的	海面の上昇	海面上昇により、事業拠点が浸水する。	小	長期
		平均気温の上昇	森林火災の増加により木材コストが上昇、また熱中症リスク回避による工期長期化により、木造を中心とした建築物が減少する。	大	中期～ 長期
機会	資源の効率	市場環境の変化	CO ₂ 排出量の削減効果のある木造建築物の増加やZEH及びZEBの市場拡大に伴う新築建築物が増加する。	中	中期
	エネルギー源	エネルギーコスト	再生可能エネルギー設備の導入によりコスト変動を低減する。	小	中期
	製品・サービス	需要の変化	再生可能／リサイクル原料などを使用した環境負荷を低減した製品を開発・販売することで競争力が向上する。	大	中期～ 長期
	市場	ニーズの変化	強靱化のため、建築物の建替えニーズが高まる。	大	中期～ 長期
	レジリエンス	製品・サービス	気温上昇に伴う建設現場の作業時間短縮のため省力機器のニーズが高まる可能性が高い。また、災害に備えてサプライチェーン全体のBCPを継続的に強化することでレジリエンスが高まる。	中	短期～ 長期

【時間軸】

当社では、気候変動に伴うリスク及び機会の評価にあたり、以下のように時間軸を設定しています。

- ・短期：～2年程度 ・中期：3～10年程度 ・長期：10年程度～

テークホルダーの観点及び自社の観点から重要度が極めて

高い課題と位置付けています。

気候変動に関わる活動は、サステナビリティ委員会の下部組織であるサステナビリティ推進委員会が中心となり、リスクの識別、評価及び管理を推進し、サステナビリティ委員会で審議・決定します。

シナリオ分析においては、定期的に新たな規制上の評価等、各リスクの事業/財務インパクトを定量的に評価し、リスクの管理を行います。

気候変動リスク評価の結果は、取締役会へ報告するとともに、中期経営計画及び事業計画の検討に反映させつつ、会社の企業倫理、法令遵守、リスク管理等を推進する機関であるコーポレートガバナンス委員会(社外取締役を含む全取締役が出席、年4回開催)と連携を図り、全社のリスク管理と統合します。

目標と実績

2023年度のCO₂排出量は、Scope1(事業による直接排出)は1,710t、Scope2(電力による間接排出)は10,992t、Scope3(Scope1,2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出))は2,569,525tでした。なお、Scope3のうち、カテゴリー11(販売した製品の使用による排出)は2,286,801tでした。

当社は、Scope3カテゴリー11でのCO₂排出量が多いことを踏まえ、気候変動に関わるリスクの最小化のため、CO₂排出量を指標として、以下の中長期目標を掲げています。

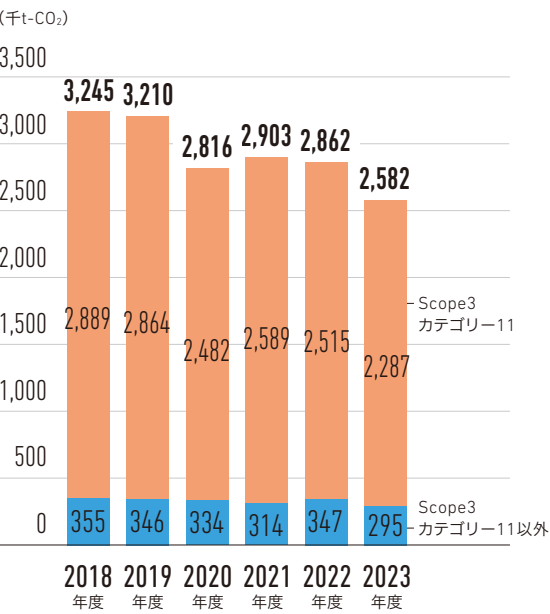
取り組みと計画

空調の効率化や照明のLED化、工場設備のエア漏れ削減、工場の一部で夜間の設備稼働を抑えるなどの活動に加えて、太陽光発電設備の導入、非化石証書の購入などの取り組みを進めています。

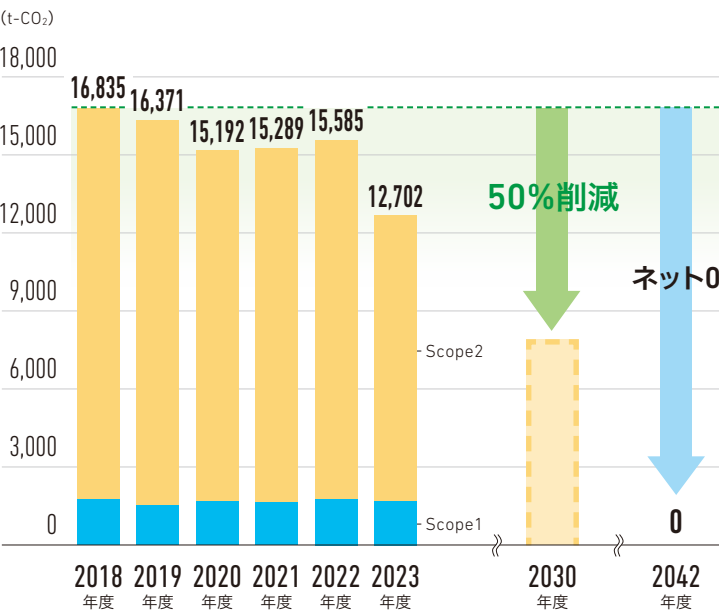
これらの取り組みをさらに推進するとともに、CO₂削減に向けた新たな施策や投資を随時検討・実施していきます。

項目	中長期目標	2023年度実績
Scope1、2 カーボンニュートラル	1. 2030年にCO ₂ 排出量を2018年度比50%削減 2. 2042年にCO ₂ 排出量ネットゼロ(カーボンニュートラル)を達成	12,702t
Scope3カテゴリー11の削減	Scope3カテゴリー11(販売した製品の使用に伴う排出量)について、2030年にCO ₂ 排出量を2018年度比30%削減	2,286,801t

CO₂排出量推移 (Scope1、2、3)



Scope1、2におけるCO₂排出量推移と目標



※算定方法等の見直しにより、過去に遡って、CO₂排出量を修正しています。

責任ある供給の確保



マックスは、高品質かつリードタイムの短い製品づくりに向けて、グローバルな生産管理システムのもと、全員参加の5S活動やITを活用したトレーサビリティシステムによる強固な生産基盤を構築しています。

国内の生産拠点は、群馬県の玉村、藤岡、倉賀野、吉井の各工場、グループ会社が茨城県にマックス常磐(株)と兵庫県に(株)カワムラサイクルがあります。また、海外ではタイ、マレーシア、中国の深圳・蘇州で製造を行っているほか、中国の福建省漳州には(株)カワムラサイクルの中国工場があります。

責任ある調達

マックスは、持続可能な社会の実現に向けて、責任ある調達に取り組んでいます。

原材料や部品などの仕入先を、重要なパートナーであると考え、オープンで公正・公平な取引を通じた信頼関係の構築に努め、サプライチェーン全体での責任ある調達を推進しています。

具体的には、「マックスグループ 取引先様 サステナビリティガイドライン」を策定し、仕入先への周知・浸透を図ることで、仕入先の調達先などを含むサプライチェーン全体での人権尊重、環境保全、法令遵守などの徹底をお願いしています。

また、本ガイドラインの遵守状況の確認や相互コミュニケーションのため、必要に応じて取引先の工場等の現場に訪問します。万一、本ガイドラインに反する問題が発生した場合には、迅速な報告と改善への取り組みをお願いしています。取引先で適切な改善がなされない場合には、取引中止などの対応を行うこともあります。

5S活動による品質・コストの改善

マックスの工場では、全員参加の5S活動を展開しています。国内外の各工場では、毎朝、チームごとに、品質やコストについて協議を行うことで課題や成果を共有するとともに、5Sツアーを実施することで危険箇所の発見や作業環境の改善につなげています。また、国内においては、3ヶ月に1回、生産本部長の主導のもと5S研究会を開催し、各チームの活動の成果発表と評価を行っています。5S研究会には間接部門も参加しており、書類削減などの業務改革にもつながっています。

トレーサビリティシステムによる品質保証

マックスでは、ITを活用したトレーサビリティシステムを運用しています。国内外の工場において、サプライヤーからの部品受入れ、棚入れ、ピッキング、組立て、出荷まで、すべての製造工程で検査を実施し、製品の品質保証および生産システムの強化につなげています。

