



マックス株式会社
統 合 報 告 書

2022

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	サステナビリティ小委員会メンバー座談会	P36
製品や技術の変遷	P8	事業活動を通じた社会課題解決への取り組み	P38
事業領域	P10	サステナビリティの考え方	P40
私たちの特徴	P12	持続可能な地球環境への貢献	P42
マックスの価値創造プロセス	P14	人を活かす企業の実現	P46
マテリアリティ(重要課題)	P16	人権への配慮	P49
サステナビリティ担当役員メッセージ	P18	責任ある供給の確保	P51
中期経営計画(2022年3月期～2024年3月期)の概要	P20	社外取締役インタビュー	P52
財務担当役員メッセージ	P22	コーポレート・ガバナンス	P54
財務・非財務ハイライト	P24	マネジメント体制/スキル・マトリックス	P60
生産本部長メッセージ	P26	コンプライアンス・リスク管理	P62
営業本部長メッセージ	P28	連結財務諸表	P64
セグメント別事業概況		会社概要	P70
・インダストリアル機器部門	P30	株式情報	P71
・オフィス機器部門	P32		
・HCR機器部門	P34		

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。

代表取締役社長

黒沢 光照



RESOLVING SOCIAL ISSUES with OUR PRODUCTS



「マックスらしさ」を発揮し、
社会課題の解決を通じて
「成長」を実現します

2022年3月期の実績と修正中期経営計画

2022年3月期は、新型コロナウイルス感染症流行の継続やウクライナ情勢など、世界情勢は不安定でしたが、それがマックスの事業に対して大きく影響を及ぼすことはなかったと認識しています。しかし、原材料の高騰や部品調達遅延、欧米への輸出にかかるコンテナ費用を中心とする販管費の増加、円安による原価の高騰などが損益に影響することとなりました。原材料の高騰については売価への転嫁を図ることで対応できた面もあり、結果として増収増益となったものの、営業利益率は10.4%から10.1%と0.3ポイントの悪化で着地しました。

期初の予想ではコロナ禍によって売上が低迷する可能性も考慮していたのですが、最終的な売上高は約100億円増となりました。この好調を支えた大きな要因は、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です。この分野では、機械の販売が拡大すれば消耗品である「タイワイヤ」の需要も増しますが、機械がどの程度使用されるか

によって消耗品の需要が変動する側面もあり予測が難しいという課題があります。そのような中、当期は消耗品の受注が非常に活発で、桁外れに高い需要が発生しました。その背景として、現行の機械は細いものから太いものまで様々な種類の鉄筋をうまく結束できるため、現場における機械の稼働率がより高まっていることが影響していると考えています。こうした状況に応えるため、海外営業部と生産部門が連携し、ウェブミーティングでお互いの状況をキャッチアップして消耗品需要を推定しながら、生産の調整や設備投資を進めていきました。グローバルなコンテナ輸送の問題もあって予定通りに配送されない、需要の高まりを受けてディーラーの在庫が逼迫するなど、様々な課題にも目を配りながらも需要にお応えできる体制を整えることができたことは、高いチーム力という強みが発揮された成果であると捉えています。

また、海外の住宅着工件数の増加を受けて、ネイラ(釘打

機)についてもかつてない数量の販売実績を上げることができました。鉄筋結束機とネイラの2つの要因によって、海外事業が非常に好調に推移したことが、増収に大きく貢献しました。

こうした状況を受けて、2022年4月、2024年3月期を最終年とする中期経営計画の修正案を発表しました。2021年4月に発表した中期経営計画では「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おり、これらに変更はありません。一方、目標数値については、売上高810億円、営業利益94億円、営業利益率11.6%、ROE8.1%を新たに決めました。現状を踏まえても実現可能な目標であると考えていますが、これからも事業環境の変化を敏感に捉え、迅速に対応していかなければと思いを新たにしています。



事業で得た成果を 次の成長の原資とする 好循環が確立しています

4つの基本戦略の目指すものと進捗

中期経営計画の4つの基本戦略について、もう少し掘り下げてご説明したいと思います。

「海外事業の成長」では、先に述べた鉄筋結束機をはじめとするコンクリート構造物向け工具の売上高について、2024年3月期の達成目標を2期前倒しで達成するなど著しい成果が上がっています。また、2023年3月の稼働を目指し、タイ第3工場の建設が順調に進んでいます。この新工場が稼働すると、「タイワイヤ」の生産能力が向上し、将来的な需要に対応できる体制が整う見込みです。今後もディーラー網の拡大や営業人員の増強、販売拠点の新設などを進め、さらなる成長につなげていく考えです。

「ビジネスモデルの変革」については、オフィス機器事業の文字表示機器や住環境機器事業の浴室暖房換気乾燥機のリフォーム・リプレイス市場での実績が増加しており、ストックビジネスが堅調に推移していると捉えています。また、原材料価格の高騰・輸送費の上昇などに応じた売価見直しを今後も随時実行することで、コスト増に対応してい

きます。

「新規事業の創出」「経営基盤の強化」に対しては、中長期的な事業成長に向けた戦略的投資を積極的に行っていく考えです。3年間で36億円という枠を設け、事業成長や業務改革につながる内容であれば経費や人件費等の費用も含めてある程度自由に使えるように運用しています。例えば営業部門からは、海外事業でローカルの営業担当者を新たに採用したり、支店を設置したり、海外向けのウェブサイトなどを改善するなどについての提案がなされ、実行も進んでいます。また、デジタルマーケティングの導入など、営業の業務効率を向上させるDX(デジタルトランスフォーメーション)への投資も検討されています。活動をさらに加速させるために経済産業省のDX認定を取得しようという全社的な動きも進んでおり、これまでは各部門で対応してきたDXへの動きを統合する一助となっています。

それから、新規事業・新規市場を開拓するための調査活動や、社内公募でチームを編成しテーマを設けて取り組む

などの動きも起こりつつあります。こうした活動は単年度で目に見える成果が表れるものではありませんし、先を見通すこともなかなか難しいのですが、5年から10年程度先を見越して自由な発想で取り組んでほしいと願っています。これまでのマックスは製品ありきの開拓が多く、よく知ったお客様をターゲットに提案や改良を続けてきた面がありま

す。しかしこれからは、既存の領域に隣接する分野や、これまでとはまったく異なる製品群、IoT技術やソフトウェアによる価値創出など、新しい発想のもとで新たな領域に取り組んでいく必要があると考えています。具体的な方向性をなるべく早く外部にも提示できるように、さらに挑戦を続けていきたいと思っています。

80年の歴史の中で培ってきた「マックスらしさ」

2022年11月26日、マックスは創立80周年を迎えます。

1942年に航空機の部品メーカーとして山田航空工業株式会社を設立し、最高水準の金属加工技術を発揮し航空機の尾翼部品の製造に携わりました。戦後、社名を山田興業株式会社と改め、事務器の生産を開始。国産第1号のホッチキスを発売し、世の中に驚きを与え、その後機工品事業に参入。1973年には資本・技術・販売の3部門で提携関係にあった米国テキストロン社の出資比率を50%としました。この頃に米国式のDCF法(Discounted Cash Flow)で投資評価を行うなどの経営管理手法の他に、同社の持つ様々な技術を獲得できたことが、その後の成長の礎になったと考えています。国内初の「コイルネイラ(釘打機)」を発売するなど、各種のネイラ製品で高い収益性を実現できたのはその成果のひとつと言えるでしょう。

