



MAX

マックス株式会社
統合報告書

2023

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

CONTENTS

社長メッセージ	P2	事業を通じた社会課題の解決	P40
製品や技術の変遷	P8	サステナビリティの考え方	P42
事業領域	P10	人を活かす企業の実現	P44
私たちの特徴	P12	人権への配慮	P48
マックスの価値創造プロセス	P14	持続可能な地球環境への貢献	P50
マテリアリティ(重要課題)	P16	責任ある供給の確保	P54
サステナビリティ担当役員メッセージ	P18	社外取締役インタビュー	P56
中期経営計画(2022年3月期~2024年3月期)の概要	P20	コーポレート・ガバナンス	P58
財務担当役員メッセージ	P22	マネジメント体制/スキル・マトリックス	P64
財務・非財務ハイライト	P24	コンプライアンス・リスク管理	P66
特集1:世界で活躍するマックスの製品	P26	連結財務諸表	P68
特集2:マックスの成長を支える力	P30	会社概要	P74
セグメント別事業概況		株式情報	P75
・インダストリアル機器部門	P34		
・オフィス機器部門	P36		
・HCR機器部門	P38		

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。

RESOLVING SOCIAL ISSUES with OUR PRODUCTS

世の中に新しい価値を
提供し続ける創造的な企業を
目指します

2023年6月にマックス株式会社の社長に就任いたしました、
小川辰志です。

マックスは2022年11月に創立80周年を迎えました。そして
2023年3月期は、2期連続の2桁成長、過去最高の売上高および
利益を達成することができました。この結果は、お客様、株主・投資
家の皆様、お取引先様、地域の皆様をはじめとした多くの方々のお
かけであるとともに、これまでの歴史の中でマックスを支えてきた
社員や役員一人ひとりの力によるものであると、改めて強く感じて
います。

これからも「使う人が満足するモノづくり」にこだわり、お客様と
社会の役に立つものをカタチにし、事業活動を通じて社会課題の
解決に貢献できるよう、歩みを進めてまいります。



代表取締役社長

小川辰志

現場・現物への徹底したこだわりが生み出す、マックスの提供価値

80年の歴史の中で、マックスは常に現場主義・顧客主義を徹底してきました。お客様のニーズと社会の変化を捉え、数多くの国産初・世界初の製品を世に送り出し普及させることで、新たな市場を創出し、ナンバーワン・オンリーワンを確立してきたと自負しています。市場のニーズに先駆けた提案ができる企画・開発力、機器も消耗品も自社内で作ることができる生産力、お客様を深く理解し提案・開拓する営業力、製品の潜在的な課題を抽出するアフターサービスなど、持てる能力や技術を最大限発揮し、新たな市場を開拓できるということは、マックスの大きな強みです。

私自身、その姿勢を現場の中で体験してきました。製品を開発する過程でユーザーの現場に行き、様々なお客様の反応を見聞きし、実際の作業や現場環境を調査してきました。国内、海外問わず現場に赴き体験することで、言語化が困難なことも含むあらゆる面を製品開発にフィードバックしてきた感覚があります。また、1990年代半ばに釘打機に品質問題が発生した際、私を含む設計担当者も全国の販売店を訪問してお客様の声をお聞きするという活動がありました。実際に一つひとつの店舗を巡り直接厳しいお声をいただいたことは、何もものにも代えがたい貴重な経験となりました。製品のライフサイクルの中で、どんなことが実際に起きているか、お客様は何を求めているかが分かることによって、製品に求められる性能や作り方、評価方法、サービスに至るまでの検討が深まり、本質的な顧客価値の提供につな

がると考えられます。使われ方を調べ、課題を予測することが最も重要ですが、不具合が発生したら原因を深く掘り下げて改善し、より良い製品を市場に投入し続けるというサイクルによって品質や性能を磨き上げることは、新規製品では特に必要になると思います。

こうした姿勢は、現在の主力製品である鉄筋結束機にも活かされています。1993年に世界で初めて充電式鉄筋結束機を発売して以降、数多くの現場でお客様の声を聞き、求められる品質・性能を追求してきました。また、現場での使用環境を調べ、それに合致した評価項目に見直し、厳しいテストを繰り返して作り込みを行っています。鉄筋結束機がマックスの成長を牽引する製品にまで成長できたのは、このように全社を挙げて育て上げてきたからだと思っています。

一方で、現在までの新規製品の市場投入を振り返ると、アイデア発想から市場に投入するまでに時間がかかっているという課題も抱えています。これまでに実績を上げてきた製品でも、アイデアの検討から何年も経って実を結んだケースもあります。開発・生産・営業がこれまで以上に協働し、品質を担保しつつもスピード感のあるサイクルを確立できるように、業務フローや工数、人員配置、技術構築の方法など、あらゆる点で改善を図ります。さらに、営業情報、現場情報の取り方、体験の仕方もデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進とともに変革が進むものと考えています。

2023年3月期は、過去最高の売上高・利益を達成

中期経営計画の2年目にあたる2023年3月期は、過去最高の売上高・利益を達成することができました。為替の影響がプラスに作用した面がありますが、原材料などのコスト増に対して営業部門が迅速に対応し、価格転嫁に取り組んだことや、海外売上高比率の増加、製品ミックスの改善効果もあり、この結果につながっています。

インダストリアル機器部門では、充電式鉄筋結束機を世界で初めて発売してから2023年7月で30年を迎えました。2017年の「ツインタイヤ」発売を契機として国内外で伸長

が続き、鉄筋結束機事業はマックスの成長を支える柱の一つとなっています。日本国内では、建設現場における技能者の人手不足と高齢化が顕在化しており、作業効率化と省人化、就労者の負担軽減に貢献する機器の市場は追い風を受けています。人手不足などの課題は、海外でも同様です。このような市場環境の下で、鉄筋結束機の需要は高まっており、累計稼働台数の増加とそれに伴う消耗品である「タイヤ」のさらなる伸長も見込めると予測しています。この伸長に備え2023年3月には、「タイヤ」の専用工場である



タイ第3工場を竣工しました。これにより、竣工前に比べ供給能力が25%向上し、需要に応じて追加で設備投資を行うことで最大75%の能力アップが可能となりました。マックスは消耗品について、特許を有して自社製造を行っているため、供給体制の整備を着実に実行し生産キャパシティを確保する考えです。今後も、先々の需要動向を見据えながら、安定供給の確保に努めていきます。

住環境機器事業は、売上高は堅調に推移したものの、円安の影響を受けて収益性は悪化しました。しかし、主力の浴室暖房換気乾燥機「ドライファン」の販売がリフォーム・リプレースのストック市場で伸長し、またストック市場の伸長を支えるデジタル技術活用による業務改善も進んでおり、ビジネスモデルの変革に向けた手応えを感じています。

オフィス機器部門では近年、ペーパーレス化の加速が事業に与える影響を予測し対応を検討してきましたが、コロナ禍によって想定を上回る速さで事態が進展し、打撃を受けました。現在はコロナ影響が緩和し、社会全体でオフィス

回帰が進みつつありますが、コロナ前に戻ることはないと考えています。

一方で、表示作成機「ビーポップ」やチューブマーカ「レタツイン」などの文字表示機器は、国内外で拡販がさらに期待できる領域です。そこで、効果的な使い方を紹介するWEBセミナーや、「ビーポップ」で作成した安全表示のコンテンツ「安全表示・人づくりコンテスト」などの取り組みを積極的に展開し、お客様の現場でのさらなる活用を促進しています。また、ラベルプリンタでは、2023年2月にクラウドと専用アプリを活用したサービス「楽ラベサポート」を開始しました。これにより、食品小売業のラベル作成における現場の負担軽減やお客様満足の上昇に貢献できるものと考えています。

HCR機器部門は、売上高は堅調に推移したものの、円安の影響を受けて利益率は悪化しました。今後は中国工場の生産性改善による収益性向上を図るとともに、高付加価値車いすの販売にも力を入れていきます。

変化の激しい時代を乗り切るための、多様な施策

直近2期は好調な結果を残すことができましたが、鉄筋結束機をはじめとする現在のプラス要因も未来永劫続くものではありません。いかに次の柱となる事業を創り上げるかが今後の重要な課題であり、その解決に向けたプ

ロセスは既に始まっており、構想したものをどのように市場へ出していくかというステップに移っています。基本戦略は、成長事業である海外事業に積極的に投資・拡大し収益の柱を太くすること、そして国内事業の収益改善を行うこ



と、それらの収益を原資に次世代の新規事業に向けた投資を行っていくことです。認識した課題に対し、既存、新規の両方を見ながら、市場状況や開発ステージに合わせ、積極的な投入を企画していきます。

2024年3月期は、中期経営計画の最終年度として、売上高878億円、営業利益120億円、営業利益率は13.7%を計画しています。まずは、数量ベースの回復を基本として、国内事業の収益改善に取り組み、加えて中長期的な事業成長に向けた戦略的投資として16億円を投入します。

市場環境は様々な要因で変化しますが、近年大きな影響を及ぼしている事象にDXの進展が挙げられます。これまでも社会全体でDXの取り組みは進みつつありましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により一気に進んだという実感があります。IoT技術を活用した製品や、アプリケーションやクラウドを用いる製品やサービスのニーズが高まっており、状況に立ち遅れることのないよう取り組む必要があります。

そこでマックスでは、DX推進プロジェクトを立ち上げるとともに、これまで各部門で取り組んでいたことを統合して「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つのテーマで戦略を推進することとしました。DXによって製品・サービスに新しい付加価値を

もたらすとともに、社内のチーム力強化も図る考えです。「生産・品質保証DX」では、高品質な製品を量産するために、品質トラブルの予兆診断として機械学習をはじめとする技術の活用を検討しています。うまく活用すれば、さらなる安定供給に役立つことでしょう。

また、製品におけるサステナビリティも、さらなる対応を進めていきたいと考えている領域です。お客様の環境に対する意識の高まりに応える製品の積極的な投入を進めており、2022年10月には袋とじ機「コニクリップ」の専用消耗品として、バイオマスプラスチックを28%配合した「バイオマス コニクリップ」を発売。2023年2月には誘引結束機「テープナー」の専用消耗品として、土中にて約3ヶ月で分解する「紙テープ」を発売しました。また2023年7月には、本体・パッケージの脱プラスチックや環境に配慮した素材を使用した文具の開発を通じて環境に貢献するサステナブル文具シリーズ「Re:max(リマックス)」の展開を開始。「製品の長寿命設計」「使用感も人に優しく」「プラスチック以外への代替素材の追求」の3つの目標を定めており、第1弾として、パッケージをすべて紙素材にリニューアルしたホッチキスを発売しました。こうした製品は、「暮らしや仕事を楽に、楽しくする」とともに、地球環境への貢献も果たす製品として、今後もラインアップを拡充していく考えです。

社員一人ひとりのいきいきとした働きが、会社の成長の原動力

社長就任後、私から社内に向けて今後の経営方針を説明する機会を設けました。その際に、「健康で、働きやすい会社」という考え方を土台にしながら「個人・組織の成長を重視する会社」になろうということを伝えました。一人ひとりが持っている価値観ややりがいと、会社としての価値観を共有し、成長し続けることを大切にしていこう、という思いです。私は、それは必ず実現できるものだと思っています。

ここ数年で、マックスでは、様々な意見や企画が表現されてきて、変化していると実感することがいくつかあります。例えば、若手社員による「ブランドプロ」が立ち上がったことです。会社としてブランディングを再定義するとき、一般的にはトップダウンで進めるケースが多いと思いますが、マックスでは若手社員主導で活動がスタートしました。きっかけは、その当時、鉄筋結束機は市場では評価を得ていましたが、それがマックスの製品だという認識がなされていないばかりか、お客様から他社の製品だと言われることもあり、社内でジレンマを抱えた状態でした。ブランドプロの活動を通じて、「マックスらしさ」を改めて掘り下げ、目指す方向性を明確にできたこと、ブランドブックやコーポレートサイトなどを通じて打ち出すことができたのは、成果があったと思いますし、その後のビジネスを支えるなどの影響力もあると思います。また、DXに関する取り組みにしても、新規事業探索にしても、もっと言えば生産本部の安全

への取り組みや、全社業務改善、将来のモノづくり検討なども、部門や関係するメンバーの問題意識や意思が、課題や成果として現れてきているものが随所にあります。

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ており、「人間尊重」は創業以来の基本精神です。社員一人ひとりが主役となり、成長のために働くことを「経営基本姿勢」にも掲げています。一人ひとりの社員が成長をかなえていくとき、会社はどのように動き支えるべきなのか。その観点を大切にしながら、今もある改革の意思を大切に育てていくために、コミュニケーションの充実や実現させる実行力によって支えていこうと思います。

一方、現在のマックスでは社員の高齢化・引退と若手の増加が同時に起こっており、技術や技能などの伝承が急務となっています。暗黙知を明文化して伝えていくことが必要ですし、それぞれの社員をどう育成するか、そのためにはどんなチームで臨むべきかといった実態を踏まえた計画も必要となります。これまでも社員一人ひとりの成長を支えるために、自発的な学習を金銭的にサポートする仕組みや、オンライン講座等デジタルを活用した学習プログラムを導入してきました。しかし、学びに対する社員の要望は多様であることから、より積極的に投入を行い、さらに手厚く支援を行っていく考えです。

新たな時代のマックスに向けて、皆様と共に歩んでいく

今期は、次期中期経営計画の議論を進め、創り上げる年になり、新たな時代に向けた出発と位置付けています。中核となる新規事業創出、既存事業拡大、国内事業収益改善に向けて、社内で深い議論を重ねて目標と戦略を創りあげます。同時に、社会課題などに対処する重要経営課題の方針と目標を定め、事業戦略とともに実現させる資本政策や投資計画を立案します。社会に対するマックスの取り組みを、今まで以上に加速させるために、全ての部門で、あるいは部門連係し、戦略目標の達成に向け、取り組んでまいります。

マックスはこれからも、「世の中の暮らしや仕事をもっと楽に、楽しくする」、お客様や社会の役に立つものをカタチにし、提供し続けていきます。皆様と共に成長する会社として、これからもご期待をお寄せいただき、ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

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

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



HCR事業に進出



1942年
創業

ホッチキスやガンタッカにより事業基盤を確立

空圧技術の確立により釘打機のトップメーカーに



国産第一号のガンタッカ発売



国産第一号のエアネイラ発売



誘引結束機「テープナー」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

エレクトロニクス技術導入による、新概念製品の開発



表示作成機
「ピーポップ」発売



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

コンクリートツール事業・住環境機器事業に進出



浴室暖房・換気・乾燥機
「ドライファン」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



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

>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

>2009年
サンサニー工業株式会社の
株式取得

>2010年
株式会社カワムラ
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

2022年
売上高(百万円)
84,316

2022年
売上高800億円
に到達



世の中や市場の変化	高度経済成長期	事務機器の電子化	IT革命	デジタル技術の活用
<ul style="list-style-type: none"> 住宅供給の拡大 家具産業の成長 	<ul style="list-style-type: none"> 輸出産業に脚光 紙の資料が中心 	<ul style="list-style-type: none"> オフィス業務の自動化 事務機械のパーソナル市場の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の進展 インターネットの普及 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術のさらなる進化 ネットワーク環境の拡大 デジタル化・モバイル化が加速