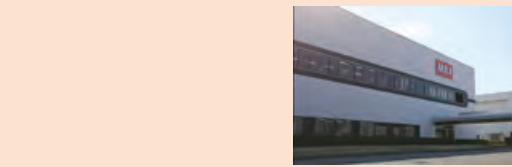
お客様に対するサプライチェーンの維持

マックスでは、大規模災害などのリスク発生時にも、お客様および当社の事業継続に重要な製品の供給を維持できるよう、製造拠点の複数化などの対応を行っています。また、サプライヤーに関しても重要部品の調達先を複数化するなどのリスク対策を講じています。

物流

マックスでは、お客様に製品をタイムリーに配送するため、国内に11の配送拠点を設けています。国内で生産した製品の保管および輸送管理はマックス物流倉庫(株)が担っており、実際の輸送は、国内・海外生産品ともに外部の運輸会社に依頼しています。

マックスの生産拠点と主な生産品目



1 玉村工場
釘打機、エアコンプレッサ、鉄筋結束機、オートステープラ、電子事務機 等



2 藤岡工場
ホッチキス針、オートステープラ用ステープル、タイワイヤ等の消耗品 等



3 倉賀野工場
ホッチキス、エアコンプレッサのタンク 等



7 美克司電子機械(深圳)有限公司
オートステープラ、電子事務機 等



8 美克司電子機械(蘇州)有限公司
浴室暖房・換気・乾燥機 等



9 漳州立泰医療回復器材有限公司
車いす、福祉用品 等



10 MAX (THAILAND) CO., LTD.
ホッチキス、釘打機、タイワイヤ、オートステープラ、テープナー 等



11 MAX FASTENERS (M) SDN. BHD.
ホッチキス、ホッチキス針 等



4 吉井工場
浴室暖房・換気・乾燥機、全熱交換型24時間換気システム 等



5 マックス常磐株式会社
各種コイルネール、タイワイヤ 等



6 株式会社カワムラサイクル
車いす、福祉用品 等



倉澤 佳子
社外取締役

神田 安積
社外取締役（監査等委員）

木内 昭二
社外取締役（監査等委員）

前中期経営計画は好調に終わったものの、未来へ向けた課題も明らかに

木内 前中期経営計画は、すべての目標を大幅に達成できました。ROEは11.1%と高い水準まで上がりましたし、私が社外取締役に就任したころは1倍に届かなかったPBRも1.6～1.7倍で推移しており、胸を張って評価できる成果だと思っています。課題を挙げるならば、成長投資の枠を設けていたものの、新規事業に対する投資がやや慎重だったのではないかという点です。新規事業の開拓は非常に重要であり、前中期経営計画期間で事業化につながったものもあり一歩進みはしましたが、まだ十分ではないという認識です。事業環境が激変する中で鉄筋結束機事業がいつまでも成長し続けるわけではないと考えると、未来のマックスの目玉と

なる事業を新たに生み出せなければ競争に取り残されてしまいます。失敗を恐れずに新しいものを育む挑戦には積極的に投資を行うべきだと思っています。

神田 原材料価格が高騰する中で価格改定をきちんと推進したことなど、経営環境の変化をスピーディーかつ的確にキャッチアップできたことも評価できる点でした。成長投資については、慎重さがあったことは事実ですが、2023年度までに限って言えば適時適切な投資対象案件を見いだせなかったという側面もあったと思っています。その点はきちんと振り返りをした上で、今後どのように投資対象を見つけ、どう実行に移していくかが問われているのではないでしょう

か。2023年度に「レンツール」を事業化しましたが、新規事業はどの会社にとっても大変難しいものです。マックスにとってアイデアこそ財産ですが、ときに既存事業と衝突するような発想が飛び出し、イノベーションのジレンマに陥ることもあるかもしれません。そんなときこそ、私たちの持つ外部の視点・意見が大切になってくると考えています。新中期経営計画で掲げる「未来を創る」という方向性を、いかに社員一人ひとりにまで共有し実行できるかこれから大切になると感じています。

倉澤 私は前中期経営計画の最終年度のタイミングで社外取締役に就任したのですが、就任以前は「ホッチキスのマックス」という印象が強く、鉄筋結束機をはじめとする建築・建設工具がビジネスの中心だという点が実はとても意外でした。また「世界中の暮らしや仕事をもっと楽に、楽しくする」というコーポレートビジョンに初めて接したとき、とてもわくわくした気持ちになりました。飾らない企業文化と堅実な現場主義、お客様のための価値提供に対するクリエイティブな可能性を秘めた会社というのが、就任前後で変わ



らない印象です。2023年度は新中期経営計画策定の年でもありましたが、策定プロセスの中で進捗が報告されつつ、社外取締役の意見を聞く機会も繰り返し設けられ、外部の視点を取り入れて地に足がついた計画を目指す姿勢を強く感じました。

新中期経営計画の達成に向けて求められるガバナンスのあり方

木内 2030年度に目指す姿の一つとして海外売上高比率55%超を定めたこともあり、今後ますます海外の拠点が拡大していくと考えられます。そのときに生じるリスクをどう捉え、どのように減らせるかが課題です。内部監査室や監査等委員等が連携して海外子会社のリスクアセスメントをきちんと実施し、明らかになった一つひとつのリスクに丁寧に対応していくことがこれから非常に重要になります。国内で導入している内部通報制度を海外の子会社に導入することは今後取り組むべき課題だと思います。

神田 内部通報制度が機能して悪い情報が上がってきた場合、その瞬間においては会社のガバナンスに合致していない事象が起きているということでマイナスに捉えがちです。しかし、悪い事象をできる限り早く共有できるというのはガバナンスが機能している証左ですし、再発防止に向けて素早く動ける会社になるので良いことです。どんな会社

も問題ある事象は潜んでおり、日常的に現場にいる社員しか見聞きできないこともあります。都合が悪い情報ほど、言いたくない情報ほど共有してほしいというメッセージを伝え、内部通報制度を活用する意味や、通報によって不利益を被らないことを社内に周知徹底するよう努めるのも経営陣の責務です。また、経営者自身にとっても透明性の確保と外部への説明責任を担保し、実効性を持って機能していると示せるようなガバナンス体制を構築することが重要と考えます。

木内 取締役会の実効性評価は多くの会社で実施していると思いますが、マックスでは評価が低かった点を取締役会の論議事項で課題として取り上げ、改善に向けて取り組んでいます。実効性評価をもとに不足が明らかになった点について、次年度にクリアするためになすべきことを取締役間で議論し共有する機会があるのは、実効性を高めるのに



大いに役立っていると思います。

神田 それから、各諮問委員会での議論は、取締役会とは異なる形で意見を交わせる貴重な機会です。指名と報酬の諮問委員会では、会社側の意見をできる限り尊重しつつ、

外部からの視点で適切ではない点があればきちんと指摘する姿勢でありたいと考えています。取締役の多様性確保の一環として女性取締役の選任がなされましたが、それを形式的なものにとどめず、取締役会の議事運営の中でそれぞれの視点をいかに引き出せるか、発言をいかに利活用できるかが今後問われると考えています。

倉澤 女性取締役の一人である私の印象として、女性の観点を含む外部の多様な視点から見たときにマックスがどう見えているかや、執行側の考えていることが妥当なのかという点について意見を求められることが多いと感じました。応援団の気持ちで背中を押す一方、指摘すべきことは辛口なものであってもきちんと伝えようという姿勢を心掛けています。執行側と自由かつ活発に対話できていますし、問題提起が次のアクションに反映されることも多く、聴く姿勢を持った会社だという印象です。

マテリアリティの解決で拓ける、真にサステナブルな企業への道のり

倉澤 私は長くサステナビリティの業務に携わってきましたが、中期経営計画をはじめ事業とサステナビリティをどう統合し社会的価値を創出していくかという点に対する注目は、ますます高まっていると感じています。会社は何のためにサステナビリティの取り組みを行うのか、この会社の強みを最大限に活かす効果のあるサステナビリティとはどんなものなのかを明確にしていく必要がありますし、環境や社会に対してマイナスよりもプラスをより多く残すことができる事業を意識し実践することが企業価値向上につながるものと考えています。マックスは、ホッチキスや鉄筋結束機など人を楽にする、省力化や自動化につながる視点を持った製品を提案しており、社会的価値の創出について一定の評価ができます。また、ステークホルダーとの対話を通じて得たフィードバックを、マックスのサステナビリティの取り組みに活かすことで、事業とサステナビリティを統合した経営が実現していけると考えています。