その後、ネイラで得た収益をエレクトロニクス技術の導入に活かし、チェックライタや複合機内蔵用オートステープ

ラ等の製品を展開。さらにソフト開発なども盛んになっていきます。メカとハードとソフトが一体となった提案ができるようになり、そこで得た収益をさらに次の製品開発へと投入するという良い循環が生まれ、着実に成長を遂げてきました。そして今、鉄筋結束機が高収益を実現し、未来の成長に向けた投資を可能にしています。

こうした循環が可能になった要因として、マックスが参入している市場がニッチであることが挙げられます。例えばオートステープラ事業は、トップランナーになったとしても100億円規模の市場です。その中でお客様と非常に近い関係を築き、企画者と設計者がお客様の現場に足を運んで困りごとをキャッチアップし、製品を磨き上げシェアを獲得することで事業を育ててきました。このようなモノづくりの姿勢を様々な分野で発揮し、多様な市場でナンバーワン・オンリーワンを確立してきたことが、高い収益性の実現につながっているのです。

社員が自発的に取り組み再整理した「マックスブランド」

2021年、マックスはコーポレートスローガンとして「Engineered for Performance」を制定するとともに、コーポレートビジョン「世界中の暮らしや仕事をもっと楽しくする」、およびブランドステートメントを発表しました。これらを策定した背景には、若手を中心とした社員の自発的な課題認識がありました。

2018年当時、当社にはブランディングという意識が希薄で、各事業がそれぞれに製品や事業をアピールしている状態でした。その頃、「ツインタイヤ」の普及拡大が進んでおり、鉄筋結束機に関するブランディングを検討しようというこ

とで動き始めたのですが、議論を進める中で社員から「マックスとしてのブランディングの方向性がよくわからない。その中で鉄筋結束機のブランドをどう定めればよいのか」という声が上がったのです。そして、議論に参加していたメンバーから、マックスのブランディングを再定義したいという提案が上がりました。私はそれまで「社はがあれば迷うことはないのではないか」と感じていたのですが、若手が向かうべき方向性がわからないと言う以上、目指すところを改めて言語化する必要があるのだらうと思い直し、若手社員による「ブランディングプロ」を立ち上げることとなりました。

ブランディングプロのメンバーは「マックスらしさとは何なのか、マックスの提供価値は何なのか」を掘り下げるために国内外の社員にインタビューを行い、懸命に議論を重ねて、その成果をブランドスローガンやブランドステートメントとしてまとめ上げました。さらに、社内向けのブランドブックも作成し、マックスブランドをわかりやすく伝えることにも取り組んでくれました。これらの動きを受けて、コーポレートサイトのリニューアルなども加速していきました。

今思えば、この一連の活動はパーパス経営の実現に向けた取り組みであり、社員エンゲージメントのひとつの発露でもありました。会社として向かうべき方向性を明らかに

できたこと、それが社員の自律的な取り組みによって生み出されたことは、マックスにとって非常に幸運なことでしたし、経営者としても大変ありがたいことだと感じています。

2022年4月の入社式で、新入社員に対してこの活動を紹介しつつ「10年後にはマックスの目指すべき方向性をあなたたちが考えてほしい」と伝えました。今、マックスの事業を取り巻く環境変化は早く、おそらく5年後、10年後には異なるコンセプトが必要になっているものと思われます。それぞれの時代でマックスを牽引する社員たちが、会社の方向性を真剣に考え、思いを込めた議論をし続けてくれることに期待をしています。

一人ひとりが挑戦に踏み出すことのできる環境づくり

私は、マックスの社員は堅実で比較のおとなしい人が多いと感じていますが、一方で方向性を示して少し背中を押すと一気に動き出すという印象があります。ですから、抽象的な社是や経営基本姿勢だけでなく、さらに具体的な方向性をわかりやすく示すことで、社員がより一層力を発揮してくれるようになると強く感じています。このため私は、経営方針として「お客様が支持する存在であり続ける」「健康で働きやすい企業を実現する」「失敗を恐れず、試すことで学び成長する」という3項目を掲げました。この3つを実現できれば、心理的安全性が高まり、社員も会社もさらなる成長を遂げ、マックスの基本的な考え方である「人が尊重され、人が成長することにより、会社も成長する」が実現できると考えています。

経営方針を提示し程なくして、人事部門から働きやすさ向上に資する様々な提案が出てきました。フレックスタイム制の拡充や時間単位の年次有給休暇、育児のための時短勤務期間の延長、在宅勤務など、人事制度を変えることによって働きやすさを実現しようという動きが活発になりましたし、事務所や休憩室をリニューアルして職場を過ごしやすいう空間にしようという動きも盛んです。また、仕事のやり方を改善することで年間の総労働時間を1,900時間未満にしようという取り組みも進んでおり、達成に手が届くところまで来たという手応えがあります。

戦略的投資36億円の設定にあたって、社内に対し自由に発想してお金を使ってよいのだということを知ったところ、様々なアイデアが出てくるようになりました。きちんと計画を立案し回収まで考えることはもちろん重要ですが、それだけでは強制力が働きすぎ社員が萎縮することにもつながりかねません。失敗を恐れず、やってみる。すると結果が出て、たとえ失敗であったとしてもそこから学び成長する。このようにして人を育てることが会社の成長にもつながり、育った人がさらに成果を生むという好循環が実現でき、マックスの持続的成長につながります。「失敗を恐れず、やってみよう」と思える土壌を会社が用意できれば、社員が安心感を持って新しい挑戦へと踏み出せると信じ、これからも環境を整えていきたいと考えています。

将来の成長に向けた礎を築くために

2023年3月期から2024年3月期にかけては、修正中期経営計画の達成に向けて着実に歩みを進めていきます。4つの基本戦略に積極的に取り組み、特に「新規事業の創出」に関しては具体的な内容を対外的に発表できるような形まで作り込みたいと考えています。また、来期には2027年3月期を最終年とする中期経営計画の策定に向けた議論も進めなければならないため、その準備も既に始めています。現状は円安の影響も受けて業績が上振れしている側面もあるため、今後の為替影響を注視しながら事業の方向性を見据え

る必要がありますし、ROE等の目標数値を定めるための検討材料も集めていかなければなりません。

変化の激しい時代にあって未来のマックスの姿を描くことは難しいですが、ニッチな市場でお客様に寄り添い、お客様の困りごとを解決するという姿勢は変わらないだろうと考えています。その中で、お客様の不満を掴むためのIoT技術、解決策の策定や新製品開発に向けた分析にはAIを使用したデータ解析技術が導入されるなど、高付加価値化に向けてデジタル技術の活用が進むことは間違いないので、デジ

一人ひとりの自発的な挑戦が これからのマックスの成長を 支える原動力となります



タル系のスキルが今以上に求められるようになるでしょう。

それらのスキル以上に大切にしたいのが、現場の事実の共有です。マックスはこれまでも「事実」を大切にしてきましたが、デジタル技術を活用することで、事実の共有スピードは格段にアップし、今まで以上に蓄積・分析することが可能になりました。失敗を恐れず実行することで現場の事実をつかみ、共有・分析し次の行動に移すことが学びとなり、よりよい製品・サービスの提供につながります。

ここまでご説明してきた通り、マックスは80年の歴史の中で財務・非財務それぞれの側面で課題を特定し、様々なアプローチでその解決を目指して取り組んできました。この度、統合報告書を発行するとともに、マテリアリティ(重要課題)を開示することは、自らの立ち位置を改めて明らかにする素晴らしい機会だと捉えています。統合報告書は、現在のマックスの姿を映す鏡のようなものです。事業の在り

方を振り返り、将来像を展望し、どのようにそれを目指すのか、修正すべきことがないかを検討するための最良のツールとなるでしょう。マックスの姿勢を対外的に示すことはもちろん、社員がこれからのことを考えるきっかけとなる1冊になればと願っています。