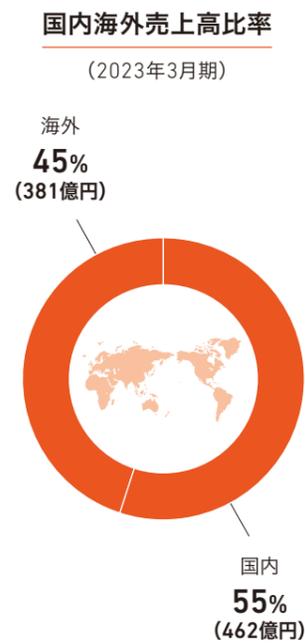
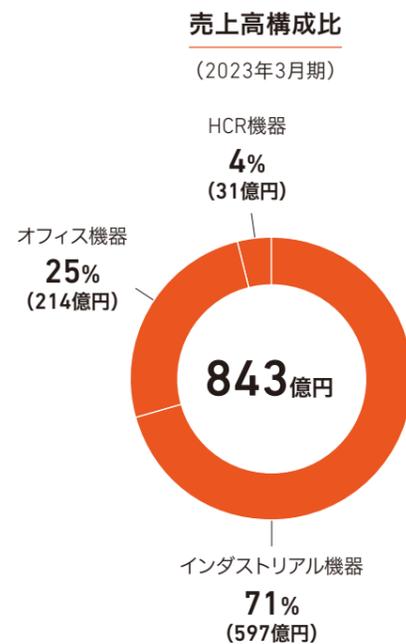
※1987年に決算期を9月20日から3月31日に変更しました。このため決算期変更の経過期間となる1987年度の売上高は、1987年9月21日から1988年3月31日までの変則決算となります。

事業領域

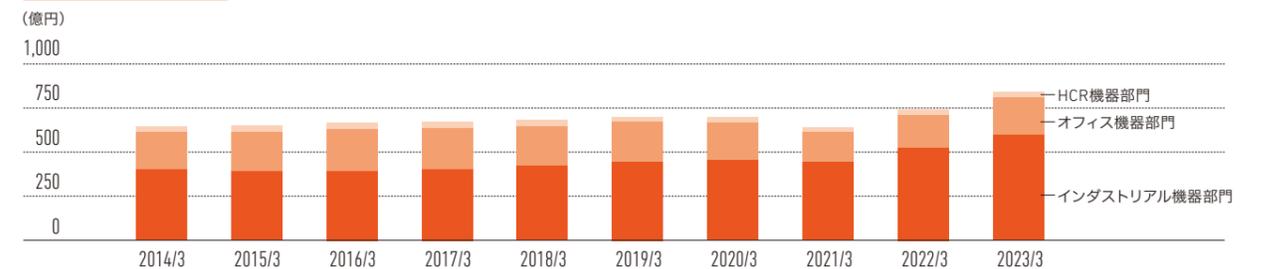
マックスはホッチキスや建築・建設工具を中心にユニークな製品を展開し、多くのトップシェア、世界初、国産初の製品を送り出しています。ここではマックスの基幹となる事業部門をご紹介します。これからもマックスは、「使う人が満足するモノづくり」にこだわり、付加価値の高い製品を提供していきます。

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

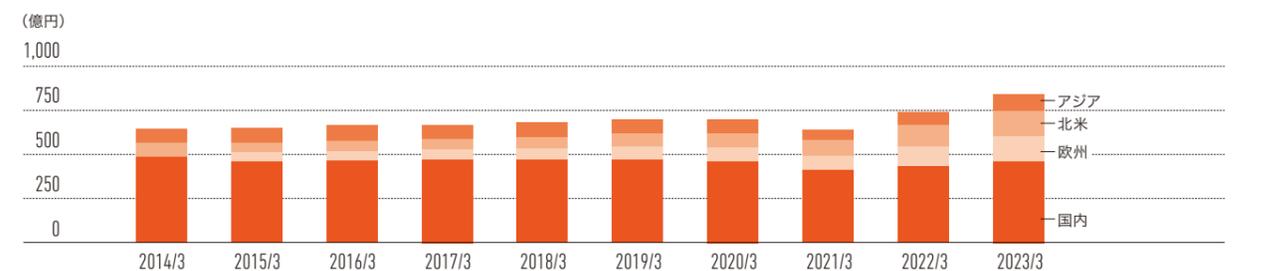
オフィス機器部門		HCR機器部門
<p>オフィス機器事業</p> <p>文具関連製品</p>  <p>ホッチキス・針</p>  <p>パンチ</p> <p>主力製品</p> <p>ホッチキス、パンチ、スタンプ等 表示作成機、チューブマーカ、ラベルプリンタ等</p> <p>主な販売先・ユーザー</p> <p>一般消費者、工場、菓子店等</p> <p>主な展開地域</p> <p>日本、アジア、欧州</p>	<p>オートステープラ事業</p> <p>文字表示機器</p>  <p>表示作成機</p>  <p>チューブマーカ</p> <p>主力製品</p> <p>オートステープラ等</p> <p>主な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



事業別売上高推移



地域別売上高推移



私たちの特徴

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、世の中になかった製品を創出・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



03

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



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

02

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

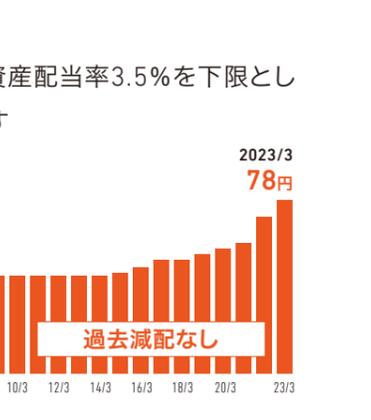
- 連結決算を基準に、純資産配当率3.5%を下限として配当性向50%を目指す



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かった製品の創出・普及



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。

人が尊重され、人が成長することにより、会社も成長する。



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。

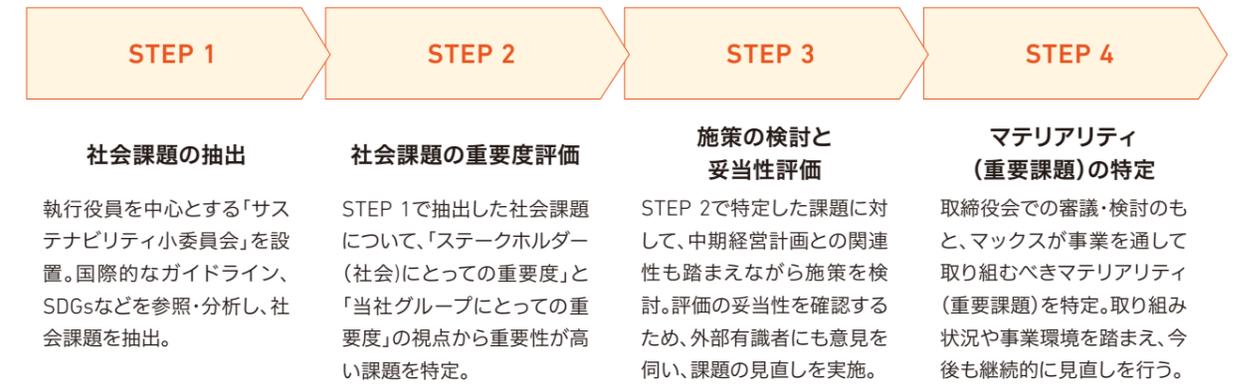
マテリアリティの特定にあたっては、SDGsや国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダード等の国際的な枠組みや、幅広いステークホルダーの視点と、企業への

インパクトの視点の双方を考慮しました。その上で、従業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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> イノベーション デジタルトランスフォーメーション(DX) 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 製品・業務における高品質の確保 責任ある調達の実践 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	2020年度	2021年度	2022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	—	6.4%	6.1%	2030年に10%
単独新卒採用女性比率	24.4%	12.8%	18.9%	20%
重大な人権問題発生件数	0	0	0	0件
平均年間総労働時間 (単位:時間)	1,929	1,941	1,901	1,900時間未満
SCOPE1,2(単位:トン)	15,177	15,236	15,428	2030年に2018年度比50%削減
SCOPE3-11(単位:千トン)	2,482	2,589	2,515	2030年に2018年度比30%削減
再資源化率	95.5%	95.2%	93.6%	—
R&D比率	4.89%	4.68%	4.60%	—
研究開発費 (単位:億円)	31.2	34.6	38.7	—
重大な製品事故発生件数	0	0	0	0件
取締役会実効性評価の継続	実施	実施	実施	継続実施
重大なコンプライアンス違反件数	0	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。

サステナビリティ担当役員メッセージ



本格的なサステナビリティ経営の実践を通じた

全社の意識の高まりを力に変えて、

目標達成への活動を加速させていきます。

角 芳尋

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

推進体制が整い、サステナビリティの浸透が進みました

マックスでは、2021年にサステナビリティ小委員会を立ち上げ、サステナビリティに関する基本方針の策定やマテリアリティ(重要課題)の特定、KPIの設定などを行ってきました。2022年には、社長をトップとするサステナビリティ委員会と、下部実行組織であるサステナビリティ推進委員会を設置し、本格的な実践に乗り出しました。

サステナビリティ推進委員会は年4回開催し、実効性を高めるために様々な議論を行っています。各委員は部門や

役職、性別にとらわれない形で選定し、多様な視点を取り入れています。また今年より、サステナビリティに関して深い知見を持つ倉澤社外取締役も参画し、企業としての取り組み方について議論しました。こうした活動によって、役員や社員の中でサステナビリティの重要性に対する認識が向上していると感じますし、推進委員を通じてそれぞれの現場の実情に応じた形でサステナビリティの浸透が図れると期待しています。

重要課題の各項目に積極的に取り組み、着実に成果を重ねています

重要課題の中でマックスが最も重視しているのが「人を活かす企業の実現」です。これは社是や経営基本姿勢を反映した項目でもあり、マックスの成長を支える土台でもあると考えています。まずは現状を知ろうということで、2022年に初めてエンゲージメントサーベイを実施しました。その結果、全体としては想定よりもよい結果となり、社

是をはじめとする「マックスらしさ」を社員一人ひとりが理解し、高いエンゲージメントを実現できる素地があることが明らかになりました。一方、30代の社員のスコアが若干低めに出ているため、丁寧にフォローアップを行い、会社と社員、社員同士のエンゲージメントをさらに高めていければと考えています。

KPIとして平均年間総労働時間1,900時間未満を掲げていますが、2023年3月期は前期から約40時間低減して1,901時間となり、目標をほぼ達成できました。役員が進捗状況を確認して各部門でフォローアップしてきたことや、年次有給休暇の積極的な取得・残業時間の低減を促し、社員と協働しながら取り組んできたことが功を奏したと考えています。また、労働時間を削減しても増収増益を実現できたことから、生産性向上も確実に進んでいると見ています。今後はICTの活用やDXの推進などによってさらに生産性を高め、1,900時間未満の実現に向けた活動を継続していきたいと考えています。加えて、女性の活躍を一層推進する施策も進んでいます。連結女性管理職比率は6.1%、単独新卒採用女性比率は18.9%と目標に対して道半ばですが、今後はキャリアローテーションのあり方なども検討し、さらなるフォローアップを進めていきます。また、人材育成・強化にも重点的に取り組んでいきたいと考えています。育成という面では教育に関する費用への積極的な投下などを行うことで、社員のスキルアップ、成長を支援していきます。強化という面では、今後重要になるであろうグローバルな視点やDXなどに対する人材のキャリア採用などを進めていきたいと考えています。

「持続可能な地球環境への貢献」では、2030年に温室効果ガスのSCOPE1と2における排出量を2018年度比50%削減、2042年にネットゼロの達成というチャレンジングな目標に向けて活動を進めています。太陽光発電設備の導入など大規模な投資を実施する一方で、現場でできる地道な取り組みにも力を入れています。例えば、工場設備のエア漏れを特定して対策を講じたり、3交替勤務で運営していた工場を2交替制に変えるといったことですが、これらは環境負荷低減に貢献するだけでなく、リスク管理や作業者の負担軽減、コスト削減にもつながる有効な施策だと考え

マックスの成長を支える基盤として、サステナビリティ経営をさらに推進します

サステナビリティ経営の実践初年度は、手探りで進めてきた部分も大きかったものの、一定の成果を残せたと考えています。KPI・モニタリング指標の実績も順調に推移していることから、目標達成への活動を加速させていきたいと考えています。

今後、事業がますますグローバル化する中で、サステナビリティの重要度はさらに高まっていくはずで、会社の

ています。

「『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」では、中期経営計画の目標でもある新規事業の創出に向けた挑戦を進めています。また、マックスの全社的な課題であるDXの推進にも力を入れており、経済産業省によるDX認定も取得しました。これらのテーマに対しては部門横断型の推進プロジェクトを設置することで、様々な部署が交わって多様な視点で課題解決を目指す、広がりのある取り組みが進み始めています。

製造業として最重要事項とも言える「責任ある供給の確保」では、需要の高まりに的確に応えながら高品質を維持する体制整備を目指しています。2023年3月にタイ第3工場が竣工したことで鉄筋結束機の消耗品である「タイワイヤ」の供給キャパシティを増加させることができました。今後も、安定的な供給を実現するとともに、KPIの「重大な製品事故発生件数ゼロ」を維持できるよう取り組みを進めていく考えです。

「ガバナンスの維持・強化」においては、自律的なコーポレート・ガバナンスを充実させながら企業価値を持続的に高める道筋を模索しています。取締役会での議論の活発化を企図し、これまでの決議事項と報告事項に加えて、2020年に「論議事項」を設けたことで、様々なテーマについてより議論を深めることができるようになりました。継続してきた買収防衛策の廃止や、役員報酬のあり方、経営のダイバーシティを踏まえた女性取締役の登用など、マックスのガバナンスの維持・向上にとって非常に重要なテーマが論じられ、決定に至っています。取締役会実効性評価の結果が年々改善しているのも、こうした取り組みを受けてのものだと考えています。ガバナンスの維持・強化は終わりのない取り組みと捉え、今後も活動を継続していきます。

中期経営計画(2022年3月期～2024年3月期)の概要

さらなる成長に向けて、海外事業の成長とビジネスモデルの変革を加速させていきます。また、将来の軸となる新規事業の創出に取り組むとともに、当社の持続的成長を支える経営基盤の強化に取り組みます。

基本戦略	
1 海外事業の成長	<ul style="list-style-type: none"> 鉄筋結束機事業の成長加速 AF事業の海外展開 重点地域への積極投資
2 ビジネスモデルの変革	<ul style="list-style-type: none"> 高収益事業の基盤強化 新規市場への活動推進
3 新規事業の創出	<ul style="list-style-type: none"> 中長期的な研究開発投資 国内外の開拓営業への投資
4 経営基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 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

業績指標 (2024年3月期計画) ※2023年7月31日修正				
	売上高	営業利益	営業利益率	ROE
	878 億円	120 億円	13.7 %	9.2 %
(2023年3月期)	843 億円	99 億円	11.8 %	8.9 %

中長期的な事業成長に向けた戦略的投資 (2024年3月期計画)	
重点方針	重点事業の拡大と新規事業の創出への積極的な投資により、事業成長につなげる
> 営業インフラ投資	5 億円
> デジタル技術への投資	4 億円
> 開発戦略投資	6 億円
> コーポレート・コミュニケーション投資 他	1 億円
	合計 16 億円

施策



インダストリアル機器部門

重点方針 ▶ 欧米を中心とした海外市場での鉄筋結束機事業の成長

海外機工品事業

- > 鉄筋結束機事業に対する営業の増員
- > コンクリート資材系ディーラー網の拡大・育成強化
- > アフターサポート体制の充実

国内機工品事業

- > 鉄筋結束機事業における土木市場の開拓と既存市場での新用途提案

AF事業

- > 誘引結束機「テープナー」の欧米市場の開拓

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と工事体制の拡充



鉄筋結束機「ツインタイア」



強保持力誘引結束機「テープナー」



オフィス機器部門

重点方針 ▶ 文字表示機器の拡大による収益性の維持

海外オフィス事業

- > 「ピーポップ」や「レタツイン」など文字表示機器の欧米・中国での拡販

国内オフィス事業

- > ICT活用による顧客接点の強化・営業活動の生産性向上
- > 「ピーポップ」や「ラベルプリンタ」など文字表示機器によるストックビジネスの拡大



表示作成機「ピーポップ」



チューブマーカ「レタツイン」



HCR機器部門

重点方針 ▶ 高付加価値車いすの販売促進や海外市場での売上拡大、中国工場の生産性改善による収益性の向上

- > 中国工場の生産性改善と内製化による収益性向上
- > 高付加価値車いすの拡販、継続的な新製品投入
- > 中国・アセアン市場を中心とする海外市場への展開拡大