木内 前中期経営計画期間にマテリアリティの特定を行

いましたが、そのプロセスを通じて、社是や経営基本方針などもともとマックスが持っていた企業精神の中にサステナビリティの要素が含まれていることを実感しました。マテリアリティの一つ「人を活かす企業の実現」では、人材の育成やワークライフバランスの実現による社員のエンゲージメントの向上が非常に重要だと考えています。

神田 人材育成への投資は新中期経営計画でも方針が打ち出されていますが、まずは優れた人材を確保し、その人材が流出しないようにしなければなりません。今は業種を問わず人材獲得が非常に難しい時代になっていますし、若い方々の働くことに対する意識が私たちの頃とは異なっているとも感じますが、そうした価値観の違いを受け入れる寛容さが必要です。また「持続可能な地球環境への貢献」の一環として環境配慮型製品の開発・販売を行っていることは、それ自体が社会課題の解決につながる行動であると同時に、社会に対するメッセージの発信にもなっています。マックスという会社のブランドイメージを浸透させていくこ

と、この会社の魅力を広く社会に対して伝えていくことも、今後の人材獲得において重要になると考えています。

倉澤 今の若い世代には、役に立つ会社で働きたいと考える方々も多くいらっしゃいます。役に立てる、活躍できる、挑戦できると社員が実感することが、結果としてリテンションやモチベーションの維持につながるのではないのでしょうか。今後、海外売上高比率を55%超にしていく中で、海外事業で活躍できる人材の開発は不可欠でしょう。

木内 企業活動を支える「ガバナンスの維持・強化」については、この数年間で体制の構築がかなりしっかりしてきたと捉えていますが、今後の課題として投資家との対話にもっと注力すべきと考えています。今までは機会がなかったのですが、私たち社外取締役が投資家との対話の場面に出ていき、投資家が求めていることを直接聞いて経営に活かすという視点も重要性を増していると思います。

倉澤 取締役会が会社のサステナビリティを監視・監督する責任を果たし、潜在的なリスクにも目を向けていち早くキャッチし議論をしていくことも重要です。マテリアリティ



を定め、サステナビリティ委員会を設置するなどの基盤は整っていますし、人権デューデリジェンスなども着実に進展しています。トップから社員一人ひとりまで明確な判断基準を持ち、倫理的な行動をとることができる土台を大切にし、その上でマックスが培ってきたモノづくりの力を発揮できれば、真にサステナブルな企業になれると考えています。

新任のご挨拶

実効性あるコーポレート・ガバナンスによる 企業価値への貢献に向けて

マックス株式会社には、長い歴史の中で培われてきた素晴らしい技術やノウハウがあります。しかし、それらに甘んずることなく、目まぐるしい環境変化を企業の成長の好機と捉え、積極的な経営判断をしていくことが肝要です。一方で、外部の会計監査、内部監査、監査役監査と三様監査を経験してきた中で、アクセルをしっかりと踏み込むためには必要に応じてブレーキを踏む仕組みがあること、アクセルとブレーキのバランスを取りつつ適切に踏み分けることも重要であると感じています。このような観点を持ちつつ、マックスの健全かつ中長期的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスを担う一員として貢献していきたいと考えます。

矢島 茉莉

社外取締役（監査等委員）

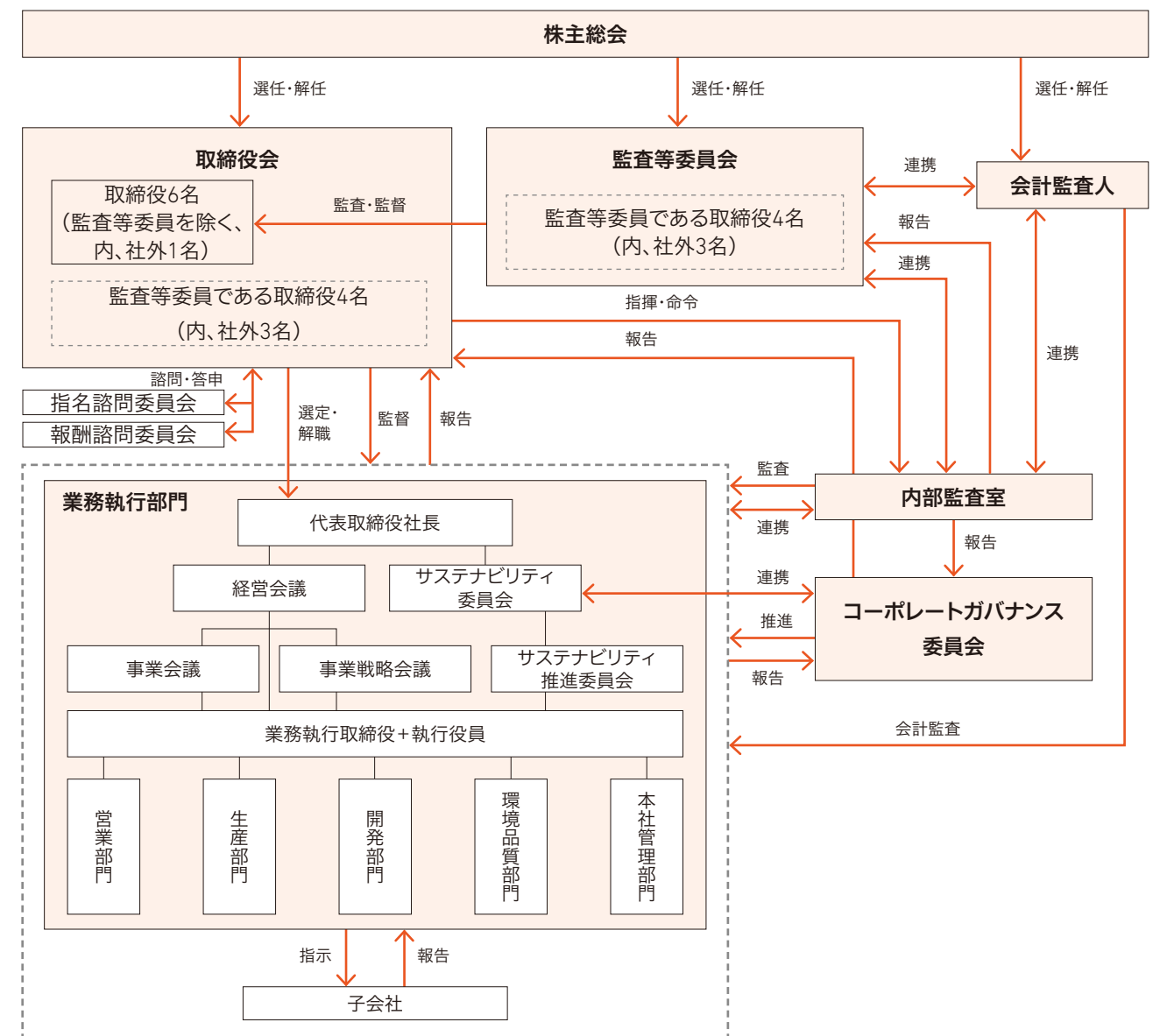


コーポレート・ガバナンス

主な項目	内容
組織形態	監査等委員会設置会社
取締役(監査等委員である取締役を除く。)の人数/任期	6名/1年
監査等委員である取締役の人数/任期	4名/2年
社外取締役の人数	4名
任意の委員会	指名諮問委員会、報酬諮問委員会
独立役員に指定されている社外取締役の人数	4名
監査法人	有限責任 あずさ監査法人

- 1) 適正・適切な情報開示
- 2) 経営の監督機能の強化
- 3) 安定した企業運営の確保
- 4) 意思決定の迅速化
- 5) 人間尊重

2015年	内部統制システムの整備に関する基本方針決定
2016年	監査等委員会設置会社に移行
2018年	コーポレート・ガバナンスに関する基本方針制定
2020年	取締役会規程の改定（「論議事項」の新設）
	指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置
2021年	取締役の報酬に関する基本方針決議
2023年	買収防衛策の廃止
	女性社外取締役の選任 役員向けに譲渡制限付株式報酬制度の導入



取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、法令や定款で定

当社の監査等委員会は、取締役である常勤の監査等委員1名と、独立社外取締役である非常勤の監査等委員3名の計4名で構成しています。常勤の監査等委員を選定している理由は、監査等委員会の監査・監督機能を強化し、取

締役（監査等委員である取締役を除く。）からの情報収集及び重要な社内会議における情報共有並びに内部監査部門と監査等委員会との十分な連携を図るためです。なお、監査等委員会の長は、常勤の監査等委員が務めています。