これからもマックスは、持てる能力や技術を最大限発揮し、お客様の生活や仕事を便利で快適なものに変え、堅実に存在し続ける企業を実現することで社会に貢献していきます。ステークホルダーの皆様には、そんなマックスの姿にご期待をいただくとともに、忌憚のないご意見をお寄せいただければと考えています。

最後になりますが、マックスをこれまで支えてくださった皆様に感謝申し上げますとともに、今後も引き続きご支援を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。

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



全熱交換型24時間換気システム発売



〈ツインタイア〉機構搭載
充電式鉄筋結束機「TWIN TIER」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



>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
株式会社カワムラ
サイクルの株式取得

2018年
売上高700億円
に到達

>2009年
サンサニー工業株式会
社の株式取得

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

2021年
売上高(百万円)
73,958



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"> デジタル技術の更なる進化 ネットワーク環境の拡大 デジタル化・モバイル化が加速

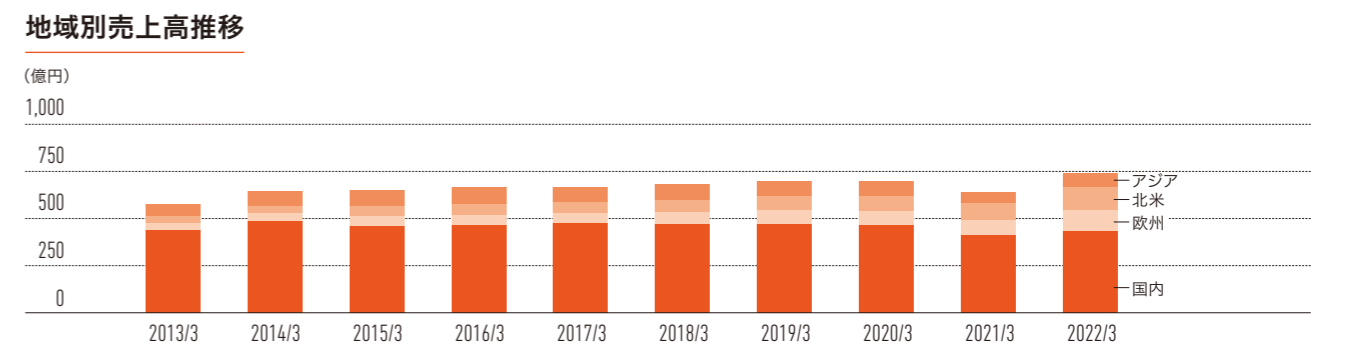
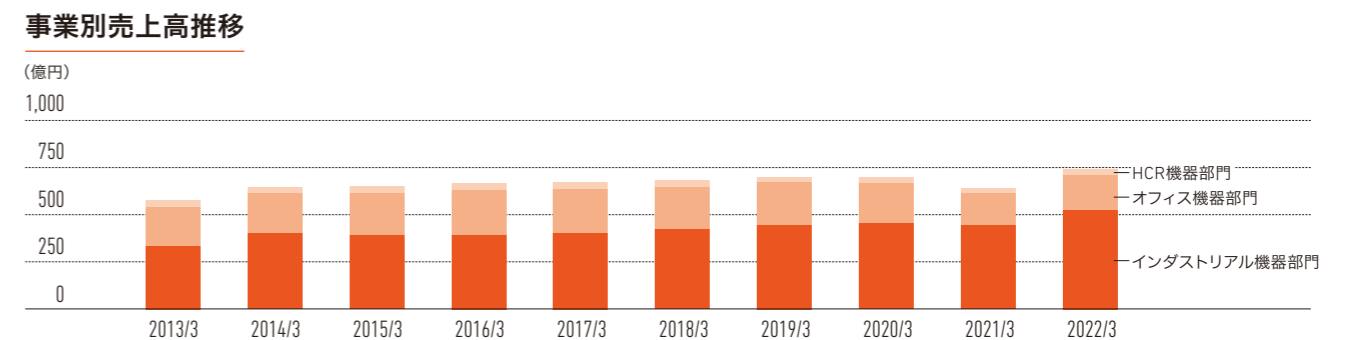
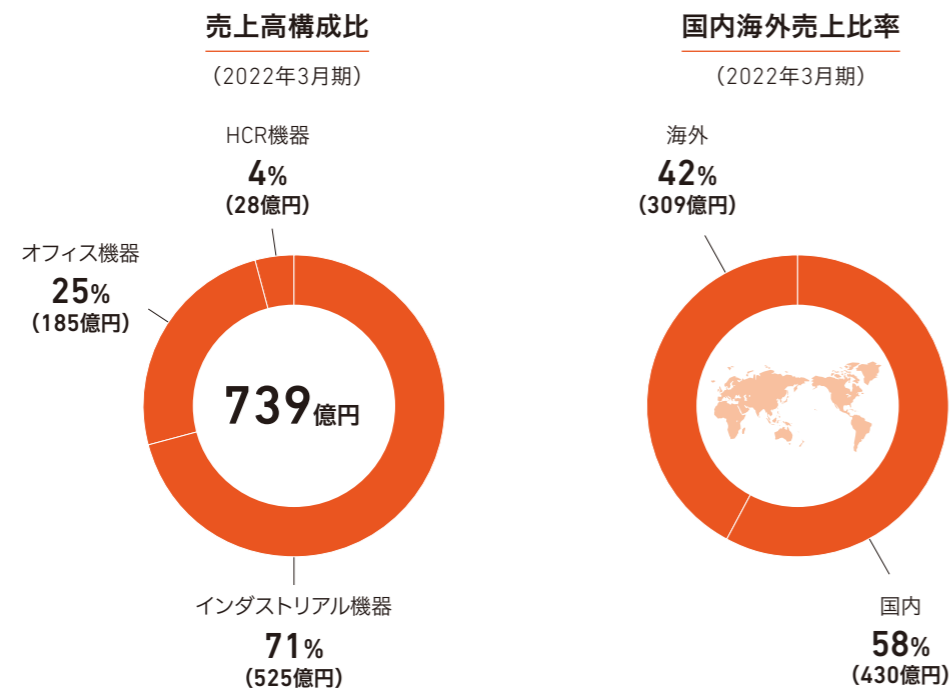
※1987年に決算期を9月20日から3月31日に変更しました。このため決算期変更の経過期間となる1987年度の売上高は、1987年9月21日から1988年3月31日までの変則決算となります。

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>



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



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

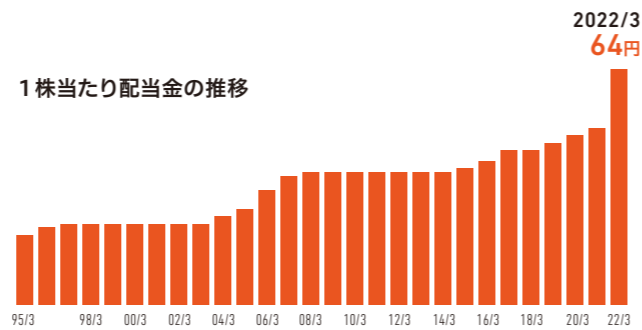
02

安定した財務基盤

- 高収益事業による利益の創出
- 安定した配当の継続(過去減配なし)

営業利益率
10.1%

1株あたり配当金
64円



04

徹底した現場主義による ニーズの掘り起こしと具現化

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



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、役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。