「ウェイビットラー」



外部環境がどのように変化しても

着実に成果につなげることのできる

強い企業体質への改善をさらに推し進め、

中長期的な成長へとつなげていきます

北谷 明雄

執行役員 経理部長 兼 総務担当

2期連続での増収増益、売上高や各利益は過去最高を更新しました

2023年3月期は、売上高843億円、営業利益99億円（利益率11.8%）、経常利益105億円、当期純利益76億円となりました。2期連続で2桁の増収増益となり、売上高や各利益は過去最高を更新しました。主な要因として、原材料の値上がりや円安の進展によるインパクトを販売価格に転嫁できたこと、収益構造変革による体質の強化などに加えて、新型コロナウイルス感染症による影響が緩和してきたことが、各セグメントの売上高・利益の増加につながりました。

インダストリアル機器部門は、国内機工品事業、海外機工品事業、住環境機器事業のすべてで好調に推移しましたが、第4四半期は海外機工品の伸びに鈍化が見られました。北米市場では、海上輸送の正常化に伴う主要ディーラーの在庫調整が発生し、新規受注が抑制されましたが、セールアウトは堅調に推移し、流通在庫の調整は概ね終了しました。一方欧州では、ウクライナ情勢等の影響もあり、

景気見通しが不透明なことから新規受注が鈍化しており、今後についても、やや厳しい市場環境が続くものと想定しています。

オフィス機器部門では、国内オフィス事業、海外オフィス事業、オートステーブラ事業のすべてで増収となりました。コロナ影響が緩和しオフィスへの回帰が進んだことによる一時的な伸長も含んだ結果だと考えられますが、コスト増に対する販売価格への転嫁も進めており、収益性を維持することができています。

HCR機器部門は、展示会などを活用した提案により、主力製品である「WAVIT」シリーズの認知度が高まり、レンタル卸向けで車いすの販売が堅調に推移し増収となりました。一方、円安の影響を受けて収益性が悪化し、事業利益はマイナスとなりました。

持続的な成長に向けて、さらなる体質改善を目指します

2023年3月期も中期経営計画の重点課題を中心に取り組みました。海外事業では鉄筋結束機事業を中心に事業成長を継続しており、さらなる需要増を想定して2023年3月にタイ第3工場の稼働を開始したことで今後の供給能力も確保しました。国内事業のビジネスモデル変革に関しても、文字表示機器や浴室暖房換気乾燥機などによるストックビジネスの売上高は堅調に推移しています。一方、2021年4月の中期経営計画発表当初と比較すると円安が進んでおり、海外事業にはプラス影響が出ている反面、海外生産・国内販売が中心の住環境機器事業やHCR機器部門は収益性が悪化し対応を進めたものの期中ではカバーしきれず、引き続き改善に努めています。

2024年3月期は、第1四半期を終えた時点でも期首に比べ想定以上の円安が続いており、海外事業でプラスの影響が拡大しています。国内事業ではコスト増の販売価格への転嫁等による収益改善に加え、ビジネスモデル変革が順調に進んでおり、収益に貢献しています。

こうした状況を踏まえて、第1四半期の決算発表時点で2024年3月期の計画を上方修正しました。欧州の景気停滞など外部環境に不透明な要素も多いものの、収益体質は強

化されていますので、着実な成長や新規事業創出を加速しつつ計画を上回る実績を目指したいと考えています。

また、中期経営計画の中では戦略的投資に重点を置き、2022年3月期から2024年3月期の3年間累積で36億円の投資を掲げてきました。2023年3月期は、13億円の計画に対して約7.4億円の実績、実行率は56.7%となりました。海外拠点の増強や新規事業領域の研究、デジタルマーケティングの推進などに投資していますが、実行にあたって想定よりも時間がかかっているという現実があります。こうした状況を受けて、2024年3月期は目標を16億円としました。累計で30億円程度となり、投入に遅れはありますが、新規事業の創出にもつながる取り組みとして中長期的な視野に立ち、引き続き積極的かつ着実に歩みを進めていく考えです。

配当政策については、連結決算を基準に定めた「DOE（純資産配当率）3.5%下限、配当性向50%目標」を維持してきました。2023年3月期は、1株当たり配当金は14円増配の78円、配当性向は48.4%でしたが、急速に収益性が高まったことを受けてDOEは4.3%となりました。2期連続でDOE3.5%を大幅に上回っている状況となっていることから、配当政策について再検討することも必要と考えています。

株主・投資家の皆様の期待に応えられるよう、挑み続けます

当社の株主構成は安定株主の比率が高い状況となっていますが、上場企業を中心に政策保有株式の縮減が進んでいることから、将来的には安定株主の比率が減少していくと想定しています。政策保有株式が放出される際には、自己株式取得を検討するとともに、資本効率や株主還元、株式の流動性にも配慮しながら、株式報酬等での自己株式活用などを含め柔軟に対応していきたいと考えています。

2023年3月に東証が「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」という要請を行ったこともあり、資本効率の向上は今後ますます注目されるものとみえています。これは、次期中期経営計画の策定を行う中でも、重点的に検討すべき課題と捉えています。資本構成や株主還元だけでなく、キャッシュの有効活用についても今まで

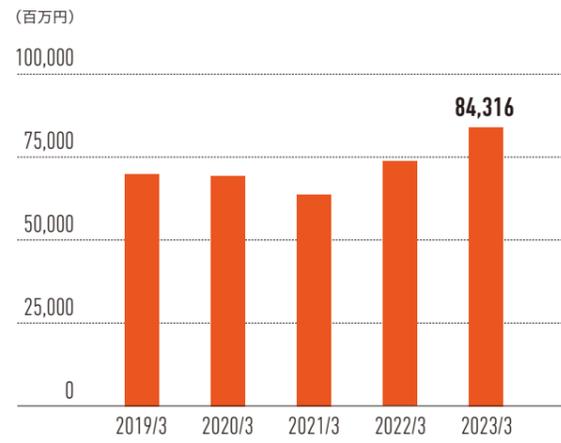
以上に具体的な議論を重ね、次期中期経営計画を発表する際に皆様にお伝えできればと思っています。

これまで述べてきたように、直近2期は全社業績に対し、円安という追い風の状況が続きました。しかし、今後の経済動向は不透明であり、為替の影響がない状態でも売上高・利益を伸ばしていけるような体質への改善に向けて、努力が必要と考えています。

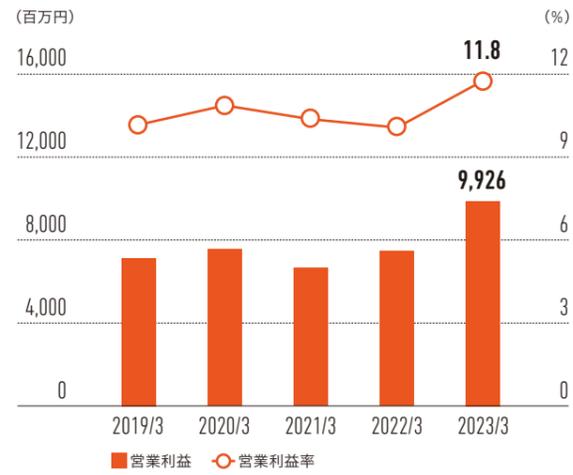
海外事業の強化や国内事業のビジネスモデル変革により、収益体質は確実に強化されてきていますが、今後も、戦略的投資に加えて、M&Aや自社株取得などキャッシュの有効活用も行いながら、海外を中心とした事業拡大および新規事業の創出を実現し、もう一段高いレベルの企業を目指してまいります。

財務・非財務ハイライト

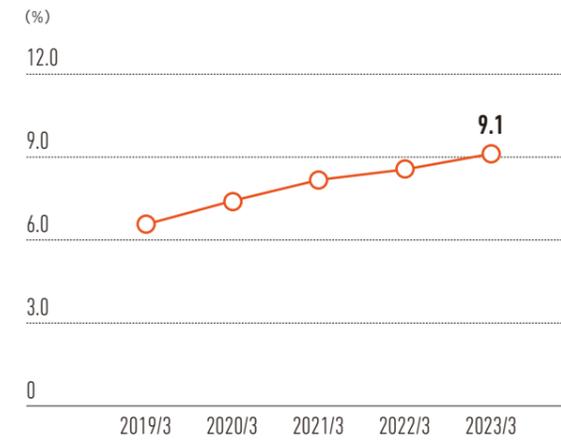
売上高



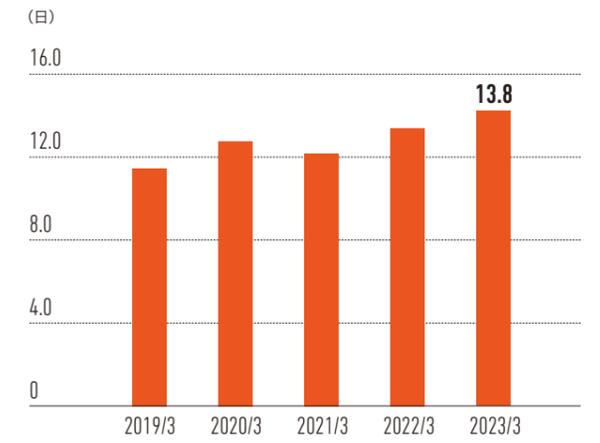
営業利益 / 営業利益率



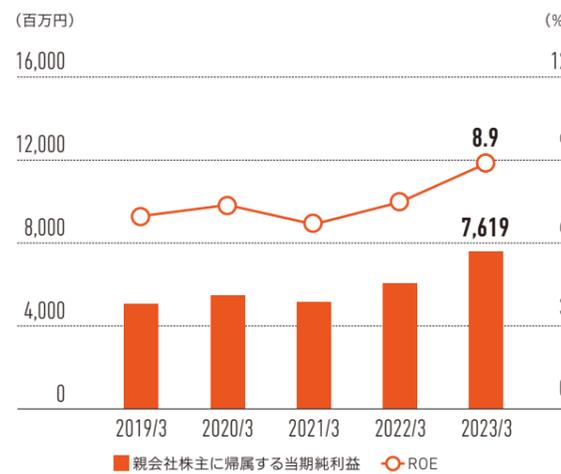
女性社員比率(単体)



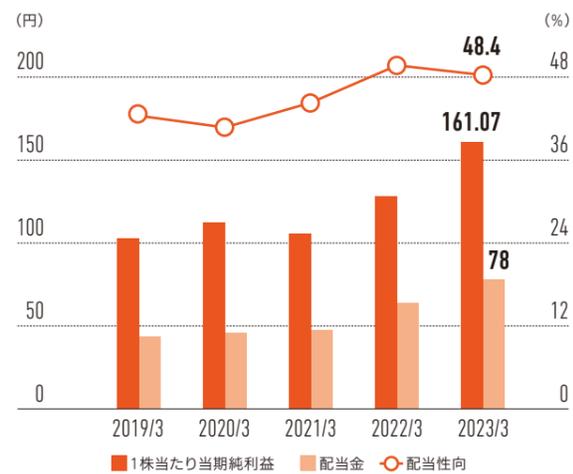
年次有給休暇 平均取得日数(単体)



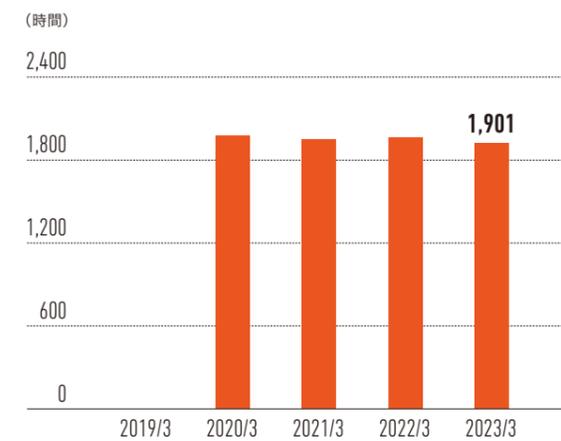
親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE



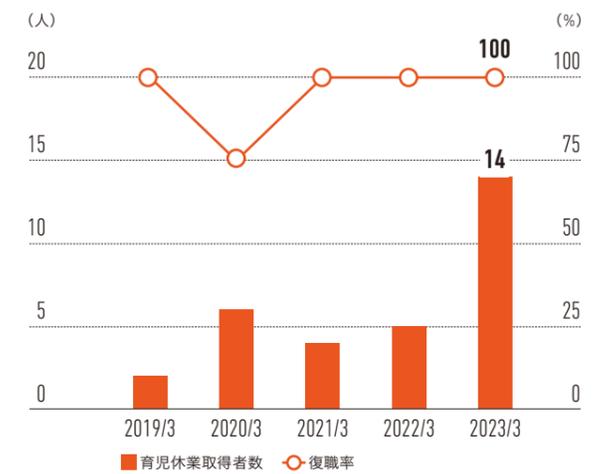
1株当たり当期純利益 / 配当金 / 配当性向



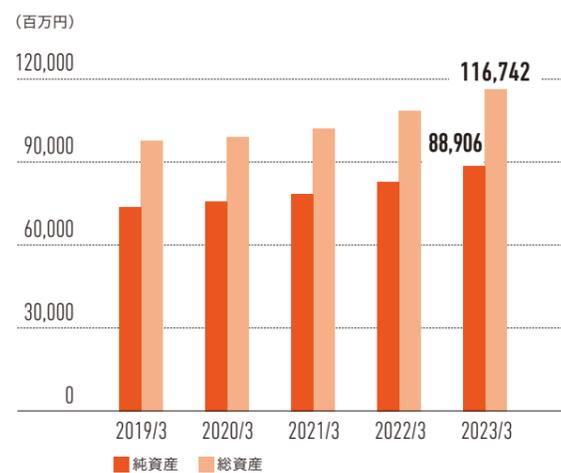
平均年間総労働時間(単体)



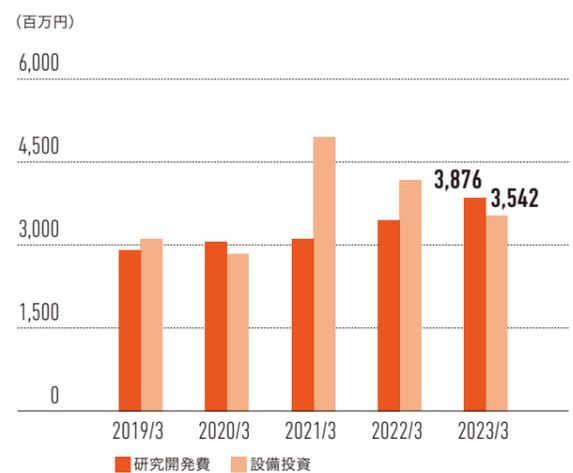
育児休業取得者数 / 復職率(単体)



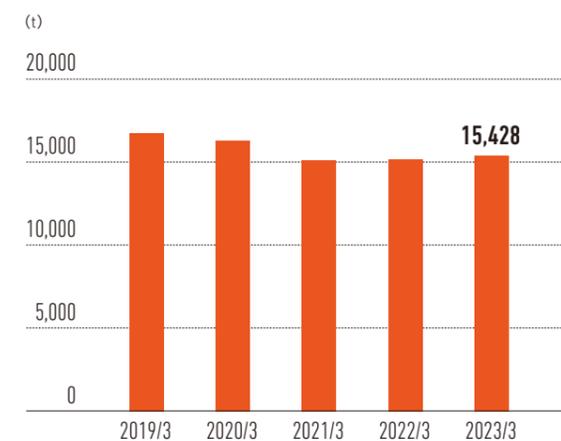
純資産 / 総資産



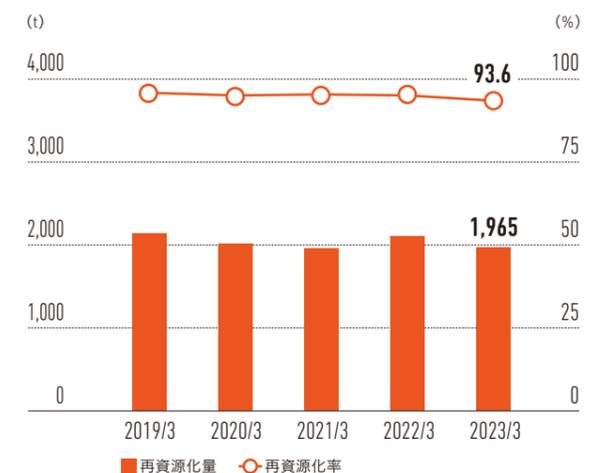
研究開発費 / 設備投資



CO₂排出量(SCOPE1、2)