監査等委員会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて開催し、2023年度は17回開催しました。

監査等委員会は、会社の監督機能の一翼を担い、かつ、株主の負託を受けた法定の独立機関として、取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成や会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する議案の内容の決定、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選解任又は辞任並びに報酬についての監査等委員会の意見の決定など法令及び当社監査等委員会規程に定めた職務を遂行しています。

指名諮問委員会

当社は、取締役の指名について、透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員の過半数とする指名諮問委員会を設置し、2023年度は4回開催しています。なお、取締役会は、取締役候補者を決議するにあたり、委員会の答申を尊重します。

指名諮問委員会は取締役の選任プロセス全般の妥当性及び適切性について審議し、取締役会に答申又は意見の申述を行います。委員は取締役会の決議により取締役から選任し、委員の過半数を独立社外取締役とします。なお、委員長は委員会で選定します。委員は小川辰志、木内昭二及び倉澤佳子を選任し、委員長は木内昭二を選定しています。

報酬諮問委員会

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員の報酬等について、透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員の過半数とする報酬諮問委員会を設置し、2023年度は3回開催しています。なお、取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等を決議するにあたり、委員会の答申を尊重します。

報酬諮問委員会は報酬決定プロセス全般の妥当性及び適切性について審議し、取締役会に答申又は意見の申述

を行います。委員は取締役会の決議により取締役から選任し、委員の過半数を独立社外取締役とします。なお、委員長は委員会で選定します。委員は小川辰志、神田安積及び倉澤佳子を選任し、委員長は神田安積を選定しています。

経営会議

当社は、業務執行機関として代表取締役社長が主催する経営会議を毎月1回開催し、取締役会付議事項の事前検討や代表取締役社長の意思決定の支援を行っています。

経営会議は、取締役5名（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。）及び代表取締役社長が指名する関係者で構成し、事業環境の変化に機動的、かつ、現場情報に基づき判断できるよう、意思決定の質の向上を図っています。

また、経営会議の下部機関として、四半期ごとの計画と成果を確認する「事業会議」、全社として横断的な取り組みを進める「事業戦略会議」を設けています。両会議とも代表取締役社長が主催し、事業会議の論議内容については、開催日翌月の取締役会に報告しております。

コーポレートガバナンス委員会

当社は、会社の企業倫理、法令遵守、リスク管理等を推進する機関として、代表取締役社長が主催するコーポレートガバナンス委員会を四半期に1回開催しています。

コーポレートガバナンス委員会は、取締役、執行役員、部門代表者をもって構成し、監査等委員4名も出席しています。

コーポレートガバナンス委員会は、内部監査報告をはじめ他社事例研究・部門別リスク管理状況・規程見直し・情報セキュリティ監査を主なテーマとし、リスク管理について全社的な改善・進捗を図っています。

サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティに関する活動を推進するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ戦略決定機関としてサステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長）を、サステナビリティ委員会の下部組織としてサステナビリティに関する諸活動を推進するサステナビリティ推進委員会（委員長：サステナビリティ担当取締役）を設置しています。

2023年度のサステナビリティ推進委員会（以下、「推進委員会」という。）は、5回開催し、エンゲージメントサーベイの結果考察、人権デューデリジェンスの進め方などについて社外取締役の知見も活用しながら論議を行いました。また、サステナビリティに関する活動の重要性に鑑みて、推進委員会の論議内容を開催日翌月の取締役会で報告しております。

なお、2023年度におけるサステナビリティ委員会の開催は1回で、推進委員会の活動の振り返り及び今後の取り組みについて論議を行いました。

この論議も踏まえ、中期経営計画及び事業計画を策定し、サステナビリティに関する活動と事業戦略を統合し持続的な企業価値向上に努めております。

機関の名称及び構成員（2024年10月1日時点）

氏名	役職名	主な設置機関						
		取締役会	監査等委員会	指名諮問委員会	報酬諮問委員会	経営会議	コーポレートガバナンス委員会	サステナビリティ委員会
小川 辰志	代表取締役社長	議長	—	○	○	主催	主催	委員長
角 芳尋	専務取締役上席執行役員	○	—	—	—	○	○	○
山本 将仁	常務取締役上席執行役員	○	—	—	—	○	○	○
石井 英之	取締役執行役員	○	—	—	—	○	○	○
加藤 浩二	取締役執行役員	○	—	—	—	○	○	○
倉澤 佳子	社外取締役	○	—	○	○	—	○	○
中村 智彦	取締役常勤監査等委員	○	委員長	—	—	—	○	—
神田 安積	社外取締役（監査等委員）	○	○	—	委員長	—	○	—
木内 昭二	社外取締役（監査等委員）	○	○	委員長	—	—	○	—
矢島 茉莉	社外取締役（監査等委員）	○	○	—	—	—	○	—
岩本 尚士	上席執行役員	—	—	—	—	○	○	—
真鍋 克則	上席執行役員	—	—	—	—	—	○	○
安江 大輔	執行役員	—	—	—	—	—	○	—
吉田 信太郎	執行役員	—	—	—	—	—	○	—
北谷 明雄	執行役員	—	—	—	—	○	○	○
五十嵐 均	執行役員	—	—	—	—	—	○	○
櫻原 英男	執行役員	—	—	—	—	—	○	—
竹崎 実嗣	執行役員	—	—	—	—	—	○	—
久富 慎	執行役員	—	—	—	—	—	○	—
須田 庸夫	執行役員	—	—	—	—	—	○	○

社外取締役の選任理由および活動状況

氏名	選任理由	活動状況
倉澤 佳子	前職及び現職において、サステナビリティ関連の業務に携わっており、サステナビリティに関する専門的な知見を持っているだけでなく、製造業における海外の勤務経験もあることから、当社の社外取締役として適任であると判断しています。	取締役会出席状況 13回/13回
神田 安積	弁護士として専門的な知見を有しているだけでなく、社外監査役、社外取締役（監査等委員）として会社経営に関与された経験があることから、当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断しています。	取締役会出席状況 17回/17回
木内 昭二	弁護士として専門的な知見を有しているだけでなく、家事調停委員、行政不服審査会委員などを歴任していることから、当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断しています。	取締役会出席状況 17回/17回
矢島 茉莉	公認会計士として専門的な知見を有しているだけでなく、他社における監査役としての経験や保険会社における内部監査部門長としての経験を通じて、コーポレートガバナンスに関する深い見識を有していることから、当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断しています。	取締役会出席状況 —

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能向上を図るため、取締役会の実効性に関する分析及び評価（以下、「実効性評価」という。）を実施しております。実効性評価の方法は、2018年から外部機関を活用した匿名方式のアンケートに基づく自己評価とし、評価項目は、取締役会の構成や運営方法、取締役に対する支援体制等としました。

2024年4月に行った実効性評価は、実効性があるとの評価結果でした。前年度、継続的な課題として取り組んだサステナビリティへの取り組み等に関する論議については、人権デューデリジェンスに関する取り組みを中心に論議を重ねてきたことにより評価結果は高い水準の維持となりましたが、引き続き課題として認識しております。

今後も自律的なコーポレート・ガバナンスの充実に向けた課題を取締役会で共有し、課題の解決に向け、順次、実践していきます。

役員報酬

当社の役員報酬等は、月額報酬（固定報酬）、業績連動報酬（役員賞与）及び譲渡制限付株式報酬の3つの要素から成り立っております。なお、株式報酬については、付与した株式につき、対象取締役が当社の取締役会が予め定める地位を退任又は退職した時まで譲渡等による処分を制限すること等、当社所定の譲渡制限契約を締結することとしています。

また、各報酬の割合は、役員賞与が当社の業績により変動することがあるものの、概ね固定報酬が50％、役員賞与が35％、株式報酬が15％となるよう設計をしています。

監査等委員である取締役の報酬

定時株主総会で決議された報酬限度額内において、役員としての役割・責任に基づき、監査等委員である取締役の協議により決定します。役員報酬は月額報酬のみ支給しています。

個人別の報酬等に係る決定方法

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等については、取締役会の諮問機関である独立社外取締役を過半数とする報酬諮問委員会での審議、取締役会への答申を経て、役員の職位ごとの月額報酬、株主総会に上程する役員賞与議案、役員賞与の個人別の額及び譲渡制限付株式報酬の個人別の付与株式数等を取締役会で決議します。なお、取締役会の決議は、報酬諮問委員会の答申を尊重して行います。