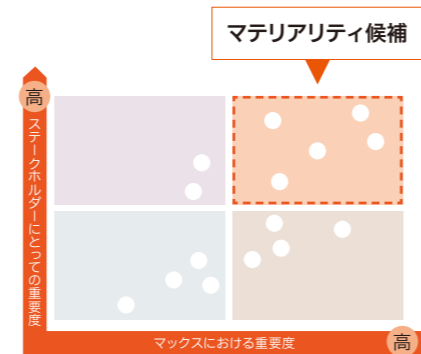
マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス

STEP 1 社会課題の抽出

執行役員を中心とする「サステナビリティ小委員会」を設置し、ISO26000、GRIスタンダードなどの国際的なガイドライン、SDGsなどを参照・分析し、社会課題を抽出しました。

STEP 2 社会課題の重要度評価

STEP 1 で抽出した社会課題について、「ステークホルダー(社会)にとっての重要度」と「当社グループにとっての重要度」の2つの視点から重要性が高い課題を特定しました。



STEP 3 施策の検討と妥当性評価

STEP 2 で特定した課題に対して、中期経営計画との関連性も踏まえながら施策を検討するとともに、評価の妥当性を確認するため、外部有識者にも意見を伺い、課題の見直しを実施しました。

STEP 4 マテリアリティ(重要課題)の特定

取締役会での審議・検討のもと、マックスが事業を通して取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を定めました。取り組み状況や事業環境を踏まえ、今後も継続的に見直しを実施していきます。

特定したマテリアリティ(重要課題)

重要課題	重点テーマ	目指す姿	主なKPI及びモニタリング指標
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、会社も成長することにより、会社も成長することにより、会社も成長することにより 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 	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントサーベイ 2030年連結女性管理職比率10% 単独新卒採用女性比率20% 重大な人権問題発生件数0件 年間総労働時間1,900時間未満(国内)
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 	<ul style="list-style-type: none"> 排出量、再資源化率
「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 	<ul style="list-style-type: none"> R&D比率
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 責任ある調達推進 大規模な自然災害等からの早期の復旧 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な製品事故発生件数0件
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 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会実効性評価の継続 重大なコンプライアンス違反0件

サステナビリティ担当役員メッセージ

サステナビリティの活動推進にあたっても
マックスらしさを前面に打ち出し、
皆が一丸となって積極的な姿勢で
挑んでいきます

角 芳尋

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



サステナビリティの体制と方針を定め、組織的に取り組む準備が整いました

マックスには、1960年に制定し、1964年に現在の内容となって半世紀以上にわたり受け継がれてきた社史があります。この社史と、ESG・サステナビリティは極めて親和性が高いと考えています。つまり、マックスが考えるESG・サステナビリティの取り組みとは、社史の実現に向けた私たちの活動のプロセスそのものであると捉えています。

具体的に言うと、私たちが有す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、それを継続的に供給してお客様の生活や仕事を便利で快適なものにしていくことが、世の中がどれほど変化しても変わらないマックスの使命です。つまり、本業を通じて社会の持続可能性に貢献するとともに、堅実に存在し続ける企業の実現を、私たちは目指してまいります。

その実現に向けた体制づくりとして、2021年8月に、執行役員を主なメンバーとした「サステナビリティ小委員会」を立ち上げました。この小委員会が中心となり、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の設定などについて議論してきました。そして、マックスの特長や置かれた状況と重ね合わせながら検討し、必要に応じて取締役会に提案し、決裁を受けながら推進してきました。

その成果の一つとして、2021年12月にコーポレート・ガバナンスに関する報告書にて「サステナビリティに関する基本方針」を公表しました。これは、社史をベースに、マックスが培ってきた基本的な考え方を改めて共有した上で、その内容をブレイクダウンしたものとして整理しています。

マテリアリティの特定においては、外部有識者の知見も取り入れながら、普遍的な課題の中にもマックスとしての特徴を出すように心掛けました。また、実業から乖離することなく、本業・実務と結びつけることを重視し、5つの重要課題を特定しました。「人を活かす企業の実現」「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

「責任ある供給の確保」の3つは、マックスの社史にも通じる「マックスらしさ」が存分に表れたものです。かねてより、マックスでは、「『人』が尊重され、『人』が成長することにより、会社も成長する」という基本的な考え方を持っており、何よりもまず「人を活かす」ことをマテリアリティでも重視しました。また、「持続可能な地球環境への貢献」と「ガバナンスの維持・強化」は、普遍的かつマックスが企業として当

然行わなければならないものと捉えています。

今後は、社長をトップとする「サステナビリティ委員会」にて、サステナビリティ重要課題の実践状況をレビューしていきます。また、委員会の下部に実務組織としてサステナビリティ推進委員会を位置付け、サステナビリティに関する課題を着実に推進していけるよう、より体制を強化していきます。

社内外のステークホルダーと連携し、マックスの強みを生かして取り組みを進めます

私は機関投資家と数多くの対話を行っていますが、以前は事業・財務に関して質問されることがほとんどでした。しかし最近では、投資家の非財務情報（ESG・サステナビリティ）への関心・重要度が高まっていると実感しており、今後、非財務情報に関する対話の重要性はますます高くなるものと考えています。投資家に対して、事業・財務情報と併せて非財務情報も積極的に開示していくことで、マックスに対する理解をより深めていただき、エンゲージメントを高め、マックスの企業価値向上につなげていきます。

また、これまでマックスではTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った情報開示について、体系的に取り組んではいませんでした。しかし、コーポレートガバナンス・コードの改訂もあり、サステナビリティ小委員会発足後の2021年10月に、TCFD提言への取り組みをスタートさせました。その後、生産・開発・営業・本社部門が一体となり、実務者も巻き込みながら活動することで、約1年で情報開示を行うことができました。この迅速な対応の実現には、問題意識を持ってあらかじめ自分なりに調べ、準備してしてくれた社員がいたことが大きかったと思います。また、「何かやるぞ」と決めれば部門の枠を越えて社員が集まり、一丸となって取り組むというマックスの特長が最大限発揮できた成果でもあると捉えています。

今後、サステナビリティの取り組みを推進していく上では、課題の実践・推進やKPI等の数値へのこだわりも必要です。一方で、ただ単に形式・数値を整えることのみを目を向けることのないようにすることも大切です。マックスが元来得意とする、事実に基づいた地道な実践を徹底し、活

動・取り組みの定着と継続性を高めていきたいと考えています。

マックスがこれから進めていこうとしているサステナビリティの取り組みは、社史をベースに「本業を通じた社会課題の解決」と「事実に基づいた地道な事業活動の実践」に軸足を置いたものです。これらは、これまでの歩みと全く異なることを行うということではなく、私たち一人ひとりが日々実践してきた取り組みを改めて整理し、その延長線にある課題にも取り組んでいこうとするものです。そのことを社員に浸透させるには時間がかかるものと思いますが、着実に積み重ねていきたいと考えています。イントラネットや社内報「マックスだより」などの社内メディア等を活用して社員と情報共有し、一人ひとりの実践に落とし込んでいければと思います。そうして、社内の様々な活動を活発化させるとともに、社員のエンゲージメントを高めていきたいと考えます。

また対外的には、ウェブサイトでの情報発信や統合報告書の発行などを通じてステークホルダーの皆様へのコミュニケーションを図り、マックスのサステナビリティへの考え方と取り組み状況について継続的にご紹介していきます。

サステナビリティに関するこれまでの活動は、初めてのことが多く試行錯誤の連続でした。方針や体制が整い、これからはいよいよ実践となりますが、皆で一体となり取り組むというマックスの強みを今後も発揮し、継続的な活動の定着・浸透につなげていきたいと考えています。

中期経営計画(2022年3月期～2024年3月期)の概要

経営方針「お客様が支持する存在であり続ける」の実現に向けて、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)			
売上高	営業利益	営業利益率	ROE
810 億円	94 億円	11.6 %	8.1 %