再資源化量 / 再資源化率



※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。

世界で活躍するマックスの製品

鉄筋結束機を中心とする 海外事業の成長が 全社業績を牽引



鉄筋結束機とは？



「ハッカー」での手作業



「ツインタイア」による作業

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、鉄筋の結束作業が必要とされる場面で幅広く使用されています。

コンクリート構造物の施工において、「鉄筋結束」は必要不可欠な作業です。鉄筋は、構造物の骨格で、鉄筋を図面で指定された形に組み立て、コンクリートで固めるまで維持しなければなりません。その鉄筋をしっかり固定するために必要なのが、鉄筋と鉄筋の交点をワイヤで結束する鉄筋結束作業です。これまで鉄筋の結束作業は、「ハッカー」と呼ばれる道具を使い、手作業で行われ、熟練の技術が必要とされる作業者に多くの負担を強いるものでした。

一少しでも働きやすい現場を— そんな想いから1993年に世界初の充電式鉄筋結束機を発売。以来、様々な改良を重ね、2017年に発売した「ツインタイア」は、手作業が多かった結束の現場を大きく変えました。発売から30年、鉄筋結束機は、世界中の現場で作業効率向上や身体的負荷の低減に貢献しています。

鉄筋結束機を中心とするコンクリート構造物向け工具の伸長が、海外事業の成長を加速

2024年3月期は、中期経営計画の基本戦略の一つである海外事業の成長をさらに加速させていきます。その海外事業の成長の柱となるのが、鉄筋結束機を中心とするコンクリート構造物向け工具です。

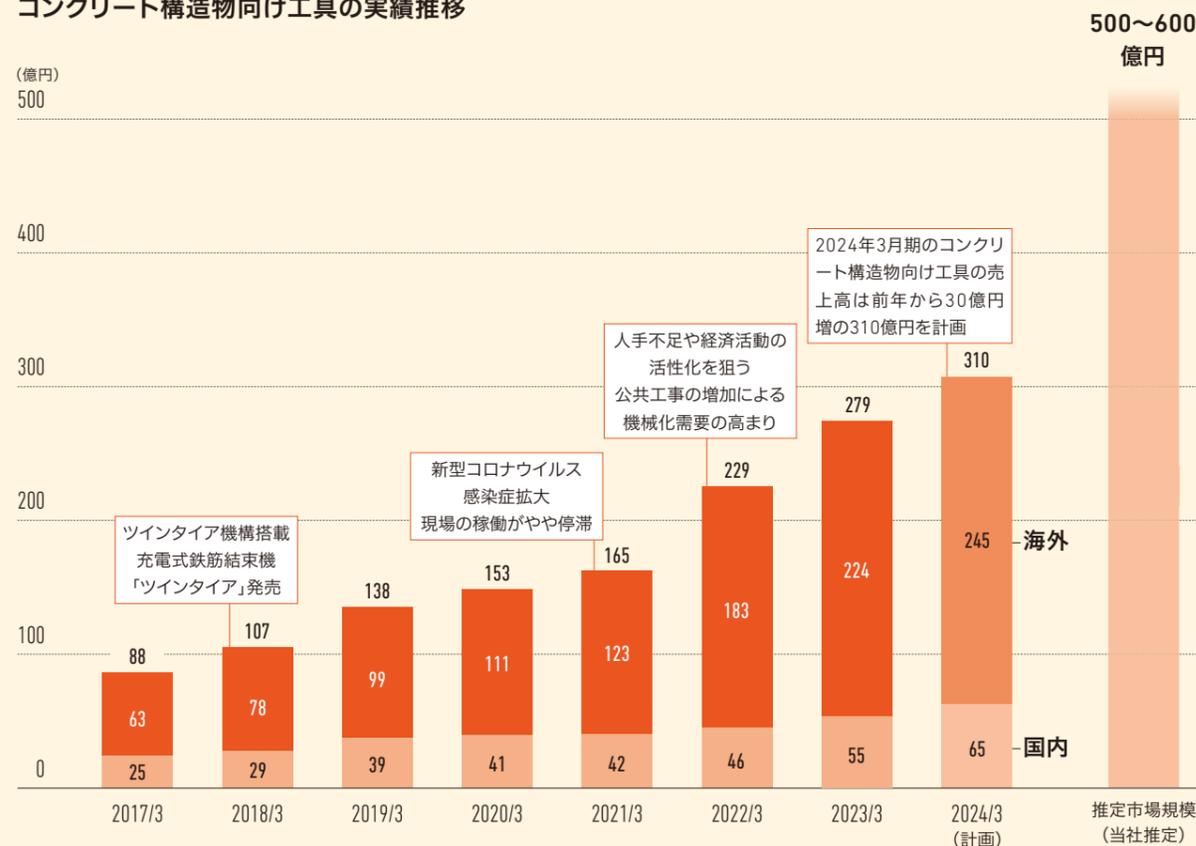
コンクリート構造物向け工具の実績は、2017年11月の充電式鉄筋結束機「ツインタイア」発売を契機として、伸長

を続けています。

2023年3月期の実績は279億円(うち、海外224億円)となり、2017年3月期の88億円から3倍以上の事業規模に成長、全社海外売上高比率は、29.4%から45.2%まで高まりました。

2024年3月期は310億円(うち、海外245億円)を計画しています。

コンクリート構造物向け工具の実績推移



充電式鉄筋結束機「ツインタイア」シリーズ



2017年発売
スタンダードモデル



2019年発売
大口径モデル



2020年発売
ウォーカーモデル



専用結束ワイヤ
「タイワイヤ」

マックスの成長を支える鉄筋結束機事業

鉄筋結束機事業の概況

鉄筋結束機は、国内にとどまらず、欧米の建設現場、プレキャストコンクリート工場などでも急速に普及しています。鉄筋結束機事業の主力製品である充電式鉄筋結束機

「ツインタイヤ」シリーズは、機械本体に加えて、消耗品であるワイヤを継続的に供給することで、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。

国内海外の状況

鉄筋結束機事業を中心にコンクリート構造物向け工具の販売は堅調に推移

北米

1993年、ニューヨークにMAX USA CORP.を設立。現在は、テキサス、カリフォルニアにも拠点を設置し、アフターサービス体制のさらなる充実を図るなど、ユーザーの満足度向上に取り組んでいます。非住宅市場に対する投資は堅調、かつ人手不足の影響などから、機械化ニーズが高まり、鉄筋結束機の導入が進んでいます。



欧州

2006年、オランダにMAX EUROPE B.V.を設立。2022年にはドイツ支店を新設し、自社の修理体制を整えるなど、欧州での事業拡大に向けて、販売力強化とユーザーの利便性向上に取り組んでいます。足元で住宅市場は低迷していますが、堅調な非住宅市場に対するアプローチを強化しつつ、各国ディーラーの開拓など販売網の強化を進めています。



国内

市場開拓を推進する専任部署の設置や鉄筋結束機事業への活動工数のシフトなど、営業体制の強化を進めています。また、床面や壁、柱など用途に応じた生産性向上の観点からの提案を進めることで、お客様の課題解決を図っています。



生産

お客様が必要なときに、必要なものを、必要な数だけお届けすることがマックスの使命です。2023年3月にはタイ工場に消耗品「タイワイヤ」の専用工場を増設するなど、関連部門が連携しながら、安定した供給体制の確立を図っています。



VOICES FROM THE FIELD

「ツインタイヤ」による作業効率向上を訴求し、北米エリアのビジネス拡大を目指します。

2023年3月期における北米エリアは、公共投資を中心とした建設支出が増加したことなどにより、鉄筋結束機事業の需要は大きく増加しました。ただし、新型コロナウイルス感染症の収束に伴い経済活動が急回復し、物流の混乱が発生したことで製品供給の対応には、苦慮しました。

当社の営業活動の基本である現場デモを徹底して行い「ツインタイヤ」の利便性を伝えることで、大手コンクリートプレキャスト工場や橋、高速道路建設現場での採用が進みました。また、新規ディーラーの開拓や既存ディーラーの育成により販売力の強化を進め、事業拡大につなげました。

未開拓のエリアやユーザー層は多く残されており、「ツインタイヤ」拡大のポテンシャルはまだ大きいと認識しています。今年は充電式鉄筋結束機発売30周年です。営業人員の拡充や販売ルートの戦力化などにより「ツインタイヤ」のさらなる飛躍の年とすべく、皆で力を合わせビジネスを拡大していきます。



MAX USA CORP.
社長
仙田 雅之

VOICES FROM THE FIELD

タイ第3工場により、生産能力を増強し、伸長する鉄筋結束機事業の需要に対応します。

2023年3月より鉄筋結束機用結束ワイヤ専用工場「タイ第3工場」の稼働を開始しました。第2工場から、伸線や焼鈍といった、これまで外注加工していた部分も社内で作り、付加価値の取り込みを行っています。

第3工場建設は、コロナ禍での進行でした。通常は、日本から現地に担当者が行って対応しますが、今回は渡航が難しい状況でした。そのため、現地とWEBを活用して指示を送るなど、イレギュラーな対応が求められましたが、2018年の第2工場建設の経験を活かし、現地スタッフのみでラインの立ち上げを完了することができました。合わせて、関係取引先の皆様からご協力をいただきながら、予定通り稼働を開始することができました。

鉄筋結束機事業の拡大はマックスにとって最重要課題です。建設作業における人手不足や各国の旺盛なインフラ投資により、今後も鉄筋結束機事業の需要拡大が見込まれます。より多くのお客様にご満足いただける商品をタイムリーに届けられるよう、引き続き設備投資を積極的に進め、生産体制の拡充に努めていきます。



生産本部 第2設備部
部長代理
芳澤 秀明

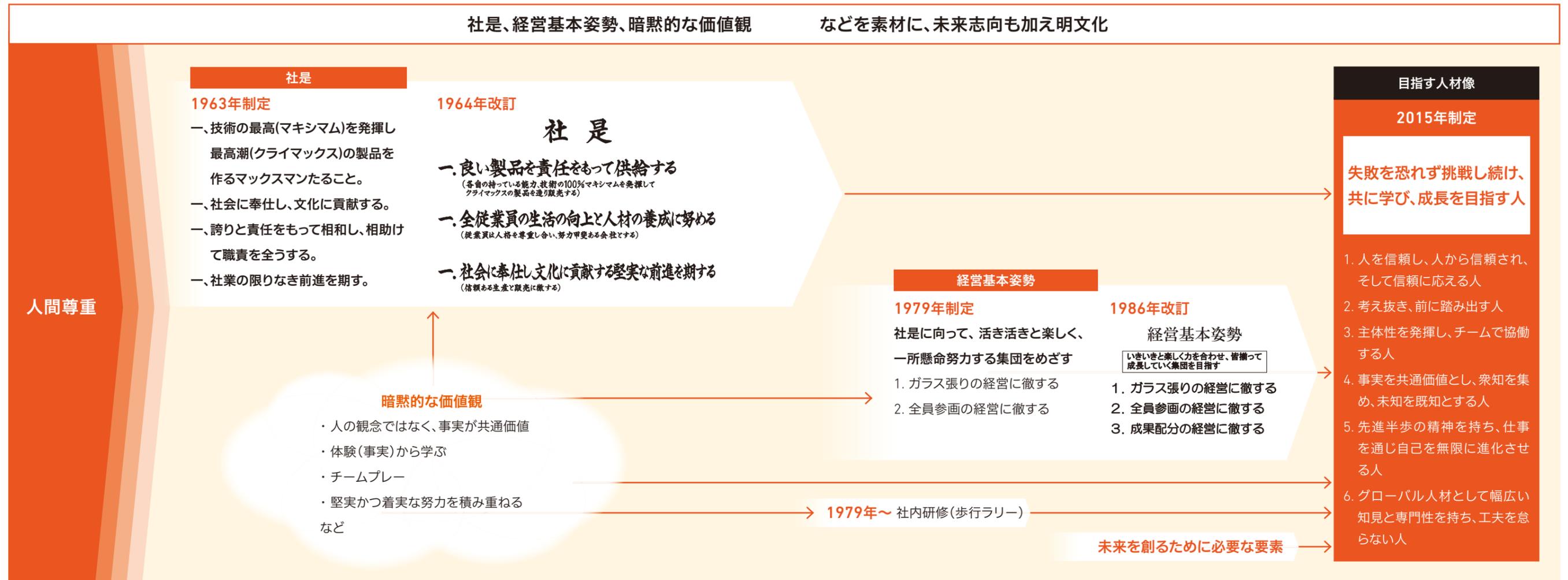
タイ第3工場の概要
名称: MAX (THAILAND) CO., LTD. 第3工場
延床面積: 4,800㎡
投資規模: 約17億円
太陽光発電設備: 出力約1,000kW(3工場合計)
工場で使用する年間消費電力の約15%を発電



マックスの成長を支える力

一人ひとりの力が成長の原動力

目指す人材像の系譜



マックスは、社員一人ひとりが仕事の主人公であり、成果をあげることによって人が育ち、人が育つことによってさらに成果があがるという善的循環を追い続けています。また、「協働」を実践することにより、一人ひとりの力の総和を超える、そして個人では実現できない成果の実現と個々人の

成長を目指し続けています。マックスの「人に関する基本方針」「目指す人材像」の成り立ちと目指す人材像に向けた社員の実践状況をご紹介します。

Q1
「人に関する基本方針」を制定したのは、どのようなきっかけだったのでしょうか？

2016年の人事制度の再構築に際し、制度作りの道標とすべく作成しました。この人事制度の再構築は、「事業を構築できる人材を創る」を最終目標に「自ら学ぶ・行動する組織風土作り」を目指したものです。

Q2
「人に関する基本方針」は、どのような位置づけでしょうか？

社是、経営基本姿勢と人事諸制度をつなぐものをイメージし、暗黙的なマックスの目指す行動原理の明文化を目指しました。さらに時代の変化を踏まえ、マックスの未来を創るために必要な要素を加えています。

Q3
「目指す人材像」は社内でのどのように使っていますか？

代表的な例は、人事制度上の資格要件表に展開。資格級別の「目指す行動」として具体化し、半期ごとの人事評価における「行動発揮度評価」の要素としています。評価結果は、本人にフィードバックされ、本人自身の強み・弱みの認識を通じた成長が期待できます。

Q4
「目指す人材像」の5.に「先進半歩」とあります。聞き慣れない語句ですが、どのような意味でしょうか？

時代の変化に適應させるという意味です。時代の先取りをしないと取り残されるが、二歩も三歩も先を行くとロス・リスクが大きいので半歩先を意識するという意味です。戦後まもなく、当時の経営者が他社の社是から引用したようです。

Q5
「目指す人材像」の作成で意識していることは、ありますか？

表題部にあるように、「人の成長」を強く意識しています。そして、以下を念頭に置きながら明文化しています。

- ① 失敗から学ぶために失敗を隠さない。
- ② 答えがない課題へのチャレンジのため、行動を優先する。
- ③ あらゆる仕事の機会は学びであり、学びに終わりはない。
- ④ 知識の習得に留めず、習得した知識を仕事で発揮する。

一人ひとりの力が成長の原動力



▶ 営業本部
オフィス機器セグメント
事業管理グループ
1992年入社

会社・組織がやろうとしていることの背景をメンバーに伝え、理解を促し、メンバー自身が考え、実践してもらうことを常に意識しています。

業務に取り組む際に、これからやろうとしていることの背景を個々人が理解していることが非常に重要であると考えています。納得して取り組むときとそうでないときでメンバーの取り組み姿勢も変わってきます。