内部統制の強化に向けた対応

当社では、内部統制の強化のため、内部監査室、デジタルイノベーション統括部、環境・品質保証部等の監査関連組織による「内部監査サミット」を年2回開催し、各部署による内部監査やリスク対応の状況を共有しています。また、全社員を対象とする「セルフチェック」を実施し、自身の活

役員報酬の構成

	月額報酬 （固定報酬）	業績連動報酬 （役員賞与）	譲渡制限付株式報酬 （非金銭報酬）
支給対象	取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）・社外取締役・監査等委員である取締役		
付与方式	金銭	金銭	株式
評価指標	—	連結営業利益額をもとに算出した「成果配分利益」の28％を役員（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）及び従業員賞与の総原資とし、社内規程に基づく計算により、月額報酬に連動した各人の業績連動報酬（役員賞与）を算出しています。	基準報酬額に、役員としての役割・責任に基づき役員の職位ごとに設けた係数を乗じることにより、各対象取締役に付与する報酬債権の金額を算出し、算出した金額に相当する株数を決定したうえで取締役会決議に基づき、付与することとしています。
付与方法	毎月金銭で支給	株主総会終了後、金銭で支給	対象期間に拠出した金額に応じた株式

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数（名）
		月額報酬 （固定報酬）	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 （監査等委員である 取締役を除く。） （うち社外取締役）	229 (6)	106 (6)	103 (-)	19 (-)	7 (1)
取締役（監査等委員で ある取締役） （うち社外取締役）	43 (25)	43 (25)	—	—	4 (3)
合計 （うち社外取締役）	272 (31)	149 (31)	103	19	11 (4)

（注） 1. 上表には、2023年6月28日開催の第92回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役（監査等委員である取締役を除く。）1名を含んでおります。
2. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対する支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与等は含んでおりません。
3. 業績連動報酬等は、第93回定時株主総会において決議された役員賞与です。
4. 業績指標となる2023年度における成果配分利益の実績は18,260百万円です。

動の振り返りを行ってもらうと同時に、グループ内のリスクの抽出と適切な対応につなげています。

株主との対話

当社は、株主との建設的な対話を統括するために、IR担当役員の下にIR担当部署を設置し、経営企画・総務・経理部門等との連携により、経営・財務状況等を公平かつタイムリーに開示しています。本決算および第2四半期は、代表取締役社長およびIR担当役員が出席して決算説明会を、第1・3四半期は、IR担当役員が出席して電話会議形式の決算

説明会を開催しています。また、株主・投資家等から対話の要望があるときは積極的に対応しています。

株主・投資家等の意見や要望は、IR担当部署がその内容を判断し、必要に応じて経営幹部に報告しています。対話に際しては、当社ディスクロージャー・ポリシーを踏まえ、インサイダー情報の管理を社内規程に則り十分留意しながら実施し、決算情報については発表前の一定期間をサイレント期間として株主・投資家等との対話を制限しています。

マネジメント体制／スキル・マトリックス

(2024年10月1日現在)



取締役※

※監査等委員である取締役を除く

1 代表取締役社長
小川 辰志

1988年 4月 当社入社
2015年 4月 同執行役員開発本部開発設計部長 兼 設計品質グループ部長
2017年 4月 同執行役員開発本部長 兼 開発設計部長 兼 設計品質グループ部長
2019年10月 同上席執行役員開発本部長兼 開発設計部長 兼 設計品質グループ部長
2020年 6月 同取締役上席執行役員開発本部長
2021年 6月 同常務取締役上席執行役員生産本部長
2023年 6月 同代表取締役社長(現任)

2 専務取締役
角 芳尋

1985年 4月 当社入社
2012年 4月 同執行役員経営企画室長
2013年 6月 同取締役執行役員経営企画室長
2013年10月 同取締役執行役員営業本部海外営業部長
2015年 6月 同監査等委員会設置会社への移行に伴い取締役退任、主幹執行役員営業本部海外営業部長
2017年 4月 同主幹執行役員営業本部販売統括部長
2018年 4月 同主幹執行役員営業本部オフィス機器セグメント担当 兼 販売統括部長
2018年10月 同上席執行役員営業本部オフィス機器セグメント担当 兼 販売統括部長
2021年 6月 同取締役上席執行役員営業本部オフィス機器セグメント担当 兼 事業管理グループ部長、販売統括部長
2021年10月 同取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、内部監査、人事、システム統括担当
2022年 4月 同常務取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、内部監査、人事、システム統括担当
2022年10月 同常務取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、人事、システム統括担当
2023年 6月 同専務取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、人事、システム統括担当
2024年 4月 同専務取締役上席執行役員コーポレート本部長 兼 経営企画室長(現任)

3 常務取締役
山本 将仁

1987年 4月 当社入社
2007年 4月 同営業本部海外営業部付MAX USA CORP.代表取締役社長
2017年 4月 同執行役員営業本部海外営業部長 兼 IP DIVISION部長 兼 RB事業推進室担当
2018年 4月 同執行役員営業本部海外営業部長 兼 IP DIVISION部長兼 RB事業推進室担当 兼 インダストリアル機器セグメント担当
2018年10月 同上席執行役員営業本部インダストリアル機器セグメント担当 兼 海外営業部長 兼 IP DIVISION部長 兼 RB事業推進室担当
2020年 6月 同取締役上席執行役員営業本部長
2021年 4月 同常務取締役上席執行役員営業本部長(現任)

4 取締役
石井 英之

1989年 4月 当社入社
2014年 4月 同生産本部付MAX (THAILAND)CO., LTD.代表取締役社長
2019年10月 同執行役員生産本部付MAX (THAILAND)CO., LTD. 代表取締役社長
2020年 4月 同執行役員生産本部生産・物流システム部長
2020年10月 同執行役員生産本部生産本部長
2023年 6月 同取締役執行役員生産本部長(現任)

5 取締役
加藤 浩二

2004年10月 当社入社
2021年 4月 同執行役員開発本部開発設計部長
2021年 6月 同執行役員開発本部長 兼 開発設計部長
2022年 4月 同執行役員開発本部長 兼 住環OP設計部長
2023年 6月 同取締役執行役員開発本部長 兼 住環OP設計部長
2023年10月 同取締役執行役員開発本部長(現任)

6 社外取締役
倉澤 佳子

1986年4月 株式会社小松製作所入社
2009年4月 同社CSR室長
2019年4月 一般財団法人国際開発機構(FASID)評議員(現任)
2021年4月 株式会社小松製作所サステナビリティ推進本部副本部長 兼 CSR室長
2022年9月 東京海上ホールディングス株式会社経営企画部サステナビリティ室プリンシパル
2023年6月 当社社外取締役(現任)
(重要な兼職の状況)
一般財団法人国際開発機構(FASID)評議員

取締役スキル・マトリックス

氏名	当社における 地位	企業基本機能							当社戦略	
		企業経営	営業/販売	技術	サステナ ビリティ	会計	法務	人事	グローバル ビジネス	企画/新規
小川 辰志	代表取締役社長	◎		◎						◎
角 芳尋	専務取締役	◎	◎		◎	◎		◎	◎	◎
山本 将仁	常務取締役	◎	◎	◎					◎	○
石井 英之	取締役	◎		◎	◎				◎	
加藤 浩二	取締役			◎	◎					◎
倉澤 佳子	社外取締役				◎				◎	◎
中村 智彦	取締役 常勤監査等委員		◎							
神田 安積	社外取締役 監査等委員						◎	◎		
木内 昭二	社外取締役 監査等委員						◎			
矢島 茉莉	社外取締役 監査等委員					◎				

※経験年数3年以上を「◎」、2年以上を「○」としています。
※人事には、他社での指名・報酬委員会の経験を含んでいます。

監査等委員である取締役

7 取締役
中村 智彦

1984年 4月 当社入社
2017年 4月 同営業本部機工品営業部マーケティンググループ部長代理 兼 商品企画グループ部長代理
2019年10月 同営業本部機工品営業部マーケティンググループ部長
2021年10月 同経営企画室部長
2022年 6月 同取締役(監査等委員)(現任)