※2022年4月28日修正

中長期的な事業成長に向けた戦略的投資	
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	14 億円
デジタル技術への投資	5 億円
開発戦略投資	10 億円
コーポレート・コミュニケーション投資	7 億円
合計	36 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セグメントにおける収益性の維持

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
- 電動仕様や産業用途など需要が見込まれる市場への新製品の投入



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



「ウェイビットロー」

財務担当役員メッセージ

過去最高の売上高、経常利益、当期純利益を達成しました

2022年3月期は、売上高73,958百万円、営業利益7,498百万円(利益率10.1%)、経常利益8,282百万円、当期純利益6,090百万円となりました。前期比で2桁の増収増益となり、営業利益は新型コロナウイルス感染症拡大前の2020年3月期に及ばなかったものの、売上高と経常利益・当期純利益は過去最高を達成しました。

この結果は、コロナ影響の縮小に加え、海外の鉄筋結束機事業を中心に売上を伸ばすことができたことが大きかったと考えています。原材料費の値上がりや輸出入にかかる海上運賃の高騰などの影響もありましたが、販売価格への転嫁も含め、利益率のダウンを抑制できました。

セグメント別に見ると、売上・利益ともにインダストリアル機器部門が牽引しました。中でも、欧米市場での鉄筋結束機とその消耗品は想定を上回る伸びとなりました。

オフィス機器部門では、オートステープラと海外オフィスの売上が増加しました。在宅勤務の定着などもあり、コロナ以前の売上に完全に戻ることはないものの、一定程度の売

上回復により収益性も改善傾向となりました。今後、出張等を含めた営業活動が可能になれば、さらなる回復が見込めるものと考えています。

HCR機器部門は、海外で生産した製品を国内で販売するというモデルが主体となっており、売上は前期を上回ったものの円安の影響と原材料費・海上運賃の値上がりなどにより収益性が悪化し、セグメント利益はマイナスとなりました。事業の特性上、価格転嫁がしづらい側面はありますが、お客様に丁寧に説明をしてご理解をいただけるよう努めていきます。

このように、3カ年の中期経営計画の柱である海外の鉄筋結束機事業を重点事業として全社成長を図るという課題については、想定を上回る実績となっており、ドイツをはじめとする海外販売拠点の増強なども順調に進みました。一方で、円安の進展や原材料価格の高騰などの外部環境の変化もあり、販売価格への転嫁などの対応を進める必要性も出てきています。

これらの外部環境の変化を踏まえて2023年3月期は、原材料価格、海上運賃の動向、半導体関連の影響、為替影響などの変化を引き続き注視する必要があります。そうした外部影響を捉えながら、販売価格への転嫁をタイムリーに進め、収益性を維持していく必要があると考えています。また、中

期経営計画を上回る伸びとなっている鉄筋結束機と消耗品については、生産能力を確保し確実に供給していくことも課題になると認識しています。今後も取り組みの方向性は維持しつつ、よりスピードを上げ、成果につなげていくことが重要と考えています。

中長期的な事業成長を見据え、より高い目標に向けて積極的に挑みます

2022年3月期の好調な実績を受けて、2022年4月に2023-2024年3月期の修正中期経営計画を発表しました。基本的な方針は大きく変えず、より高い数値目標を再設定しましたが、より意識したのはROEを向上させることです。修正中期経営計画ではROE8.1%の達成を計画しており、さらに次の3カ年ではROE10%を目指すことになるだろうと考えています。

そのために必要な事業成長を支える手段の一つとして、積極的な投資を継続していきます。通常の設備投資や研究開発投資とは別に、戦略的投資という区分を設け、経費だけでなく人件費や資本的支出も含め、前向きな投資を行うようにしています。これにより、新規事業の創出や海外拠点の増強といった、費用が先行するものへの投入が確実に進めるようになりつつあります。2022年3月期は、7億円弱の実績となり、新規事業関連や海外の販売拠点増強などに投入しました。3カ年累計36億円を計画した初年度の実績であり、引き続き投入を行っていきます。これにより、単年度の収益にとどまらず、中長期的な視点で計画的に事業成長を図っていきます。

加えて、戦略的投資以外にもM&Aや自社株買いなども含め、キャッシュを機動的かつ有効に活用していくことができるよう準備していきます。こうした動きによって拡大する利益をステークホルダーの皆様にも還元し、ROEを高めていく考えです。なお、マックスの資本政策として、借入(Debt)を活用してROEを向上させることなどは基本的に考えていません。

株主構成という視点では、現状は政策保有していただ

ている株主様を含めた安定株主の比率が高く、株式の流動性が低くなっている要因の1つと考えています。機関投資家との対話の中では、「もう少し流動性が高くなってくれば」といった話をお伺いする機会もあり、政策保有株式の縮減という流れと合わせ、株式の流動性を高めることを検討していきたいと考えています。

また、配当政策について見直しを行い、「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」としましたが、基本的な考え方は大きく変えていません。マックスの社是にもある「堅実な前進」やサステナビリティに関する基本方針にある「成果の公正・適正な分配」という考え方を株主・投資家の皆様に伝わりやすい形で示すとともに、「持続的な事業成長による利益の拡大と安定した株主還元・利益の配分を行っていく」という考え方を配当政策に反映させたものとなっています。

ここ数年の実績をご覧いただいてもわかるかと思いますが、マックスは久々の成長期に入っていると捉えています。在宅勤務の定着やペーパーレス化の進展はオフィス機器部門に影響を及ぼし、国内の新設住宅着工戸数の減少によりインダストリアル機器部門の国内は売上が一定程度減少する事業があることを想定しています。一方、鉄筋結束機を中心とした海外事業の伸展は加速しており、成長の余地はまだあると見ています。売上の伸びと併せて収益性も以前より改善しており、中長期的な視点での資本投入も行えるようになっていきます。今後の事業成長と収益性のさらなる改善に期待をお寄せいただければと思います。