「なぜやるのか」を理解していれば、各メンバーが目標に向かって何ができるかを自ら考え、前に進む原動力になり、上司も適切なサポートができるようになる。その繰り返しで、相互の信頼関係の構築と成長につながると考えています。

若いメンバーにも思いついたことや疑問点等があれば遠慮せずに意見を言ってもらいようをお願いしています。組織の活性化は、双方向のコミュニケーションがあればこそ実現するものだと思います。今後は、自身の課題として、組織が行き詰まってしまうときに、メンバーを引っ張っていけるような力を身につけていければと考えています。



▶ MAX EUROPE B.V.
2003年入社

ユニークなアイデアを生み出すには、「楽しむ」こと。歴史に残るような製品を開発したいと思っています。

入社から、主にネイラの製品開発や設計に携わりました。しかし、市場環境の変化から、海外起点での製品開発に挑戦したいという思いが強まり、海外赴任を志望しました。

私にとって、最も重要な使命は新たな価値(モノ・コト)を創造することです。創造には、既存の道を進むだけではなく、先入観を捨て、新たな道を模索することが必要です。また、クリエイティブなアイデアを生み出すために、遊び心を持ち続けるという信念も持っています。このようなアプローチが、私にとっての仕事への情熱と成果を高め、未来の可能性を切り拓く手助けをしてくれると信じています。

製品開発と設計の経験で、部品や製品だけでなく、現場やプロセス、仮説など、物事を観察する力が不可欠であることを学びました。『やって、見て、考える』のサイクルで現物を見ることからの気づきが次の一歩となり、成功へとつながります。これまでの経験で培った観察力を活かし、マックスのさらなる成長に貢献するため、新たなモノづくりへの挑戦を続けていきます。

事実を探求し、考え抜くことが大切。自身が納得するまで、「なぜ」を繰り返しています。

契約書審査、各種法務相談、商事法務など、コンプライアンス業務全般に携わっています。法務は、販売・開発・生産など各部門の事業活動を法的側面からサポートしていくことが役割となりますが、社内のあらゆる案件、部門の方々と関わるのが、やりがいの一つです。特に様々な法律や規制が関連する高度な案件は、失敗が許されず、常に緊張感を持って対応しているため、案件がクローズした際の達成感が、今後のモチベーションにもつながっています。

また、業務の性質上、案件の前提条件となる「事実」を捉え切れていない、誤って認識している場合、正確な法的判断ができなくなってしまいます。正確な判断をするために、必ず「事実」を明確にすることを心掛けています。チームメンバーの成長という面でも同様です。「事実」を捉え、状況を整理して、結論を導き出す。そのために、まずは自身で考え抜いてもらうことが重要だと考えています。



▶ 総務部 法務セクション
2005年入社

ワクワクする経験を積み重ねることがやりがいや自身の成長につながると考えています。

自身の考えや想いを臆せず発信することを大切にしています。

入社時に海外営業部に配属された直後は、語学もそれほど得意ではなく、緊張もあって、海外の現地拠点の方やお客様とコミュニケーションをとることに不安がありました。しかし、海外出張を重ねる中で、自身の携わった仕事に対するリアクションを直接聴くことがモチベーションとなり、話すことが楽しくなりました。

自身の考えや想いを伝え、話し合うことで、お互いの理解が深まり、さらに良いアイデアが生まれることを実感しています。

自分の携わった仕事の世界中に発信され、実際に活用されている方の喜びの声を聴く。そんなワクワクする機会をこれからも増やしていきたいと思っています。



▶ 営業本部 海外営業部
2019年入社



▶ 生産本部 第2調達部
2021年入社

常に最善を意識して取り組み、自身の成長にもつなげていきます。

主に海外取引先からの製品・部品の輸入貿易業務、海外工場での生産に使用する部品の輸出を担当しています。貿易業務では、通関の問い合わせや提出資料の作成業務等が納期に直接関わってきます。紙ベースの業務が多く、業務のスピード感に課題を感じていたため、業務改善・効率化に取り組みました。他部門の協力も得ながらシステム化を実現し、大幅な時間の削減やチーム内の業務の共有が可能となり、担当者が不在の場合も業務を滞りなく進められるようになりました。

システム化して終わりではなく、これからも最善を意識して取り組み、自身の成長にもつなげていきたいと思っています。



▶ 開発本部 IP設計部
2001年入社

メンバーと力を合わせて、「会社を変革」させていきます。

現在、インダストリアル機器の設計を担当しています。マックスは、ニッチな市場でのお客様に支持され続ける製品開発を目指しており、ユーザーニーズを捉え特異性のある技術投入が必須です。そのため、今までと同じやり方では通用しないと考えています。

新たなものを設計する、ものを創ることは、自分たちが中心となり行動を起こさないと変化しません。これを一人で成し遂げるのは、到底不可能です。私の部署では、多くのメンバーと共に議論し、時にはぶつかり合いながら、技術の積み上げ、信頼関係を築き上げてきました。

また、マネージャー職として、部下の成長も意識しています。メンバー一人ひとりの得意分野を見極め、メンバーが自信を持っている分野を磨いた「スペシャリストの育成」を目指しています。まだ夢半ばですが、新たなことに挑戦し続けるメンバーと力を合わせて、良い方向に「会社を変革」させていきます。

インダストリアル機器部門

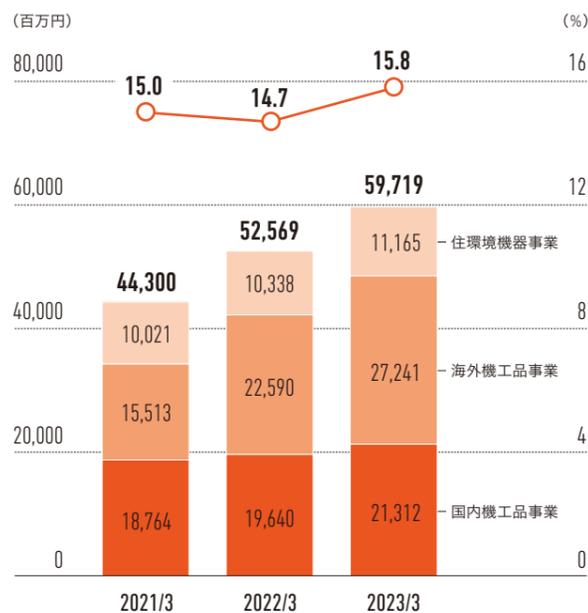


主な事業内容

釘打機、ガンタツカ、ねじ打機、ステーブル、ネイル、ねじ、エアコンプレッサ、レーザ墨出器、鉄筋結束機、コンクリート用ピン打機、ガスネイル、ハンマドリル、充電式インパクトドライバ、充電式丸のこ、充電式ピンネイル、野菜結束機、誘引結束機、袋とじ機、充電式剪定はさみ、浴室暖房換気乾燥機、24時間換気システム、床暖房システム、ディスプレイシステム、住宅用火災警報器などの製造・販売

2023年3月期実績

事業別売上高、セグメント利益率



国内機工品事業

生産性向上を切り口とした提案活動の推進や組織体制の整備により、鉄筋結束機「ツインタイヤ」とその消耗品の販売が増加したほか、エアコンプレッサ新製品の販売が好調に推移しました。

海外機工品事業

建設現場における人手不足と商業ビルや高速道路など非住宅市場に対する投資が堅調であったことを背景として、鉄筋結束機「ツインタイヤ」の消耗品の販売が増加しました。

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・リプレイスのストック市場で伸長したことに加え、新築住宅市場でも伸長しました。

事業環境と影響



Voices from the Field



▶ 営業本部
機工品営業部
2014年入社

エアコンプレッサ新製品は、自信を持っておすすめできる製品のひとつです。

エアコンプレッサの新製品を2022年9月に発売しました。約8年ぶりにフルモデルチェンジした製品の魅力を、どのようにお客様へ伝えたら良いのか。チームで協力しながら、従来機との比較や取引先様への商品勉強会を行いました。合わせて、お客様の作業現場訪問を通じて、実際に使っている方の声を聞くことで、現場での使用方法やベネフィットを探り、よりお客様に合わせた提案を行いました。お客様からは「高圧域吐出量がアップして作業性が上がった」「簡単にエアータンクの装着ができる脱着式3連タンクは、これまでの要望が形となっている」と大変好評いただき、担当者としても、自信を持っておすすめできる製品のひとつです。今後もお客様の実態を捉え、現場に合わせた提案を行い、作業現場の効率化に貢献していきます。



▶ 営業本部
住環境機器営業部
2018年入社

お客様の生活を豊かにする製品をお届けしていきます。

リフォーム市場向けに、ドライファンの拡販に取り組みました。長年製品をご愛用いただいている方に、安全かつ快適にご使用いただくため、リフォーム業者様や代理店様と協働しながら、提案活動を行っています。お客様によって、浴室乾燥機に求める価値が違います。「寒冷地なので暖房機能が欲しい」「雨が多い地域なので衣類乾燥機能が欲しい」など、まずはお客様が抱えている課題を捉えることを心掛けています。また、取引先様とのコミュニケーションを通じ、現場の生きた声を拾うことを意識しています。取引先様との会話から、他メーカーと比較をした際のドライファンの良い点や、お客様目線のドライファンの強み、逆に今後の改善点など、生の声を拾うことでより良い製品づくりにつなげていけると考えています。ドライファンは、換気以外にも暖房や衣類乾燥、涼風などの機能が備わっており日々の生活を豊かにしてくれる製品です。今後も、お客様の生活を豊かにする製品をお届けしていきます。

オフィス機器部門

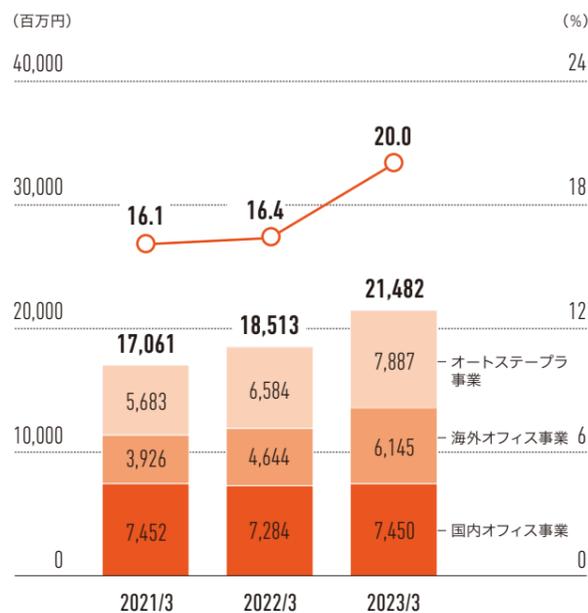


主な事業内容

ホッチキス、ホッチキス針、紙針ホッチキス、電動ホッチキス、電動リムーバ、オートステープラ、プラスチック製本機、ナンパリング、パンチ、スタンプ台、朱肉、タイムレコーダ、タイムカード、チェックライタ、表示作成機、ラベルプリンタ、チューブマーカ、筆耕ソフト、筆耕マシン、平行定規などの製造・販売

2023年3月期実績

事業別売上高、セグメント利益率



国内オフィス事業

WEBセミナーや展示会を活用した提案活動により、表示作成機「ビーポップ」の販売が増加するなど、文字表示機器の販売が増加しました。

海外オフィス事業

東南アジアを中心に文具関連製品の販売が増加したほか、欧州における営業体制の強化などにより、表示作成機「ビーポップ」の機械・消耗品ともに販売が増加しました。

オートステープラ事業

オフィスへの回帰が進んだことにより、機械・消耗品の販売が堅調に推移しました。

事業環境と影響



Voices from the Field



▶ 営業本部
オフィスプロダクツ営業部
2021年入社

お客様とのつながりを大切にすることが、マックスの強みです。

ラベルプリンタの拡販活動に重点的に取り組みました。ラベルプリンタとは洋菓子店などが作成するラベルを印刷する機械です。ラベルには販売する商品の原材料や賞味期限などを記載します。お客様のラベル作成にまつわるお悩みを解決できるよう、実際にお店を訪問し、生の声を聞きながら提案活動を行っています。マックスでは、日々の営業活動やお客様の情報を営業支援ツールで一元管理しています。そのため、担当者が代わっても、お客様の情報が引き継がれ、急な問い合わせにもスムーズに対応することが可能です。お客様から「いつも丁寧に対応していただけるので、今回もマックスにします」と声をかけてもらうことも多く、お客様とのつながりを大切にすることが、マックスの強みだと感じています。また、お客様へ正しい表示知識をお伝えできるよう、食品表示法の勉強にも取り組み、食品表示検定の中級を取得しました。「ラベルのことはマックスに相談すれば安心」と思っていただけ存在になっていきたいです。



▶ 営業本部
海外営業部
2007年入社

市場の声を聞きながらニーズに答えていきます。

東南アジアを中心に、海外市場を担当しています。コロナ禍では、なかなか現地に行くことができず、市場や流通、消費者の購買動向の変化を把握しづらい状況が続きました。活動に制限がある中ではありましたが、市場に近い現地拠点と積極的にWEBミーティングなどを行うことで、新製品導入策や販促策を考案、実行し、前年比増の実績につなげることができました。実際にマックス製品を販売・使用いただいているお客様の声を大切にすることで、ニーズに合った提案ができるよう心掛けています。新製品のホッチキス(HD-10P)は、新型コロナ禍で日本旅行できない海外のお客様に向けて、日本らしさを想像させる柔らかい色味や、日本の四季をテーマにした販促物を採用しました。代理店様やお客様に好評をいただき、発売当初より定番カラーと並ぶ人気商品となりました。今後も、市場の声を聞きながら、ニーズに応えた製品ラインアップの拡充を図っていきます。

HCR機器部門

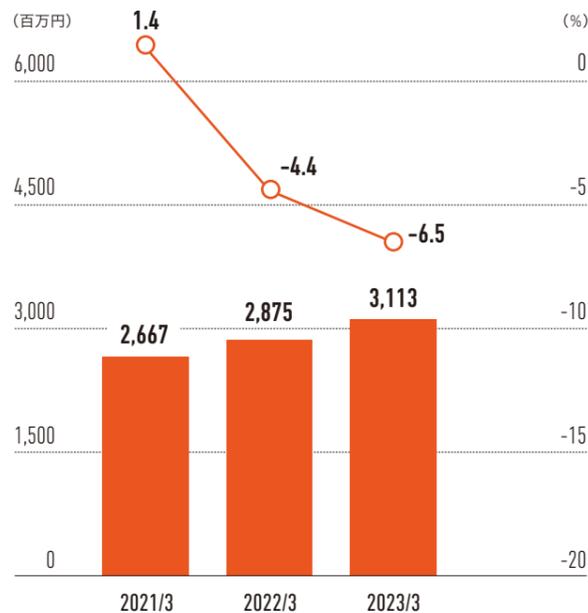


主な事業内容

車いす、その他福祉用品の製造・販売

2023年3月期実績

事業別売上高、セグメント利益率



HCR事業

展示会などを活用した提案により、主力製品である「WAVIT」シリーズの認知度が高まり、レンタル卸向けで車いすの販売が堅調に推移したことから、増収となりました。一方で、円安の影響を受けて、収益性が悪化しました。

事業環境と影響



Voices from the Field



▶ 株式会社
カワムラサイクル
CS・営業グループ
2011年入社

自分自身が製品を好きという気持ちを大切にしています。

営業担当者として、お客様とコミュニケーションを取り、要望や課題を捉えるように努めています。信頼関係を築き、お客様の思いをくみ取ることで、ニーズに合った提案をすることができます。また、自分自身が製品を好きであり、かつ、仕事を楽しくできていることで想いが伝わると感じています。

私の一押し製品であるKXLシリーズは、10年以上前に発売した、長年愛されている製品です。シンプルな中に機能が充実しており、お客様から絶大な信頼を得ています。福祉用具貸与事業者様・医療機器販売業者様ともに自信を持ってお出しできる製品です。