8 社外取締役
神田 安積

1993年 4月 弁護士登録(第二東京弁護士会)、銀座東法律事務所弁護士
1999年 4月 レックスウェル法律特許事務所パートナー弁護士
2002年 5月 西新橋総合法律事務所/パートナー弁護士
2008年 6月 株式会社ウイン・インターナショナル社外監査役
2009年12月 弁護士法人早稲田大学リーガル・クリニックパートナー弁護士
2010年 4月 第二東京弁護士会副会長
2011年 6月 当社補欠社外監査役
2014年 4月 ウイン・パートナーズ株式会社社外監査役
2015年 3月 日本弁護士連合会事務次長
2015年 6月 ウイン・パートナーズ株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)
2016年 6月 当社補欠社外取締役(監査等委員)
2018年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2019年 4月 日本弁護士連合会常務理事
2021年 4月 第二東京弁護士会会長、日本弁護士連合会副会長
2023年 6月 日本化学産業株式会社社外取締役(現任)
2023年 9月 弁護士法人東京フロンティア基金法律事務所 所長 弁護士(現任)

(重要な兼職の状況)
弁護士法人東京フロンティア基金法律事務所 所長 弁護士
ウイン・パートナーズ株式会社 社外取締役(監査等委員)
日本化学産業株式会社 社外取締役

9 社外取締役
木内 昭二

1983年4月 小平市役所入所
1985年6月 小平市役所退所
1995年4月 弁護士登録(第二東京弁護士会)、村山法律事務所弁護士
2001年4月 小平市固定資産評価審査委員会委員
2004年7月 津の守坂法律事務所開設(現在に至る)
2006年4月 東京家庭裁判所家事調停委員(現任)
2012年4月 小平市情報公開審査委員会委員
2013年4月 第二東京弁護士会副会長
2013年5月 小平市顧問弁護士
2016年4月 小平市行政不服審査会委員
2018年6月 当社補欠社外取締役(監査等委員)
2019年4月 日本弁護士連合会常務理事
2020年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
(重要な兼職の状況)
津の守坂法律事務所 弁護士

10 社外取締役
矢島 茉莉

2007年12月 新日本監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)入社
2011年 9月 公認会計士登録
2017年10月 新日本監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)マネージャー
2019年 5月 アクサ生命保険株式会社入社
同内部監査部及びアクサ・ホールディングス・ジャパン株式会社内部監査本部を兼務
2021年10月 アクサダイレクト生命保険株式会社(現 アクサ生命保険株式会社)内部監査部長
2023年 6月 株式会社じげん 常勤社外監査役(現任)
2024年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
(重要な兼職の状況)
株式会社じげん 常勤社外監査役

コンプライアンス・リスク管理

コンプライアンス教育

マックスでは、コンプライアンスの社内浸透を図るため、以下のコンプライアンス教育を実施しています。また、2020年12月より、イントラネットで「コンプラ通信」を月1回配信しています。

- ・個人情報保護法、知的財産法等の遵法、情報セキュリティに関する教育（ISMS教育）
→ 年2回、全従業員対象（パソコンを使用するパート従業員および派遣従業員を含む）
- ・環境・品質に関するコンプライアンス教育（環境一般教育）
→ 年1回、製造拠点の全従業員対象
- ・コンプライアンス勉強会（ハラスメント、クレーム対応、取引と契約、独占禁止法、広告物作成時の注意点等）
→ 年1回、販売関連従業員対象

内部通報制度

マックスでは、内部通報窓口として社内相談窓口と社外相談窓口を設置しています。内部通報の内容に応じて検討、対策を実施し、内部通報の件数については、四半期に1回開催するコーポレートガバナンス委員会で報告しています。

リスクマネジメント・BCP

マックスでは、2016年に事業継続マネジメントシステム（ISO22301）の認証を取得し、自然災害や感染症等によるリスクが発生した場合に備え、重点商品群の製造拠点やサプライヤーの複数化を図っています。サプライチェーンに関しては、2次サプライヤーの生産場所まで把握しており、リスク発生時には、自社への影響を予測しつつ、手順に従い早期の対応を実施しています。

自然災害のリスクとしては、地震および河川氾濫による水害を想定しています。大規模地震に関しては、主要生産拠点が立地する群馬県での発生リスクは少ないと想定しているものの、本社および支店が存在する東京、大阪、名古屋、仙台での発生を想定し、耐震補強の実施や情報システムを中心とした事業継続計画の策定などを行っています。

情報セキュリティ

マックスは、「情報セキュリティ基本方針」のもと、2004年、顧客情報、受注出荷関連情報、図面情報の保護を目的に情報セキュリティマネジメントシステム（ISO27001）の認証を取得しました。国内外の全拠点をカバーする情報セキュリティ体制を構築するとともに、デジタルイノベーション統括部が全従業員の教育、内部監査、社外に情報を持ち出せない仕組みの構築などを担っています。また、セキュリティに関するインシデントの発生時には、手順に従い迅速な報告と対応を行うことを周知徹底しています。

情報セキュリティ教育や内部監査の状況、新たなセキュリティ対策と進捗については、全役員をメンバーとし、四半期に1回開催する情報セキュリティ委員会において報告を行っています。

腐敗防止への取り組み

マックスでは、「グループ社員行動規範」に、私的利益の授受禁止、過剰な贈答・接待と贈収賄の禁止、独占禁止法および不正競争防止法の遵守などを定めるとともに、国内・海外拠点の内部監査を実施しています。

なお、2023年度は、重大なコンプライアンス違反は発生していません。

事業等のリスク

マックスでは、経営成績や財務状況に重要な影響を与え、事業の円滑な運営と成長に支障をきたす恐れのある事象について、恒常的に特定・評価・分析し対策を講じています。

投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、以下のようなものがあります。

1 国内新設住宅着工戸数の動向

当社グループの事業のうち、インダストリアル機器部門の主要製品には、建築市場向けの釘打機、エアコンプレッサ等の空圧機械、充電工具、ステープル・ネイル・ねじ等の消耗品、浴室暖房換気乾燥機、24時間換気システム等の住環境機器が含まれています。そのため、国内の新設住宅着工戸数の減少は、これらの製品の需要及びインダストリアル機器部門の業績に悪影響を及ぼす可能性があり、増加

は好影響を及ぼす可能性があります。

2 為替レートの変動

当社グループにおける海外への売上、海外からの調達等には、外貨建取引が含まれています。外貨建の売上と調達を相殺することにより影響を軽減していますが、急激な為替レート変動は業績に影響を及ぼす可能性があります。

3 原材料価格の変動

当社グループの製品のうち、ステープル・ネイル・ねじ及び鉄筋結束機用ワイヤ等の消耗品の原材料として普通線材を使用しています。その普通線材の価格が、鉄鉱石や石炭、石油などの原料不足や他国の需要動向により変動する可能性があります。当社グループでは、収益力の強化に継続して取り組んでいますが、急激な原材料価格の変動は業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

4 製品品質に関わるもの

当社グループでは、製品の品質を重視しており、開発・生産におけるISO9001の認証取得など、品質管理、品質保証の体制を整備していますが、全ての製品について欠陥が発生しないという保証はありません。製品の事故等が発生した場合は、顧客への告知及び製品の点検又は回収などの費用が発生し、業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

5 情報の漏洩、情報システムの破壊・破損

当社グループでは、顧客情報の機密性や受注情報の可用性については、「情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）」の認証取得（ISO/IEC27001を2004年4月27日に取得）などを通じ、情報セキュリティ維持向上を目指しています。また、情報セキュリティ基本方針を定めるなど、ISMSリスク対応計画を立案し、人的、組織的、物理的、技術的に顧客情報漏洩対策を実施しています。システムの破壊・破損に対しても、事業継続計画を策定し訓練を実施していますが、情報漏洩やシステム破壊・破損が発生した場合、事業に悪影響を及ぼす可能性があります。

6 知的財産保護の限界

当社グループでは、他社と差別化した技術・ノウハウの蓄積やお客様のニーズに適合した製品開発等により、マックスブランドを通し、お客様の信頼を高めてきました。また、当社グループにおいて培った知的財産については、その重要性を認識し、保護手続をとっています。しかし、第三

者による類似製品の製造を防止できない場合もあり、当社グループの市場競争力に悪影響を及ぼす可能性があります。また、第三者所有の知的財産を侵害することのないよう細心の注意を払っていますが、知的財産を侵害しているとされる可能性もあり、そのことにより事業に悪影響を及ぼす可能性があります。

7 退職給付債務

当社グループにおける退職給付費用及び債務は、割引率等数理計算上で設定される前提条件や年金資産の期待運用収益率に基づいて算出しています。また、割引率は日本の国債の市場利回りを考慮して設定しています。実際の結果が前提条件と異なる場合、または前提条件を変更した場合、その影響は累積され、将来にわたって定期的に認識されるため、一般的には将来期間において認識される費用及び計上される債務に影響を及ぼします。割引率の低下や運用利回りの悪化は業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