新たな成長期を迎えているという

手応えをさらなる成果につなげ、

積極的な投資と成果の公正・適正な分配を

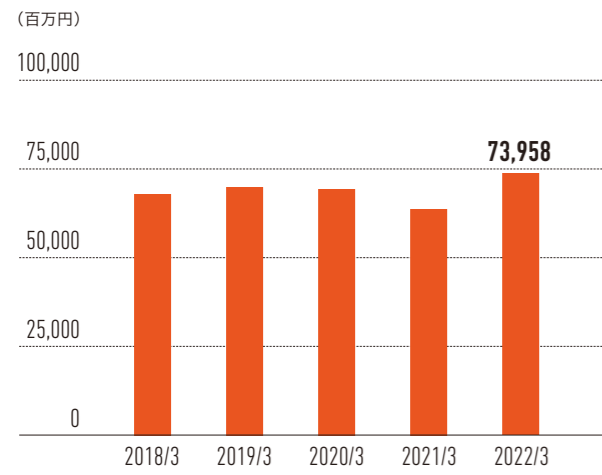
着実に実行します

北谷 明雄

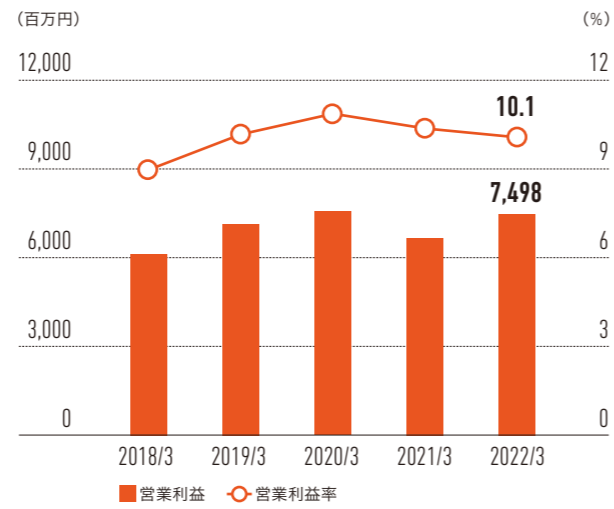
執行役員 経理部長 兼 総務担当

財務・非財務ハイライト

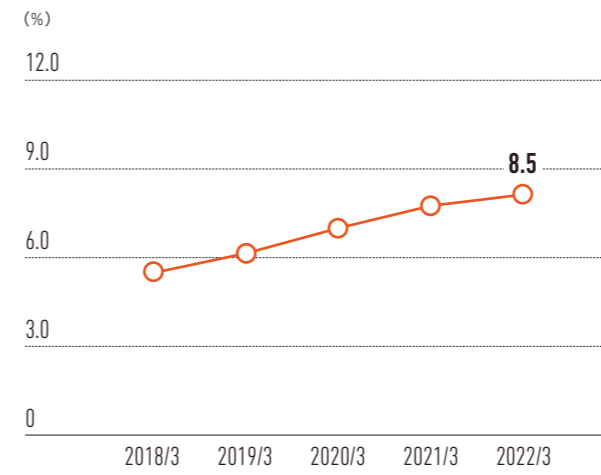
売上高



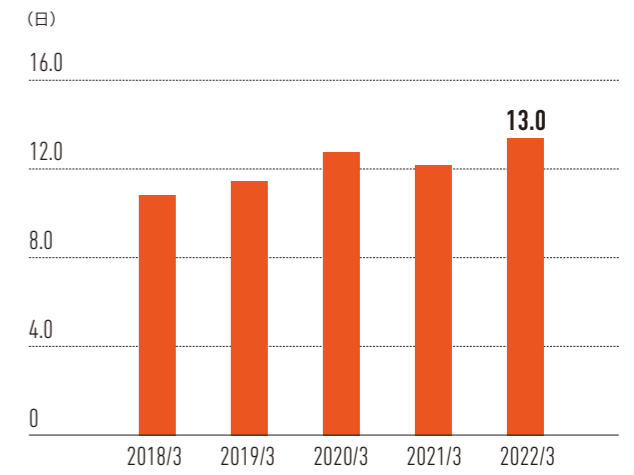
営業利益 / 営業利益率



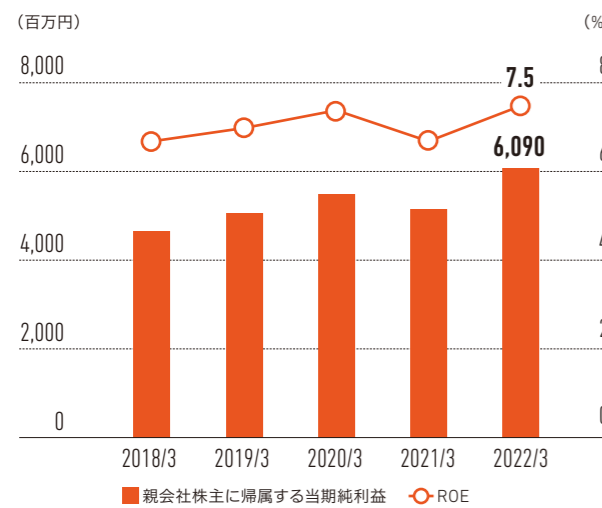
女性社員比率 (単体)



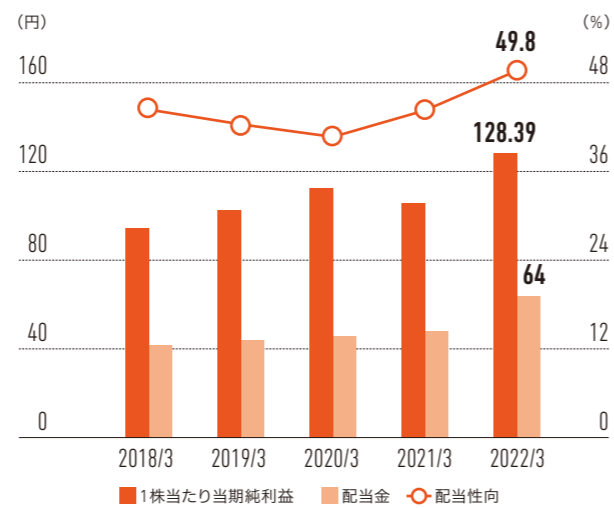
年次有給休暇取得日数 (単体)



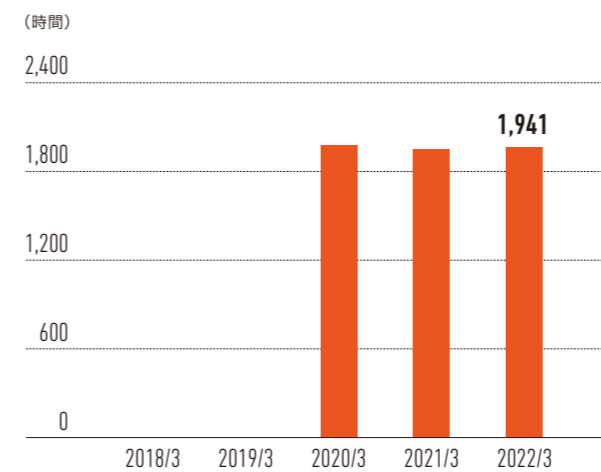
親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE



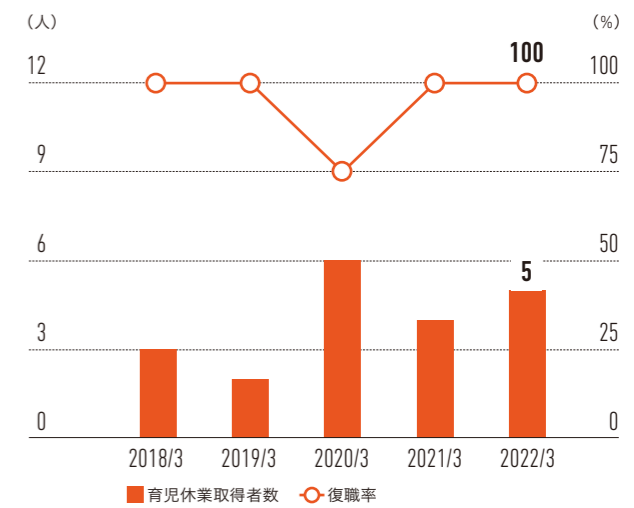
1株当たり当期純利益 / 配当金 / 配当性向



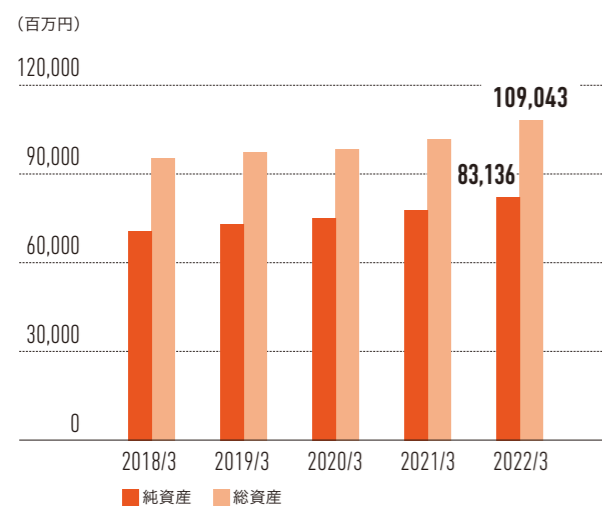
年間総労働時間 (単体)