私の一押し製品
KXLシリーズ

<https://www.kawamura-cycle.co.jp/products/45>



▶ 株式会社
カワムラサイクル
CS・営業グループ
2017年入社

実機を体感してもらうことで、車いすの良さが伝わります。

車いすの本当の良さを知ってもらうため、実機を体感してもらうことを重視しています。実際に、座ったり漕いだりしていただくことで、製品の違いが伝わります。また、訪問活動に重点を置くよう、デジタルツールを活用し、業務の効率化を進めています。営業担当者がカバーするエリアの範囲は広いですが、社外でも対応できるよう、マックスと協働で仕組み化したことで、お客様からもレスポンスの早さを評価いただいています。今後も、さらに早く、かつ、多くのお客様に対応できるよう、効率化に取り組んでいきます。



私の一押し製品
ウェイビットループラス

<https://www.kawamura-cycle.co.jp/products/86>

事業を通じた社会課題の解決

マックスの徹底した現場主義に基づくモノづくりの姿勢は、数多くのニッチ市場でオンリーワン・ナンバーワン製品を生み出し、健康で安全・安心な暮らしや仕事環境の実現に貢献しています。

身体的負担の軽減・人手不足への対応

鉄筋結束機「ツインタイヤ ウォーカーモデル」

1993年、マックスが世界初の充電式鉄筋結束機を発売する以前、建設現場における鉄筋結束作業はハッカーという工具を使って、手作業で行われていました。数回のモデルチェンジを経て、2017年、2本のワイヤで結束を行うツインタイヤ機構を開発し、結束力の強化に成功するとともに、結束時間を0.9秒から0.7秒に短縮することで、市場における圧倒的ナンバーワンの地位を確立しています。さらに2020年には、立ち姿勢のまま歩きながら結束作業が行える「ツインタイヤ ウォーカーモデル」を発売しました。鉄筋結束作業は炎天下で行われることも多く、鉄筋工の高齢化や人手不足が進行するなか、「ツインタイヤ ウォーカーモデル」は、身体的負担の軽減と作業時間の短縮を同時に実現する画期的な製品です。



また、「ツインタイヤ」シリーズは、国土交通省が新技術の活用のため、新技術に関わる情報の共有および提供を目的として整備したデータベース「NETIS(新技術情報提供システム)」にて、安定的活用効果の見込まれる技術と評価され、2020年12月に「VE評価」登録となりました(NETIS登録番号 KT-180090-VE)。さらに、優れた技術として「活用促進技術(新技術活用評価会議(中部地方整備局))」にも選定されています。

環境に配慮した取り組みの推進

環境に配慮した製品の投入

バイオマス素材の活用

袋とじ機「エアパックナー」と「コニクリップ」の専用消耗品として、バイオマス素材を配合した「バイオマス プラスチック」と「バイオマス コニクリップ」を開発しました。

従来は石油由来のプラスチックを使用していましたが、植物由来のバイオマス素材を配合することで、環境負荷の低減を図っています。バイオマス素材を配合したバイオマスプラスチックは、石油由来のプラスチックに比べて温室効果ガスの発生を抑制できるものとして注目されています。



土中で分解する紙製テープ

誘引結束機「テープナー」の専用消耗品として、土中で約3ヶ月で分解する紙製テープを開発しました。

これまで使用後のテープは、枝や茎などの残渣とともに焼却処分されていましたが、焼却が規制される地域も増えています。その場合は、地中に埋めるまたは拾い集めることとなりますが、生産者の埋めることへの抵抗感の高まりや拾い集める際の手間が課題となっていました。紙素材を使用したテープは、土に埋めると約3ヶ月で分解するため、環境負荷を低減しつつ、これらの課題の解決を実現しました。



プラスチック包装から紙箱への切り替え

本体・パッケージの脱プラスチックや環境に配慮した素材を使用した文具の開発を通じて環境に貢献する、サステナブル文具シリーズ「Re:max(リマックス)」の展開を開始、第1弾として、ホッチキス「HD-10TL」のプラスチック包装から紙箱へのリニューアルを実施しました。



労働災害の低減

安全表示・人づくりコンテスト

マックスは労働災害の低減に向けて、表示作成機「ビーポップ」を使った「安全表示・人づくりコンテスト」を毎年開催しています。皆で危険箇所を確認して、皆で表示を考えることで、職場の危険や問題を全員参加で解決することを目指しています。コンテストの根幹にあるのは「自発的な」改善活動で、これは、マックスの経営基本姿勢でもある「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」という理念にも通じています。マックスは、「明るくいいきとした職場風土づくり」を通じて、労働災害の低減に貢献していきます。



充実したシニアライフの実現に向けて

快適な暮らしを目指した車いす

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、介護現場の声を活かしたモノづくりを進めてきました。ベッドへの移乗のしやすさや、幅が狭い日本家屋での取り回し、浴室用など、介助者や利用者の生活シーンに合わせた車いすを開発し、快適な暮らしづくりに貢献しています。

現在、超高齢社会のさらなる進展に備え、介助者の負担を軽減する軽量車いすや、操作時の視認性に配慮した車いすの開発を進めています。

これからも当社グループは車いすの開発・生産・販売を通じて、充実したシニアライフの実現に向け取り組んでいきます。



環境負荷低減・地域社会貢献の取り組み

マックスにおいては、省エネルギー、省資源・リサイクル、再資源化率に関する年度ごとの目標を設定し、取り組みを推進しています。

省エネルギー

2022年度目標値(エネルギー使用量原単位を前年度比99.0%以下に抑制)に対して、99.5%となりました。

省資源・リサイクル

2022年度目標値(総排出量原単位を前年度比99.0%以下に抑制)に対して、97.8%と目標を達成しました。

再資源化率

2022年度目標値(再資源化率96.1%以上)に対して、93.6%となりました。

環境法令の遵守

マックスの各生産拠点では、生産品目等に基づき関連法規を明確にするとともに、必要な要件を遵守しています。

- 省エネ法に基づく計画的なエネルギー効率の改善
- 大気や水質の定期的な測定
- 廃棄物の適正な処理
- EU RoHS指令などの法規制に基づく製品含有禁止物質の管理
- PRTR法に基づく化学物質の管理

太陽光発電設備による環境負荷低減

2021年に新設した吉井物流倉庫に太陽光発電設備を設置し、年間110トンのCO₂排出量削減を実現しました。

2023年3月より稼働したタイ第3工場においても太陽光発電設備を導入するなど、グループ全体で再生可能エネルギーの利用拡大を進めています。

地域社会

工場周辺地域への社会貢献として、障がい者施設へホッチキス針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に定めています。

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、人を活かします。
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、2022年9月に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)を設置しました。委員会は、審議状況等を取締役会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達成のために様々な方策を考え、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様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。

- 快適な労働環境・住環境づくりへの貢献(現場作業員の身体への負担軽減、労働災害の低減等)
- 徹底した現場主義によるモノづくりとお客様サポート
- 災害等のリスク発生時にも製品供給を維持する仕組みの構築

- 従業員の人權尊重(健康で働きやすい環境の整備)
- 働きがいのある会社
- 経営基本姿勢

- 適時・適切な情報開示とコミュニケーション
- 株主に対する利益還元



- 「マックス協力会」を通じた国内外主要サプライヤーとの関係強化
- サプライヤー監査やグリーン調達を通じた信頼関係の構築

- 工場周辺地域への社会貢献(障がい者施設へホッチキス針詰め作業を委託)
- 災害発生時の義援金拠出(社内基準に基づく)
- マックス「心のホッチキス・ストーリー」(いつまでも心にとどめておきたい思い出や出来事などを募集する企画)
https://www.max-ltd.co.jp/about/cocoro_story/

- 製造などにおける省エネ・廃棄物の削減・化学物質の管理の徹底



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	<p>『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。</p>
目指す人材像	<p>『失敗を恐れず挑戦し続け、共に学び、成長を目指す人』</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>【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。</p> <p>【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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、様々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。中途採用は、その時々組織ニ

ズに合わせて行っており、2023年3月時点での当社在籍者における中途採用者の比率は9.4%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、2022年度の新卒採用者37名中7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6.1%（2023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。

高齢者雇用に関しては、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、2.3%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。

2022年度の平均年間総労働時間は1,901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」「ハラスメント」「職場コミュニケーション」「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」「内部通報」「職場コミュニケーション」などに関するセルフチェックを実施しました。

IE (Industrial Engineering) 検定認定者として、学んだことをチーム活動に活かし、若手の人材育成や、検定取得者の増加につなげていきます。



▶ 生産本部 玉村工場
1996年入社

生産性を向上させるチームに所属し、現場改善を行っています。昨年は部品ピッキング作業の標準化に取り組み、社内IE検定1級に合格しました。現場改善では、調査・分析から得たデータの活用が重要だと考えています。以前は「こっちの方が速い」「この方が距離を短縮できる」などと定量的でない伝え方から、自分の考えを理解してもらえないことがありましたが、IE手法を学んだことで、データの重要性を認識しました。それによって、作業者が納得できる伝え方や、同僚や上司に適切な相談ができるようになりました。また、現場改善において、作業者の意見に耳を傾けることも重要だと考えています。どの改善策においても、実際に作業をするのは作業者です。作業者目線で問題を捉え、作業者の声を丁寧に聞くことで信頼関係を築くことができ、データに現れない課題やアイデアに気づくことができます。今後も関係者とコミュニケーションを大切にしながら、作業者が無理なく作業ができる最適な環境の中で、生産性向上を実現していきたいと思っています。

お客様により良い商品やサービスを提供できるように、日々、技術分野の拡大やスキルの向上に取り組んでいます。



▶ 開発本部 IP設計部
2021年入社

入社以来、電動工具の設計業務に携わっています。配属直後は、信号波形の取得や電流値測定などの測定業務を行いながら、製品の基本動作や特長を学びました。機械動作への理解を深めた後、製品のデータ分析なども行っています。自社視点では開発時の機能改善、お客様視点では現場の生産性向上を目指して、データ分析を進めています。また、分析だけでなく、分析結果から作業改善提案書を作成し、実際に作業現場に訪問して、お客様の生の声を聞くようにしています。ポジティブな反応をいただくことがやりがいにつながっていますし、新たな課題の発見にもつながっています。今では建設現場を見掛けると、どんな工具が使用されているか気になり凝視してしまいます。今後は、データ分析のスキルを磨きつつ、現場の環境なども含めた観察力を高め、お客様への価値を創出し続けたいと思っています。

育児休業の取得によって、母子ともに健やかに、家族でかけがえのない時間を過ごすことができました。



▶ 営業本部
住環境機器営業部
1998年入社

家庭の事情もあり、育児休業を2回取得しました(2012年、2016年)。1回目の取得当時は、男性で育児休業を取得した事例を聞いたことがなく、不安もありましたが、上長やメンバーも快く受け入れてくれて、気持ちが楽になりました。とは言っても、現実的には残されたメンバーの負担が増えてしまうのも事実です。取得前には、引き継ぎに時間をかけたり、担当業務を細かく割り振ったりしましたが、それでもメンバーには負担をかけてしまったと思っています。今は男性でも育児休業を取得する事例が増えてきたと感じています。在宅勤務やフレックス勤務をはじめ、柔軟に働きやすい環境に変化してきていることが理由の一つだと思います。今後は、これまで以上に取得しやすい環境が整備されてほしいと思います。例えば、業務分散など人の手当てができる仕組みや自分のような取得経験者のエピソードに加えて、特に会社からの取得推進に関する発信などが効果的だと思います。

人材データ

項目	内訳	単位	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	976	971	953	942	5	
	うち男性	人	887	888	876	873	-1	
	男性比率	%	90.9	91.5	91.9	92.7	-0.6ポイント	
	うち女性	人	89	83	77	69	6	
	女性比率	%	9.1	8.5	8.1	7.3	0.6ポイント	
	従業員平均年齢	歳	42.2	42.7	42.9	43.2	-0.5	
	うち男性	歳	43.1	43.6	43.7	43.9	-0.5	
	うち女性	歳	33.6	33.3	33.6	33.8	0.3	
	従業員平均勤続年数	年	17.2	17.6	17.6	17.8	-0.4	
	うち男性	年	17.9	18.3	18.2	18.3	-0.4	
うち女性	年	10.0	9.7	10.3	10.8	0.3		
新規採用者	新規採用者	人	37	39	41	40	-2	
	うち男性	人	30	34	31	31	-4	
	男性比率	%	81.1	87.2	75.6	77.5	-6.1ポイント	
	うち女性	人	7	5	10	9	2	
女性比率	%	18.9	12.8	24.4	22.5	6.1ポイント		
(ご参考)	平均給与	円	8,115,504	8,142,133	7,850,495	7,858,535	-26,629	
	障がい者雇用者数	人	18	18	18	18	0	
	障がい者雇用率	%	2.3	2.3	2.2	2.2	0.0ポイント	
	パートタイム労働者	人	279	281	286	273	-2	
	うち男性	人	47	47	45	40	0	
	男性比率	%	16.8	16.7	15.7	14.7	0.1ポイント	
	うち女性	人	232	234	241	233	-2	
	女性比率	%	83.2	83.3	84.3	85.3	-0.1ポイント	
	管理職の構成	管理職人数	人	263	265	254	239	-2
		うち男性	人	260	262	251	236	-2
男性比率		%	98.9	98.9	98.8	98.7	-0.0ポイント	
うち女性		人	3	3	3	3	0	
女性比率	%	1.1	1.1	1.2	1.3	0.0ポイント		
育児休業	育児休業取得者数	人	14	5	4	6	9	
	うち男性	人	7	5	1	1	2	
	うち女性	人	7	0	3	5	7	
	育児休業取得者の復職率							
うち男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	—		
うち女性	%	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	
	うち女性	人						
総労働時間	平均総労働時間(年間)	時間	1,901	1,941	1,929	1,956	-40	
	有給休暇取得率	%	61.4	57.6	51.8	52.3	3.8ポイント	
年次有給休暇	有給休暇取得日数	日	13.8	13.0	11.8	12.4	0.8	
	平均残業時間(年間)	時間	178	206	194	232	-28	
離職	離職率(定年退職者含む)	%	2.2	1.9	1.8	2.7	0.3ポイント	
労働組合	組合員数	人	695	685	672	669	10	

※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「グループ社員行動規範」において、「個人の尊厳と権利を尊重し、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、社会的弱者などのいかなる事由によっても不当な差別を行いません」と定めています。

また、人権尊重はすべての企業に求められるグローバルな行動基準と捉え、「マックスグループ人権方針」を2022年9月12日の取締役会において決定しました。創業以来の基本精神である「人間尊重」に基づき、これまでも人権を尊重した事業活動を行ってまいりましたが、この策定した人権方針に基づき、これまで以上に人権尊重への取り組みを進め、社会から信頼される企業を目指します。

ハラスメント防止の取り組み

「グループ社員行動規範」に、「人格や個人の尊厳を侵害する、セクハラ、パワハラなどの言動は行いません」と定めるとともに、ハラスメントなどをテーマにしたコンプライアンス勉強会も開催しています。

労働安全衛生の推進

マックスでは、法令に基づいた安全管理を基本に、安全な職場環境づくりに向けて様々な施策に取り組んでいます。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。

2022年度は10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、人権への負の影響の特定、予防及び軽減を図る人権デューデリジェンスの取り組みをスタートしました。

今後、事業領域やサプライチェーンを俯瞰した人権リスクの洗い出しを実施、リスクの重要度を評価したのち、優先課題の抽出、具体的な対策の検討を行ってまいります。

マックスグループ人権方針

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。

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、人権尊重の取り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。

持続可能な地球環境への貢献

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

- 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。
- 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。
- 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。
- 本方針の実践に向け、環境目的・環境目標を設定し、パイラル的に改善活動を推進します。
- 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