8 カントリーリスク

事業展開地域の一部においては、予期しない法律や規制の変更など、経済的に不利な要因の存在または発生、テロ・戦争・その他の要因による社会的または政治的混乱などのリスクが存在します。こうしたリスクが顕在化することによって、海外での事業活動に支障が生じ、当社グループの業績及び将来計画に影響を与える可能性があります。

9 自然災害や感染症等

地震や台風、洪水等の自然災害や感染症等が想定を超える規模で発生した場合、販売拠点や生産拠点の資産に対する被害や従業員による業務体制維持が困難になるなど、事業に悪影響を及ぼす可能性があります。当社グループではワークスタイル等の変革により生産・販売での影響を最小限に抑える取り組みを進めています。しかし、新型コロナウイルスのような新たな感染症の流行によっては、今後の業績にさらなる悪影響を及ぼす可能性があります。当該リスクへの対応については、各種事前対策を定めるとともに、状況に応じて臨機応変な対応に努めるなどリスク管理を行っていきます。

また、「事業継続マネジメントシステム（BCMS）」の認証（ISO22301）を2016年3月25日に取得しています。

連結貸借対照表

	(百万円)	
	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	27,615	31,624
受取手形	350	363
電子記録債権	1,276	1,487
売掛金	13,094	13,919
有価証券	6,203	6,595
商品及び製品	11,070	10,839
仕掛品	989	1,026
原材料	1,806	2,082
その他	1,287	1,456
貸倒引当金	△4	△3
流動資産合計	63,688	69,392
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物(純額)	11,317	11,196
機械装置及び運搬具(純額)	4,334	4,242
土地	7,191	7,211
リース資産(純額)	670	619
建設仮勘定	754	1,387
その他(純額)	1,749	1,699
有形固定資産合計	26,017	26,357
無形固定資産		
その他	454	514
無形固定資産合計	454	514
投資その他の資産		
投資有価証券	20,701	21,408
長期貸付金	75	98
繰延税金資産	4,721	2,772
その他	1,092	1,183
貸倒引当金	△9	△9
投資その他の資産合計	26,582	25,453
固定資産合計	53,054	52,324
資産合計	116,742	121,717

	(百万円)	
	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
負債の部		
流動負債		
買掛金	4,204	3,671
短期借入金	1,850	1,050
リース債務	247	243
未払金	2,032	2,683
未払法人税等	2,378	989
未払消費税等	110	416
賞与引当金	2,622	2,855
役員賞与引当金	80	103
製品保証引当金	154	189
固定資産撤去費用引当金	—	26
その他	1,979	2,068
流動負債合計	15,660	14,297
固定負債		
長期借入金	125	125
リース債務	426	348
繰延税金負債	6	10
再評価に係る繰延税金負債	474	474
製品保証引当金	15	15
退職給付に係る負債	10,669	6,135
資産除去債務	141	135
その他	318	330
固定負債合計	12,176	7,573
負債合計	27,836	21,870
純資産の部		
株主資本		
資本金	12,367	12,367
資本剰余金	10,517	10,535
利益剰余金	63,521	70,267
自己株式	△414	△2,670
株主資本合計	85,992	90,500
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	1,547	2,721
土地再評価差額金	△339	△339
為替換算調整勘定	2,854	5,388
退職給付に係る調整累計額	△1,260	1,460
その他の包括利益累計額合計	2,802	9,230
非支配株主持分	110	116
純資産合計	88,906	99,847
負債純資産合計	116,742	121,717

連結損益計算書

	(百万円)	
	前連結会計年度 〔自2022年4月1日 至2023年3月31日〕	当連結会計年度 〔自2023年4月1日 至2024年3月31日〕
売上高	84,316	86,638
売上原価	48,187	46,781
売上総利益	36,129	39,857
販売費及び一般管理費	26,203	27,256
営業利益	9,926	12,601
営業外収益		
受取利息	80	192
受取配当金	174	188
受取賃貸料	20	19
為替差益	244	673
その他	148	124
営業外収益合計	669	1,198
営業外費用		
支払利息	41	35
租税公課	5	3
支払手数料	—	22
その他	37	21
営業外費用合計	84	82
経常利益	10,510	13,717
特別利益		
固定資産売却益	33	1
投資有価証券売却益	9	69
特別利益合計	42	70
特別損失		
固定資産売却損	0	0
固定資産廃棄損	48	46
固定資産撤去費用引当金繰入額	—	26
投資有価証券評価損	18	—
投資有価証券売却損	—	0
減損損失	185	15
特別損失合計	253	88
税金等調整前当期純利益	10,300	13,699
法人税、住民税及び事業税	3,456	2,927
法人税等調整額	△780	335
法人税等合計	2,675	3,262
当期純利益	7,624	10,437
非支配株主に帰属する当期純利益	5	1
親会社株主に帰属する当期純利益	7,619	10,435

連結包括利益計算書

	(百万円)	
	前連結会計年度 〔自2022年4月1日 至2023年3月31日〕	当連結会計年度 〔自2023年4月1日 至2024年3月31日〕
当期純利益	7,624	10,437
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	404	1,173
為替換算調整勘定	1,084	2,539
退職給付に係る調整額	△316	2,720
その他の包括利益合計	1,172	6,434
包括利益	8,797	16,871
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	8,788	16,863
非支配株主に係る包括利益	9	7

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度〔自2022年4月1日 至2023年3月31日〕						(百万円)
	株主資本					
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	
当期首残高	12,367	10,517	58,929	△413	81,401	
当期変動額						
剰余金の配当			△3,027		△3,027	
親会社株主に帰属する当期純利益			7,619		7,619	
自己株式の取得				△0	△0	
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）						
当期変動額合計	—	—	4,591	△0	4,590	
当期末残高	12,367	10,517	63,521	△414	85,992	
	その他の包括利益累計額					
	その他有価証券評価差額金	土地再評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	非支配株主持分
当期首残高	1,143	△339	1,773	△943	1,633	100
当期変動額						
剰余金の配当						△3,027
親会社株主に帰属する当期純利益						7,619
自己株式の取得						△0
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）	404	—	1,081	△316	1,168	9
当期変動額合計	404	—	1,081	△316	1,168	9
当期末残高	1,547	△339	2,854	△1,260	2,802	110

当連結会計年度〔自2023年4月1日 至2024年3月31日〕						(百万円)
	株主資本					
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	
当期首残高	12,367	10,517	63,521	△414	85,992	
当期変動額						
剰余金の配当			△3,689		△3,689	
親会社株主に帰属する当期純利益			10,435		10,435	
自己株式の取得				△2,433	△2,433	
自己株式の処分		17		176	194	
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）						
当期変動額合計	—	17	6,746	△2,256	4,507	
当期末残高	12,367	10,535	70,267	△2,670	90,500	
	その他の包括利益累計額					
	その他有価証券評価差額金	土地再評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	非支配株主持分
当期首残高	1,547	△339	2,854	△1,260	2,802	110
当期変動額						
剰余金の配当						△3,689
親会社株主に帰属する当期純利益						10,435
自己株式の取得						△2,433
自己株式の処分						194
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）	1,173	—	2,533	2,720	6,427	5
当期変動額合計	1,173	—	2,533	2,720	6,427	5
当期末残高	2,721	△339	5,388	1,460	9,230	116