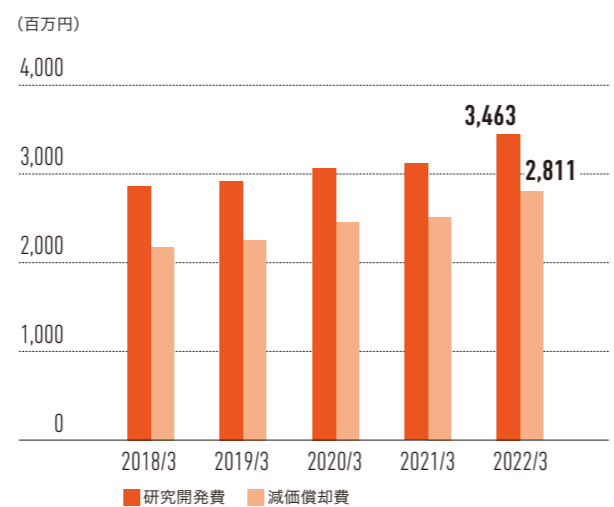
育児休業取得者数 / 復職率 (単体)



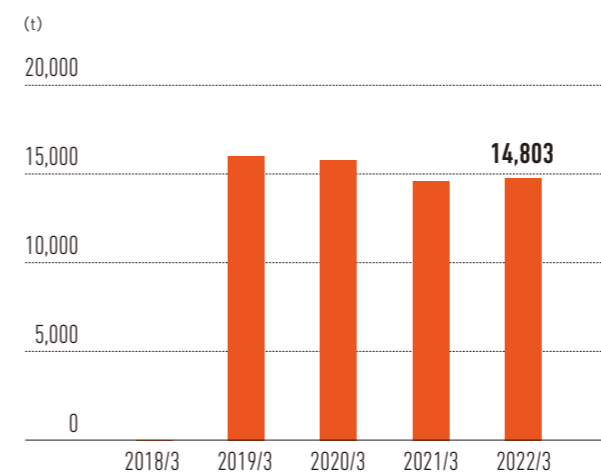
純資産 / 総資産



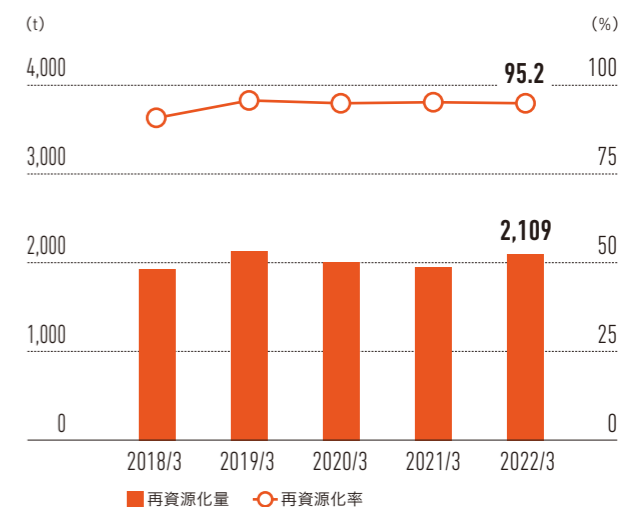
研究開発費 / 減価償却費



CO₂排出量 (SCOPE1、2)



再資源化量 / 再資源化率





生産本部長メッセージ

いつの時代も、お客様の生活や仕事を

便利で快適なものに変える

新しい提案をし続けることが

私たちの変わらぬ使命です

小川 辰志

常務取締役 上席執行役員 生産本部長

徹底した現場主義・顧客主義を貫くモノづくりが、マックスの成長を支えてきました

80年の歴史を持つマックスがこだわり続けてきたのが、「使う人が満足するモノづくり」です。製品の企画段階からお客様の使用現場でニーズを探求し、お客様に満足いただける仕様を導き出し、その仕様を満たす技術や製品を生み出し続けてきたという自負があります。そして、その製品をお客様へ着実に届ける為には、品質を確保した製品をタイムリーに、かつ安定的に供給できる「生産力」が不可欠です。

マックスは、住環境機器事業の浴室暖房・換気・乾燥機のような機械の開発・生産だけでなく、ホッチキスとその針のように機械と消耗品の両方の開発・生産を行っています。機械と消耗品を有する製品群について、製品設計は開発部門が、消耗品設計は開発・生産部門協働で行い、そして自社生産するという基本モデルを採用し、機械と消耗品のベストマッチングを図っています。それにより、独自仕様を完成し品質を確保します。また、製品設計においては、新製品開発の実用化プロジェクトの初期段階から生産、品質保証部門のメンバーも参画し、課題を抽出し合いながら進める「並列実用化」を志向しています。主力工場である玉村工場に生産本部と開発本部を置き、消耗品工場である藤岡工場も近隣にあり、開発と生産のコラボレーションが図りやすいこともあります。しかし、機械と消耗品のベストマッ

ングを図るうえでも、また並列実用化を志向するうえでも最も大切なことは、プロジェクトメンバー自身が現場情報をしっかりと捉えることだと思います。

信頼性の高い製品を生み出すためには、まず、製品試験基準とそれを確保できる設計基準が重要です。実用化段階の試作品評価における製品試験基準が市場の求める基準とマッチングしているか十分な検討を重ねています。また、繰り返しユーザーテストを行い、ユーザーの使い方に着目し、苦情につながる要因を取り除くことも重視しています。上市した製品に想定できなかったクレームが発生した場合も、状況を再現して様々なテストを行い、その対応を次の製品に反映することで品質をさらに強化する仕組みを定まらせています。安定した品質で供給するため生産工程においては、例えば、解析や検証などの理論を裏付けとして設定した基準を各種の検査システムで監視しているほか、社内、外部加工先に対する監査システムを構築し、サプライチェーン全体での品質強化に取り組んでいます。

また、お客様にタイムリーに製品をお届けするためには、柔軟で素早い生産体制を実現する必要があります。在庫を最小化し、デイリー生産によってリードタイムを短縮し、お客様へ素早く供給することに取り組んできました。近年では更に営業本部と協働し在庫戦略をたてて生産を行っています。しかしその中で、突発的に発生する様々な要因による生産停止や品質の課題をクリアしていくのは容易なことではありません。このため、様々なデータを活用した生産

システムの構築を行いながら、品質管理システムと連動するなど、いわゆるDXによる価値創出に取り組んでいく考えです。

このようなデジタル技術の活用は、解析技術の高度化/深化と共に、品質を管理する加工技術の本質にも迫っていき、更に、自社開発の消耗品一貫製造設備や、加工/計測/組立/梱包の自動化設備などに対しても、有効なデータとして活用されるでしょう。また、デジタル技術を現場における作業の標準化に取り入れれば、人材育成、技能の継承にも有効に働きます。それらデータの積み重ねによって、問題の原因が発見され、仕事の仕組みや現場の働きやすさの改善につながるものと考えています。

変化の激しい時代だからこそ、新しいチャレンジで未来を切り拓きます

今、マックスのビジネスを取り巻く状況は目まぐるしく変化しています。コロナ禍でのテレワークの普及やペーパーレス化に伴ってプリント需要が減速しました。また、環境負荷の側面ではCO₂排出量削減を進める中で省エネルギーや製品ライフサイクル全体での排出削減が求められています。また、一例ですが、当社のお客様である流通・小売事業では環境対応を積極的に進めており、バイオマスをはじめとした環境配慮型のプラスチックを導入したいというニーズが具体的に寄せられています。お客様が製品に求めるニーズも多様化しており、品質のみならずデザイン性・利便性などをより洗練することも求められています。