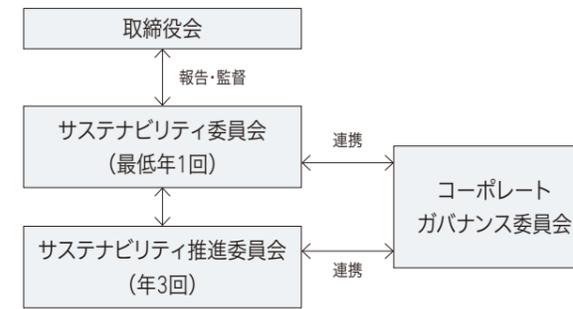
当社は、2022年9月に取締役会の決議を経て、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しました。気候変動への対応が重要な経営課題の一つという認識のもと、気候変動に関わるリスクや機会などの特定とその対応等、温室効果ガス(当社から排出される温室効果ガスの殆どがCO₂であることを鑑み、以下文中ではCO₂と記載しますが、温室効果ガスと同義です。)の削減に向けた取り組みと情報開示を推進しています。

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。2022年10月以降、サステナビリティ推進委員会は4回開催し、設置初年度であるため、論議状況を開催直後の取締役会に報告し、サステナビリティの活動を取締役会の監督のもと、進めてきました。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、省エネ活動を実践してきました。

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°C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°C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°Cシナリオ	気候変動対策・規制等が進まない 4°C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°C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°C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。	IPCC、IEAの情報を参考にRCP8.5シナリオを使用。
結果概要	主に移行リスク・機会が顕在化。 【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。	主に物理リスク・機会が顕在化。 【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
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
移行リスク	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	自然災害の増加	大	短期～中期
	慢性的	海面の上昇	小	長期
	慢性的	平均気温の上昇	大	中期～長期
機会	資源の効率	市場環境の変化	中	中期
	エネルギー源	エネルギーコスト	小	中期
	製品・サービス	需要の変化	大	中期～長期
	市場	ニーズの変化	大	中期～長期
	レジリエンス	製品・サービス	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

2022年度のCO₂排出量は、SCOPE1(事業による直接排出)は1,770t、SCOPE2(電力消費による間接排出)は

項目	中長期目標	2022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	15,428t
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	2,515,136t

13,658t、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2,848,031t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2,515,136tでした。

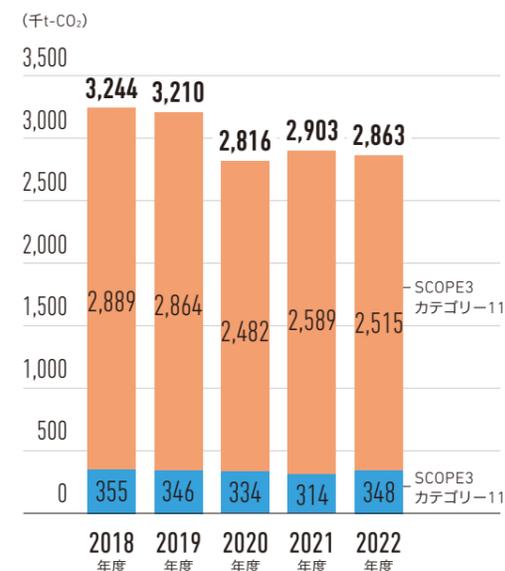
当社は、SCOPE3カテゴリー11でのCO₂排出量が多いことを踏まえ、気候変動に関わるリスクの最小化のため、CO₂排出量を指標として、以下の中長期目標を掲げています。

取り組みと計画

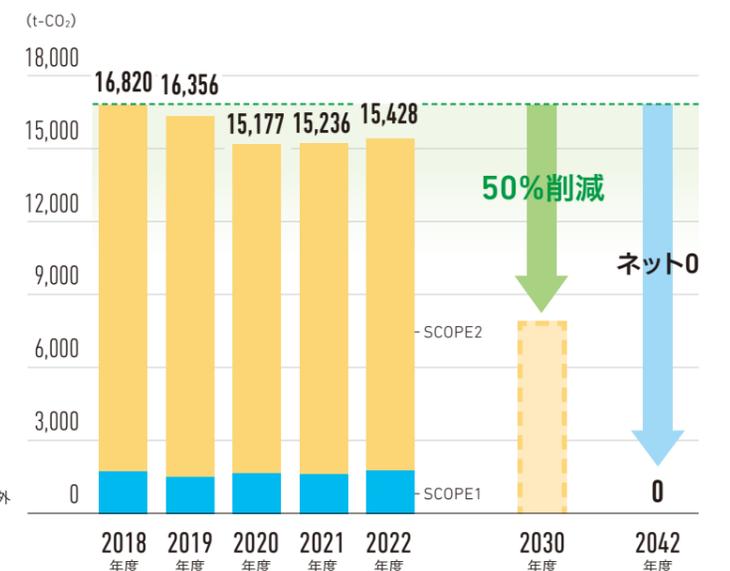
空調の効率化や照明のLED化、工場設備のエア配管からのエア漏れ箇所を特定しエア漏れを削減する、工場の一部で3交替勤務を2交替勤務にすることで夜間の設備稼働を抑えるなどの活動のほか、太陽光発電設備の設置などの設備投資を積極的に行いました。

今後は、これらの活動をさらに各拠点で推進するとともに、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。

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、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9つ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ブル、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
- 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
- 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 漳州立泰医療康復器材有限公司**
 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

社外取締役インタビュー



平田 稔
社外取締役(監査等委員)

Q マックスという会社についての印象をお持ちですか？

私とマックスの関わりは、1977年にマックスの監査業務を担当することになった時から始まっています。その後2011年7月まで監査法人の公認会計士としてマックスを見てきました。そのころから感じていることですが、80年の歴史の中で主力製品は移り変わっても、企業としての根幹である社是や経営基本姿勢は変えずに掲げ続けているのは、マックスの大きな特長です。それらには企業としてのカラーが鮮明に表れており、ESGやSDGsが注目を浴びようになった現在においても、見直しの必要がないほどの内容だと改めて思っています。

また、経営基本姿勢に込められた思いが社内にしっかりと根を下ろしているという印象も、当時から変わらず持っています。社員に対して月次の経理報告書が開示され、他の部門の状況もすべて明らかになっているのは「ガラス張りの経営」の一面と言えるでしょう。また、社員一人ひとりが当事者として会社のことを考えていて、役員と社員との距離も近く、まさに「全員参画の経営」が実践できている。それらが、現在の好調な業績を支える基盤となっているのではないかと感じます。

加えて、開発にかける熱意も高く評価しています。ペーパーレス化を受けてオフィス機器の成長が鈍化してきたのと時を同じくして新しい機構を搭載した充電式鉄筋結束機「ツインタイヤ」を市場投入できたのは、決して偶然ではないでしょう。長らく温めてきたアイデアや技術を製品として作り込み、マーケットの動向を踏まえながら商品価値に結びつけていく。同時に、適切に特許申請を行い、期限切れのタイミングが来たら次の製品を投入することができる。このように、スピード感を持って時代に適応した製品を出し続けられる力は、マックスの独自性であり優位性だと感じます。

一方で、非常に堅実な会社だという印象も強く持っていました。利益率を重視しながらも量は追わず、設備投資なども控えめで、M&Aもなかなか話が進まないという現実もありました。かつては、石橋を叩いて渡らない、冒険をしない会社だと言われたこともあります。しかし、現在進めている中期経営計画では戦略的投資も目標を掲げて積極的に志向していますから、これから将来に向けた新規事業の種まきが進み、成果が表れてくるものと期待しています。

Q コーポレート・ガバナンスの充実についてはどのように見ていらっしゃいますか？

私が社外取締役に就任した2015年は、コーポレートガバナンス・コードが公表された年でもあります。まずは当時の状況に即してコンプライ・オア・エクスプレイン(Comply or Explain)に則り、コーポレート・ガバナンス報告書等で公表をしていました。取り組みが不十分な点はエクスプレイン、つまり説明をそのまま公表せざるを得ない部分もありました。

しかし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、取締役会の実効性評価を導入したことをきっかけに、黒沢前社長が牽引する形でスコアの低い項目の改善に乗り出し、取締役会の中で方針が示されるようになりました。この変化は、私たち監査等委員にとっては極めて幸運な状況だったと感じています。私たちから改善に向けた発言をしやすくなりましたし、話も通りやすくなったと

いう面が大いにありました。

その後は、矢継ぎ早に様々な対応策がとられています。2020年には取締役会規程を改定し、決議事項と報告事項だけでなく、決議の前に意見を出し合う「論議事項」が新設されました。また、指名諮問委員会・報酬諮問委員会の設置もなされました。内部通報制度についても、従来は内部の窓口だけでしたが、第三者の相談窓口を設置しました。さらに、2023年6月の株主総会で女性の社外役員が選任されるなど、今も変化が続いていると実感しています。

現在のマックスの体制は、コーポレートガバナンス・コードで期待される水準を、形式的にはほぼ満たしていると考えてよいのではないのでしょうか。今後は、実際の経営の中でどう活かし、どのように行動していくかというフェーズになると考えています。

Q 将来に向けての課題や、マックスが目指すべき方向性についてどのようにお考えでしょうか？

コーポレートガバナンス委員会やサステナビリティ委員会などは組織として整いましたが、具体的にどのような成果につなげるかはこれからの課題と言えます。また、これまで指摘してきたことですが、リスクへの感応度アップと成長のスピードアップも重要です。恒常的なリスクアセスメントや管理職を含めた社員全員が自らの行動を振り返るセルフチェック体制は整備されつつありますが、事業のステージが変われば対応すべきリスクも変化します。景気動向や社会情勢を踏まえて将来予見されるリスクを見据え、様々な対応を取ることができるように管理体制をどう整えるべきかについても、さらなる議論ができればよいと考えています。

その上で今後は、中期経営計画にとどまらず、長期的な目線で戦略を検討する必要もあるだろうと感じています。マックスでは長らく、3年間の計画に基づいて次年度の短期目標を決定し実行するという形式が浸透しており、それが

業務上の当たり前になっています。長期の計画に基づいた行動はまだ訓練されておらず、今後は難しい判断を伴う場面もあると予想されます。また、中期経営計画の中ではROEやPBRなどの目標が掲げられていますが、社内ではなじみの薄い指標であるため、社員が理解できるように噛み砕いて伝え、理解を促すことも必要ではないのでしょうか。

マックスでは2021年にブランドコンセプトをまとめています。社員からの提案によりスタートしたと聞いていますが、そこには、マックスらしい未来のありたい姿が示されています。社員の意識の集大成ですので、このコンセプトの示す方向性に沿って進むことができるものと考えています。

マックスがこれまで培ってきた全員参加型経営の良さを活かしながら、どんな状況下でも適切な行動をとり、社会の役に立ち、そして収益に結びつけられる会社となれるよう、これからも歩みを進めていければと思います。

コーポレート・ガバナンス



基本的な考え方

当社は社是を次のように定め、「お客様への価値」を追求し続けることで、事業のさらなる成長と企業価値の向上を図ることを目指しています。

そのためには、自律的にコーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要と認識しています。

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

また、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、社是の実現に向けた経営基本姿勢として「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」と定めています。

当社は、自律的なコーポレート・ガバナンスの充実に向け、これを実践する役員・従業員が、社是、経営基本姿勢を正しく理解することが大切と考えており、その浸透を図っています。

そして、当社では、コーポレート・ガバナンスの充実を図るには、役員・従業員だけでなく、ステークホルダーとの信頼関係の構築が重要と考えており、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針として次のように定めています。

- 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

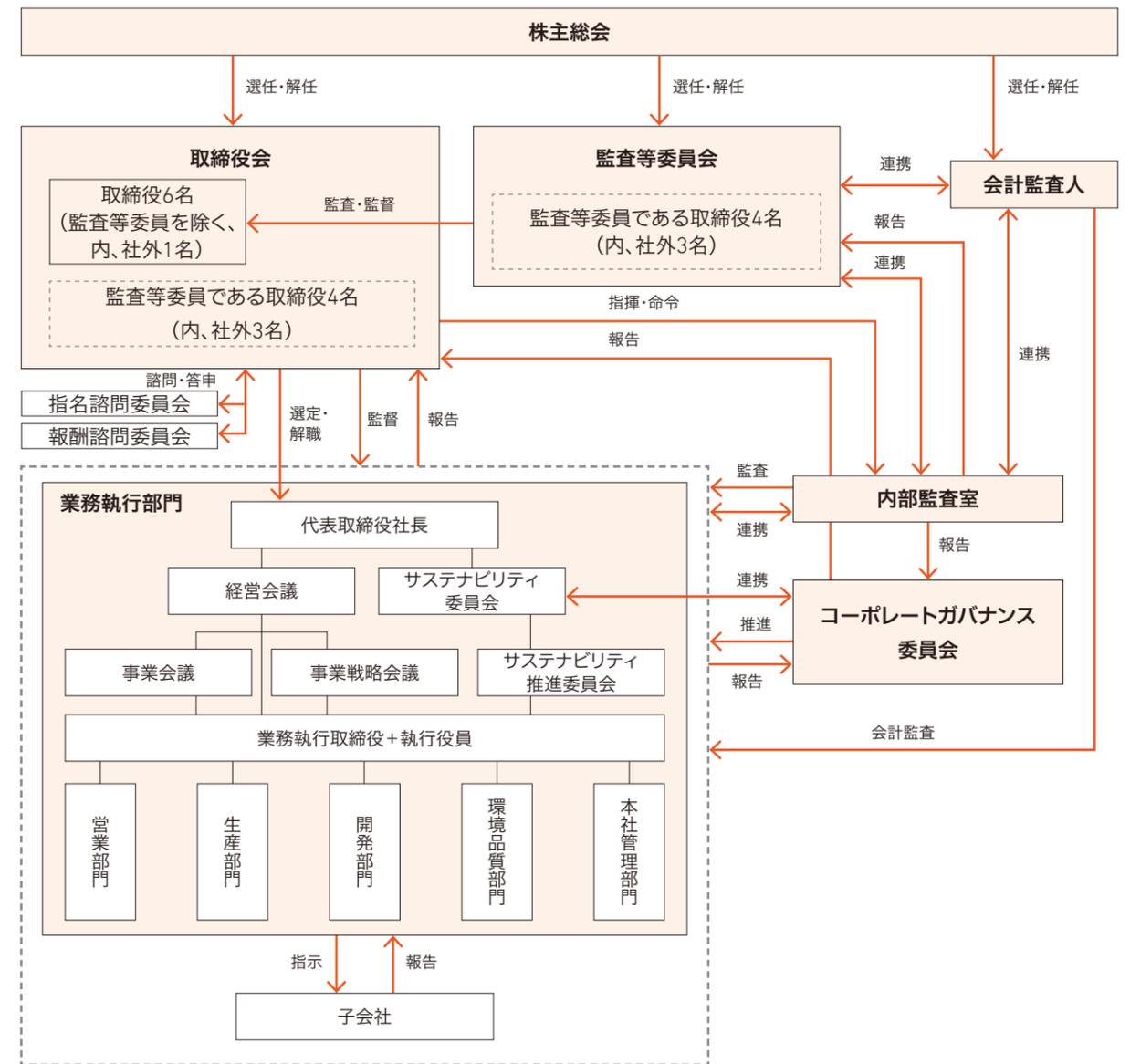
コーポレート・ガバナンス体制の概要

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

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

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	譲渡制限付株式報酬制度の導入 女性社外取締役の選任

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年9月30日現在)



取締役会

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名(うち独立社外取締役1名)と監査等委員である取締役4名(うち独立社外取締役3名)で構成しており、議長は代表取締役社長が務めています。

取締役会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて開催し、2022年度は17回開催しました。

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、法令や定款で定められた事項のほか、経営方針、事業計画、投資計画、子会社の設立・出資など、当社取締役会規程に定めた経営に関わる重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行う機関と位置づけています。

監査等委員会

当社の監査等委員会は、常勤の監査等委員1名、独立社外取締役である非常勤の監査等委員3名で構成しています。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、2022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、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、2022年度は5回開催しています。なお、取締役会は、取締役の指名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、平田稔及び木内昭二を選任し、委員長は平田稔を選定しています。

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、透明性及び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、2022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それぞれの妥

当性及び適切性について審議し、取締役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、神田安積及び木内昭二を選任し、委員長は木内昭二を選定しています。