連結キャッシュ・フロー計算書

	(百万円)	
	前連結会計年度 〔自2022年4月1日 至2023年3月31日〕	当連結会計年度 〔自2023年4月1日 至2024年3月31日〕
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	10,300	13,699
減価償却費	3,022	3,054
減損損失	185	15
貸倒引当金の増減額（△は減少）	△0	△1
賞与引当金の増減額（△は減少）	787	222
役員賞与引当金の増減額（△は減少）	30	23
製品保証引当金の増減額（△は減少）	△55	34
固定資産撤去費用引当金の増減額（△は減少）	—	26
退職給付に係る負債の増減額（△は減少）	△404	△629
受取利息及び受取配当金	△255	△381
支払利息	41	35
為替差損益（△は益）	△321	△576
固定資産廃棄損	48	46
固定資産売却損益（△は益）	△33	△1
投資有価証券売却損益（△は益）	△9	△69
投資有価証券評価損益（△は益）	18	—
従業員預り金の増減額（△は減少）	0	86
売上債権の増減額（△は増加）	△714	△632
棚卸資産の増減額（△は増加）	△2,329	887
仕入債務の増減額（△は減少）	△70	△610
未収消費税等の増減額（△は増加）	665	112
未払消費税等の増減額（△は減少）	△66	318
その他の資産の増減額（△は増加）	△115	△129
その他の負債の増減額（△は減少）	199	536
小計	10,924	16,069
利息及び配当金の受取額	280	381
利息の支払額	△40	△32
法人税等の支払額	△2,915	△4,298
営業活動によるキャッシュ・フロー	8,248	12,120
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	△727	△1,960
定期預金の払戻による収入	976	650
有価証券及び投資有価証券の取得による支出	△2,603	△5,907
有価証券及び投資有価証券の売却及び償還による収入	4,818	6,484
有形固定資産の取得による支出	△3,387	△2,708
有形固定資産の除却による支出	△32	△18
有形固定資産の売却による収入	39	2
無形固定資産の取得による支出	△186	△236
貸付けによる支出	△1	△41
貸付金の回収による収入	31	21
資産除去債務の履行による支出	△14	△0
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,085	△3,715
財務活動によるキャッシュ・フロー		
借入れによる収入	125	750
借入金の返済による支出	△150	△1,550
自己株式の取得による支出	△0	△2,433
自己株式の処分による収入	—	0
配当金の支払額	△3,024	△3,687
非支配株主への配当金の支払額	—	△1
リース債務の返済による支出	△282	△274
財務活動によるキャッシュ・フロー	△3,332	△7,196
現金及び現金同等物に係る換算差額	721	1,383
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	4,552	2,591
現金及び現金同等物の期首残高	22,435	26,987
現金及び現金同等物の期末残高	26,987	29,579

会社概要

商 号	マックス株式会社	上場証券取引所	東証プライム
創 立	1942年11月26日	証券コード	6454
資本金	123億6千7百万円		インダストリアル機器部門
連結従業員数	2,457名(2024年3月31日現在)	主要な事業	オフィス機器部門
決算期	毎年3月31日(年1回)		HCR機器部門



● 国内主要拠点

拠点名
本社
札幌支店
仙台支店
東京支店
名古屋支店
大阪支店
広島支店
福岡支店
マックス販売(株)
開発本部
玉村工場
藤岡工場
吉井工場
倉賀野工場
マックス高崎(株)
マックス常磐(株)
マックス物流倉庫(株)
マックスエンジニアリングサービス(株)
(株)カワムラサイクル

● 海外販売拠点

拠点名
北米
MAX USA CORP.
TEXAS OFFICE
CALIFORNIA OFFICE
NORTH CAROLINA OFFICE
欧州
MAX EUROPE B.V.
GERMAN OFFICE
Lighthouse(UK)Ltd.
Lighthouse Europe B.V.
アジア
MAX ASIA PTE. LTD.
MUMBAI OFFICE
HO CHI MINH OFFICE
MAX CO.,(H.K.)LTD.
MAX (SHANGHAI) CO.,LTD.

● 海外生産拠点

拠点名
アジア
MAX FASTENERS(M) SDN. BHD.
MAX (THAILAND) CO., LTD.
美克司電子機械(深圳)有限公司
美克司電子機械(蘇州)有限公司
漳州立泰医療康復器材有限公司

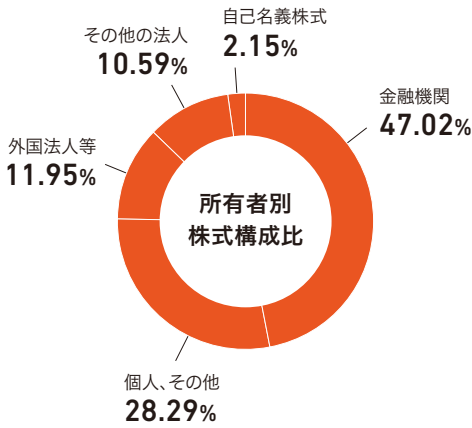
株式情報

(2024年3月31日時点)

株式数および株主数

発行可能株式総数	145,983,000株
発行済株式の総数	47,537,426株
株主数	10,067名
単元株式数	100株

所有者別株式分布状況

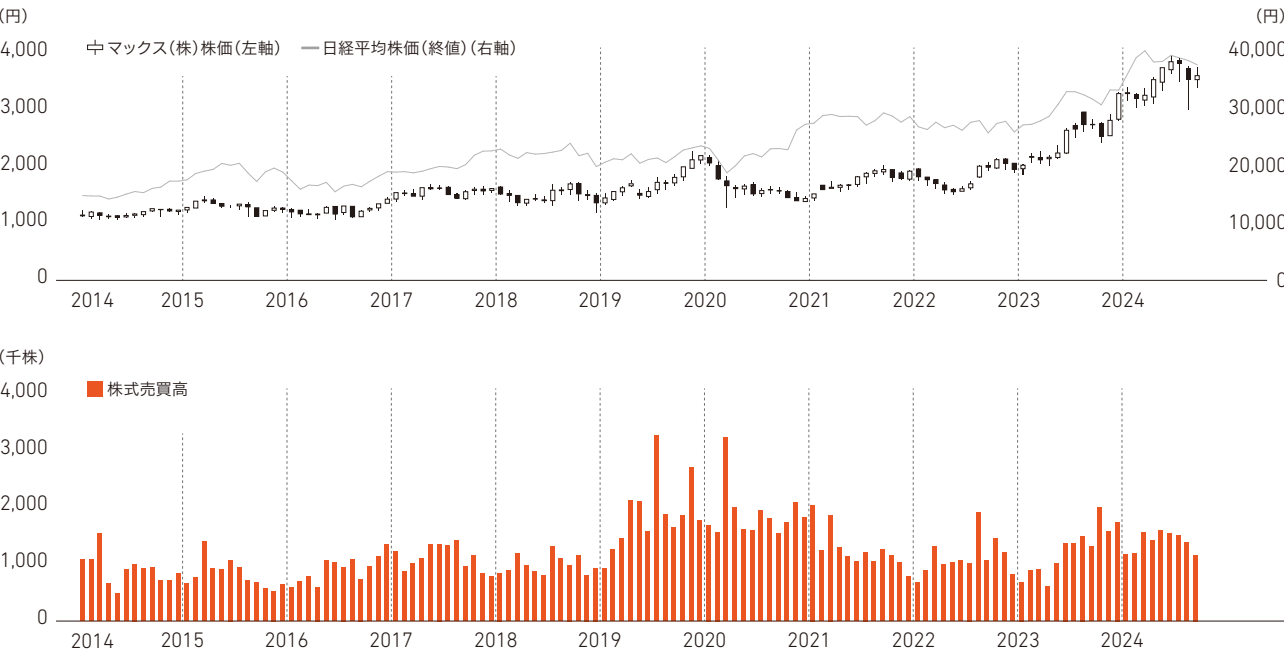


大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
第一生命保険株式会社	4,284	9.21
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,126	8.87
日本生命保険相互会社	3,762	8.09
マックス共栄会第一持株会	3,690	7.93
マックス共栄会第二持株会	3,352	7.21
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,818	6.06
株式会社みずほ銀行	2,234	4.80
株式会社群馬銀行	2,114	4.55
マックス従業員持株会	1,168	2.51
日本製鉄株式会社	1,044	2.25

※持株比率については、自己株式1,020,076株を控除して算出しています。

株価・株式売買高の推移 (2024年9月30日時点)



編集方針

本報告書は、財務情報/非財務情報を融合した総合情報コミュニケーションツールです。本報告書を通じて、株主や投資家をはじめとした幅広いステークホルダーに対し、マックス株式会社をより深く理解していただくことを目的としています。

本報告書では、主要ガイドラインに基づき、読者の皆さまが特に必要とされる基礎情報・財務データ・経営戦略・サステナビリティ情報などを抽出して掲載しています。本報告書以外に、当社のWebサイトにて詳細を掲載している項目もございますので、合わせてご参照ください。



<https://www.max-ltd.co.jp/>



報告対象期間

2024年3月期(2023年4月1日～2024年3月31日)

※一部に上記期間外の情報を含みます。

報告対象範囲

マックス株式会社及び連結子会社19社、計20社(2024年3月31日現在)

参考にしたガイドライン

IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」

経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

将来の見通しに関する注意事項

本報告書における当社の計画、見通し、戦略などの将来予想に関する記述は、当社が開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績などの結果はさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。



*ENGINEERED FOR
PERFORMANCE*

マックス株式会社

〒103-8502 東京都中央区日本橋箱崎町6-6

Tel. 03-3669-0311

<https://www.max-ltd.co.jp/>