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に報告しています。

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、2022年9月に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）を設置しました。サステナビリティ委員会は、審議状況等を取締役会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。

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

機関の名称及び構成員（2023年9月30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 経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、 人事、システム統括担当	○	—	—	—	○	○	○
山本 将仁	常務取締役上席執行役員 営業本部長 兼 インダストリアル 機器セグメント担当	○	—	—	—	○	○	○
石井 英之	取締役執行役員生産本部長	○	—	—	—	○	○	○
加藤 浩二	取締役執行役員開発本部長 兼 住環OP設計部長	○	—	—	—	○	○	○
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	—	—	—	○	—
平田 稔	社外取締役（監査等委員）	○	○	委員長	—	—	○	—
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）	○	○	○	委員長	—	○	—
安江 大輔	執行役員営業本部 ICT推進部長	—	—	—	—	—	○	—
岩本 尚士	執行役員営業本部オフィス機器 セグメント担当 兼 新規事業推進 室長	—	—	—	—	○	○	—
吉田 信太郎	執行役員生産本部生産技術室長 兼 第2生産技術部長	—	—	—	—	—	○	—
北谷 明雄	執行役員経理部長 兼 総務担当	—	—	—	—	○	○	○
真鍋 克則	執行役員生産本部カワムラ サイクル社長	—	—	—	—	—	○	○
五十嵐 均	執行役員環境・品質保証部長 兼 環境品質グループ部長	—	—	—	—	—	○	○
櫻原 英男	執行役員営業本部販売統括部長	—	—	—	—	—	○	—
竹崎 実嗣	執行役員開発本部IP設計部長	—	—	—	—	—	○	—

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
平田 稔	公認会計士として培われた知見や豊富な経験等を有しており、当社の経営に活かしていただけたと考え、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、選任しています。	取締役会出席状況 17回/17回
神田 安積	他社において、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り、弁護士として専門的な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、選任しています。	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見識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おり、これらの豊富な経験と幅広い見識から、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、選任しています。	取締役会出席状況 17回/17回
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、選任しています。	—

効性に関する分析及び評価（以下、「実効性評価」といいます。）を実施しています。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。

2023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、相対的に評価が低かった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、2022年10月の統合報告書の発行とあわせ、サステナビリティ向上のための取り組みや人材の多様性確保などをテーマに論議を重ねてきたことにより評価結果が改善しましたが、引き続き課題として認識しています。

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

当社は、2023年6月の第92回定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬を導入しました。その結果、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います。なお、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、システム統括部、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

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	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）	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）
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）	182	102	80	—	4
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)	—	—	5 (3)
合計 （うち社外取締役）	225 (25)	145 (25)	80	—	9 (3)

（注） 1. 取締役（監査等委員である取締役）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。
2. 業績連動報酬等は、2023年6月28日開催の第92回定時株主総会において決議された役員賞与です。
3. 業績指標となる2022年度における成果配分利益の実績は14,338百万円です。

する「セルフチェック」を実施し、自身の活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

(2023年9月30日現在)



取締役*

※監査等委員である取締役を除く

A 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)

B 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(現任)

C 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
2023年 4月 同常務取締役上席執行役員営業本部長 兼 インダストリアル機器セグメント担当(現任)

D 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)

E 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(現任)

F 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		◎							
平田 稔	社外取締役 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						◎			

※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

G 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)

H 社外取締役 平田 稔

1977年9月 本島公認会計士共同監査事務所入所
1982年3月 公認会計士登録
1991年7月 監査法人朝日新和会計社(現有限責任あずさ監査法人)社員朝日監査法人(現有限責任あずさ監査法人)代表社員
2002年6月 公認会計士平田稔事務所開設(現在に至る)
2011年8月 関東いすゞ自動車株式会社社外監査役(現任)
2012年6月 当社社外取締役
2015年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2016年6月 埼玉県信用農業協同組合連合会員外監事
2017年6月 高崎信用金庫監事(現任)
2021年6月 高崎信用金庫監事(現任)
(重要な兼職の状況)
公認会計士平田稔事務所公認会計士
関東いすゞ自動車株式会社社外監査役
高崎信用金庫監事

I 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(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
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

J 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(現任)
2016年4月 小平市行政不服審査委員会委員(現任)
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

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、著作権法等の遵法、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、システム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、2022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、ステーブル・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、ステーブル・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じ、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。さらなる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 (2022年3月31日)	当連結会計年度 (2023年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	23,302	27,615
受取手形	323	350
電子記録債権	1,102	1,276
売掛金	12,358	13,094
有価証券	4,810	6,203
商品及び製品	8,705	11,070
仕掛品	992	989
原材料	1,487	1,806
その他	1,851	1,287
貸倒引当金	△4	△4
流動資産合計	54,930	63,688
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物(純額)	10,445	11,317
機械装置及び運搬具(純額)	4,231	4,334
土地	7,193	7,191
リース資産(純額)	634	670
建設仮勘定	1,042	754
その他(純額)	1,415	1,749
有形固定資産合計	24,963	26,017
無形固定資産		
その他	440	454
無形固定資産合計	440	454
投資その他の資産		
投資有価証券	23,766	20,701
長期貸付金	101	75
繰延税金資産	3,974	4,721
その他	876	1,092
貸倒引当金	△9	△9
投資その他の資産合計	28,709	26,582
固定資産合計	54,113	53,054
資産合計	109,043	116,742

(百万円)

	前連結会計年度 (2022年3月31日)	当連結会計年度 (2023年3月31日)
負債の部		
流動負債		
買掛金	4,223	4,204
短期借入金	2,000	1,850
リース債務	195	247
未払金	2,058	2,032
未払法人税等	1,597	2,378
未払消費税等	162	110
賞与引当金	1,834	2,622
役員賞与引当金	49	80
製品保証引当金	213	154
その他	1,715	1,979
流動負債合計	14,051	15,660
固定負債		
長期借入金	—	125
リース債務	438	426
繰延税金負債	15	6
再評価に係る繰延税金負債	474	474
製品保証引当金	12	15
退職給付に係る負債	10,618	10,669
資産除去債務	154	141
その他	142	318
固定負債合計	11,855	12,176
負債合計	25,907	27,836
純資産の部		
株主資本		
資本金	12,367	12,367
資本剰余金	10,517	10,517
利益剰余金	58,929	63,521
自己株式	△413	△414
株主資本合計	81,401	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	1,143	1,547
土地再評価差額金	△339	△339
為替換算調整勘定	1,773	2,854
退職給付に係る調整累計額	△943	△1,260
その他の包括利益累計額合計	1,633	2,802
非支配株主持分	100	110
純資産合計	83,136	88,906
負債純資産合計	109,043	116,742

連結損益計算書

(百万円)

	前連結会計年度 自2021年4月1日 至2022年3月31日	当連結会計年度 自2022年4月1日 至2023年3月31日
売上高	73,958	84,316
売上原価	42,569	48,187
売上総利益	31,388	36,129
販売費及び一般管理費	23,889	26,203
営業利益	7,498	9,926
営業外収益		
受取利息	68	80
受取配当金	130	174
受取賃貸料	19	20
為替差益	486	244
補助金収入	36	—
その他	133	148
営業外収益合計	874	669
営業外費用		
支払利息	57	41
租税公課	5	5
その他	27	37
営業外費用合計	90	84
経常利益	8,282	10,510
特別利益		
固定資産売却益	3	33
投資有価証券売却益	—	9
特別利益合計	3	42
特別損失		
固定資産売却損	0	0
固定資産廃棄損	36	48
投資有価証券評価損	—	18
減損損失	—	185
特別損失合計	36	253
税金等調整前当期純利益	8,249	10,300
法人税、住民税及び事業税	2,462	3,456
法人税等調整額	△298	△780
法人税等合計	2,164	2,675
当期純利益	6,085	7,624
非支配株主に帰属する当期純利益又は非支配株主に帰属する当期純損失(△)	△5	5
親会社株主に帰属する当期純利益	6,090	7,619

連結包括利益計算書

(百万円)

	前連結会計年度 自2021年4月1日 至2022年3月31日	当連結会計年度 自2022年4月1日 至2023年3月31日
当期純利益	6,085	7,624
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△115	404
為替換算調整勘定	1,546	1,084
退職給付に係る調整額	△3	△316
その他の包括利益合計	1,426	1,172
包括利益	7,512	8,797
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	7,508	8,788
非支配株主に係る包括利益	3	9

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度 [自2021年4月1日 至2022年3月31日] (百万円)

	株主資本					株主資本合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式		
当期首残高	12,367	10,517	55,872	△373		78,384
会計方針の変更による累積的影響額			△39			△39
会計方針の変更を反映した当期首残高	12,367	10,517	55,832	△373		78,344
当期変動額						
剰余金の配当			△2,289			△2,289
親会社株主に帰属する当期純利益			6,090			6,090
自己株式の取得				△743		△743
自己株式の消却			△704	704		—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						
当期変動額合計	—	—	3,096	△39		3,057
当期末残高	12,367	10,517	58,929	△413		81,401

	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	純資産合計
当期首残高	1,259	△339	236	△940	215	97	78,696
会計方針の変更による累積的影響額							△39
会計方針の変更を反映した当期首残高	1,259	△339	236	△940	215	97	78,657
当期変動額							
剰余金の配当							△2,289
親会社株主に帰属する当期純利益							6,090
自己株式の取得							△743
自己株式の消却							—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△115	—	1,537	△3	1,418	3	1,421
当期変動額合計	△115	—	1,537	△3	1,418	3	4,479
当期末残高	1,143	△339	1,773	△943	1,633	100	83,136

当連結会計年度 [自2022年4月1日 至2023年3月31日] (百万円)

	株主資本					株主資本合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式		
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	純資産合計
当期首残高	1,143	△339	1,773	△943	1,633	100	83,136
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	1,178
当期変動額合計	404	—	1,081	△316	1,168	9	5,769
当期末残高	1,547	△339	2,854	△1,260	2,802	110	88,906

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

	前連結会計年度 [自2021年4月1日 至2022年3月31日]	当連結会計年度 [自2022年4月1日 至2023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	8,249	10,300
減価償却費	2,811	3,022
減損損失	—	185
貸倒引当金の増減額(△は減少)	2	△0
賞与引当金の増減額(△は減少)	△1	787
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	△8	30
製品保証引当金の増減額(△は減少)	88	△55
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△174	△404
受取利息及び受取配当金	△198	△255
支払利息	57	41
為替差損益(△は益)	△391	△321
固定資産廃棄損	36	48
固定資産売却損益(△は益)	△3	△33
投資有価証券売却損益(△は益)	—	△9
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)	△1	0
売上債権の増減額(△は増加)	△940	△714
棚卸資産の増減額(△は増加)	△2,230	△2,329
仕入債務の増減額(△は減少)	523	△70
未収消費税等の増減額(△は増加)	△778	665
未払消費税等の増減額(△は減少)	△90	△66
その他の資産の増減額(△は増加)	△26	△115
その他の負債の増減額(△は減少)	229	199
小計	7,154	10,924
利息及び配当金の受取額	240	280
利息の支払額	△62	△40
法人税等の支払額	△1,703	△2,915
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,629	8,248
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	△791	△727
定期預金の払戻による収入	—	976
有価証券及び投資有価証券の取得による支出	△1,204	△2,603
有価証券及び投資有価証券の売却及び償還による収入	3,900	4,818
有形固定資産の取得による支出	△4,160	△3,387
有形固定資産の除却による支出	—	△32
有形固定資産の売却による収入	10	39
無形固定資産の取得による支出	△227	△186
貸付けによる支出	△1	△1
貸付金の回収による収入	36	31
資産除去債務の履行による支出	△4	△14
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,442	△1,085
財務活動によるキャッシュ・フロー		
借入れによる収入	—	125
借入金の返済による支出	—	△150
自己株式の取得による支出	△744	△0
配当金の支払額	△2,290	△3,024
リース債務の返済による支出	△238	△282
財務活動によるキャッシュ・フロー	△3,274	△3,332
現金及び現金同等物に係る換算差額	1,102	721
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	1,014	4,552
現金及び現金同等物の期首残高	21,421	22,435
現金及び現金同等物の期末残高	22,435	26,987

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	2,486名(2023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
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

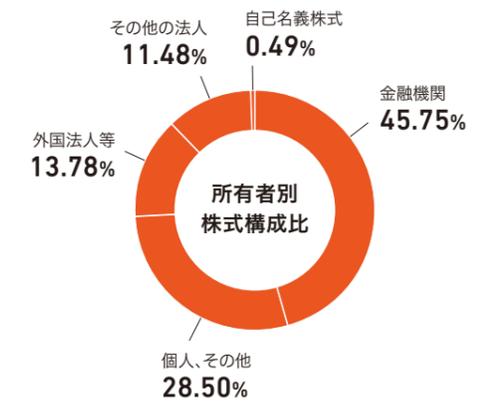
株式情報

(2023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	6,649名
単元株式数	100株

所有者別株式分布状況

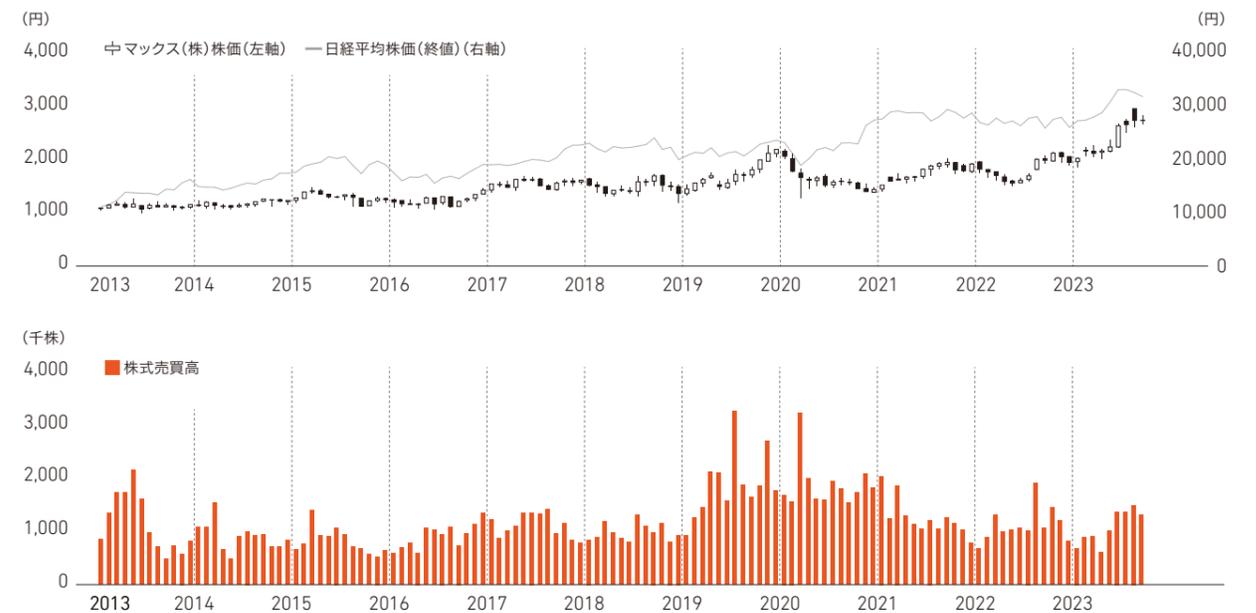


大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
第一生命保険株式会社	4,284	9.06
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,180	8.84
マックス共栄会第一持株会	3,909	8.27
日本生命保険相互会社	3,762	7.95
マックス共栄会第二持株会	3,298	6.97
株式会社みずほ銀行	2,234	4.72
株式会社群馬銀行	2,114	4.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,946	4.12
マックス従業員持株会	1,153	2.44
日本製鉄株式会社	1,044	2.21

※持株比率については、自己株式235,275株を控除して算出しています。

株価・株式売買高の推移 (2023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、読者の皆様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

2023年3月期(2022年4月1日～2023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(2023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様々な要因により大きく異なる可能性があります。

MAX

*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/>