さらに、現在マックスの成長を牽引している鉄筋結束機は現場の省力化に貢献していますが、将来的には現場で作業をする人口そのものの減少を見据えなければなりません。足元では、海外販売が伸長するに従って、グローバルな原材料調達や生産、物流、販売の体制強化が必要となっており、人員、設備、技術などの投入を素早く行う必要があります。

このような著しい変化の中にあつては、新しいチャレンジが重要になると考えています。変化に対して機敏に反応し既存事業を強化/変革していく。あるいは、ビジネスモデルを変革し新たな収益の柱を立て、成長し続けられる組織を目指さなければなりません。

これまでの歴史の中でも、マックスはお客様のニーズにお応えする中で、その時代にあった技術を積極的に獲得し、事業領域を拡大してきました。現在では、当然、IoTを活用した付加価値提供は必要であり、アイデアを具現化させたいと考えていますし、その実現のためには、ソフトウェア開発など更に技術領域を広げる必要もあるでしょう。また、開発本部、生産本部共に、外部のコンサルタントや大学との連携が進められており、多様な知見に触れ、学ぶ機会を広げています。今後さらに、外部の専門人材との交流や、協力し合いながら開発を進めるといったことも増えていくと考えています。

これまでもマックスは数多くの世界初・業界初の製品を生み出してきましたが、新規性にはこだわり続けていくべきだと考えています。ニッチな市場で戦うからこそ、知的財産の保護は最も重要です。オンリーワン・ナンバーワン製品としての地位をゆるぎないものにしていく事で収益を得てきました。それを達成させるためには、特に新規の市場開拓型製品の投入が重要です。昨今、新製品開発を市場開拓/プロダクトライン/モデルチェンジの3系統で整理し、指標を一つにせず市場開拓型を積極的に投入することを目指しました。製品コンセプトが明確になれば、投資配分などもより戦略的に実行できるようになるものと考えています。

これからのマックスの成長には、新しいチャレンジをする為の課題設定力が重要なカギになるでしょう。今までやってきたことを踏まえて一歩一歩改善していくことはもちろん重要ですのでそれを行いつつ、理想と現実のギャップをしっかり把握したうえで、新しい課題を設定し、未開拓の領域にこれまでにない手段でチャレンジしていく必要があります。これは、難しい取り組みになるはずですが、様々な準備が必要になりますし、社内で疑問符が付く場合も多いです。しかし、そうした困難を乗り越えて一歩踏み出し、これまでの常識を崩すような挑戦が一例でも二例でも誕生すれば、それは未来の成長の源泉になるはずですが。

変化の激しい環境にあつても、常にお客様の満足につながる価値を提案し続け、新しい挑戦に身を置き続けること。それこそが、私たち一人ひとりの仕事を楽しくするものになると思います。

営業本部長メッセージ



事業環境が大きく変化する

今だからこそ

これからのマックスを形づくる

新たなチャレンジに取り組みます

山本 将仁

常務取締役 上席執行役員 営業本部長

磨き上げた製品力をベースに、事業を「拡げて、深めて、創造する」ことに力を入れています

マックスは長きにわたり、ニッチ市場において独自の強い製品をお届けすることで新たな市場を構築してきました。現場・現物・現実を重視する「三現主義」を哲学とし、ひとつの製品を世に出した後もお客様の要望や困りごとを聞き、その製品を磨き上げることでプロダクトラインを増強する力に長けていると自負しています。この力を基盤としながら、これからはさらに「拡げて、深めて、創造する」ことを目指していきます。ひとつの製品から支持を広げて事業を拡大する、使い勝手や使われる範囲を深める、そこからまた新しいものを創造することをさらに意識していきます。加えて、市場での存在感を発揮し続けるために、知財プロテクションを強化し、参入障壁をより高くしていく対応も進めています。

多岐にわたる事業に参入していることは一定のリスク回避につながる一方で、生産や営業活動における効率の面では限られたリソースが分散され、マスの効果が得られにくいという課題もあります。また、様々な国の様々なメーカーがしのぎを削って生き残りをかける中、マックスが開拓してきた領域はライバルから狙われる価値ある市場であると認識しています。そこでの優位性を守りながらも、新たな市場への参入や新市場の創造を図り、状況に応じて取捨選択をするという判断もこれからは必要になるものと考えています。

各セグメントで製品力を発揮しながら、新たな製品やサービスによる価値提供も目指します

インダストリアル機器部門ではこの数年、「ツインタイヤ」をはじめとする鉄筋結束機事業が著しい成果をもたらしています。欧米を中心に、旺盛な建設投資と現場労働者の減少を受け、着実に市場での認知と浸透が進んでいるという手応えがあります。現場の声を聞き、現場生産性を高め、使い勝手を改善した製品を投入するとともに機種種の追加も進め、圧倒的なポジションを確立しています。また、消耗品である「タイワイヤ」も同時に開発し、自社生産していることも強みとなっています。東欧やアジアなど今後市場の成長

が期待できるエリアも残されており、成長余地は大きいと考えています。一方、日本国内では、木造建築物向け工具類は縮小傾向にあります。現場作業員の減少・高齢化は大きな課題であり、今後は更なる省力化機器への要望が増すものと予想しています。また、新しい工法に対応するコンクリート構造物向け工具なども積極的に投入していきます。住環境機器事業では、電気式の浴室暖房・換気・乾燥機のパイオニアとして圧倒的なシェアを確保しており、今後はリフォームやリプレースの需要に応えるべく、機器の販売だけでなく設置工事までを含めたビジネスモデルで潜在需要の取り込みを図りたいと考えています。AF事業では、当社のお客様である流通・小売事業が環境対応を積極的に進めており、そのニーズに応えるべくバイオマス素材を使用した消耗品を市場投入しました。今後は市場の要望に応えるべく、環境に配慮した製品を投入していきます。

オフィス機器部門においては、長年にわたってマックスを牽引してきたホッチキスや文具、オートステープラの事業が、印刷需要の縮小とともに漸減していくことは間違いありません。一方、文字表示機器は安定した成長を見込んでいます。例えば、表示作成機「ビーポップ」を活用すると認識しやすい安全表示を作成できますが、安全表示作成のノウハウに加えて高年齢労働者をサポートする厚生労働省の「エイジフレンドリー補助金」の活用紹介を行うウェビナーを開催し、お客様のサポートを積極的に行っています。また、食品表示ラベルを手軽に作成できる「ラベルプリンタ」は、コロナ禍のテイクアウト・デリバリー需要増が新たな商機となりました。こちらも、食品表示制度の改正について事例をもとに紹介するウェビナーを開催し、お客様に好評をいただいています。

HCR機器部門は、事業規模はまだ小さいものの、今後高齢化の進展とともに国内外で市場が拡大していくことが予想されます。そうした動きに先駆けて、高付加価値車いすの販売促進や継続的な新製品投入、生産性・収益性の改善に力を入れていく考えです。

海外売上比率は40%を超えました。円安の影響もありますが、オフィス機器、インダストリアル機器ともにまだまだシェアも認知度も低い状況であると認識しています。特に、インダストリアル機器は拡大余地があります。欧米では景気減速も予想され、一時的に建設市場が影響を受ける可能性はありますが、景気刺激策としての公共投資によって市

場の維持・拡大は続くと見えています。他の事業でも未開拓のエリアは多く、世界中にチャンスがあると捉えて、参入拡大を狙っていく考えです。

好調の今だからこそ、未来の礎を築くための新しいチャレンジに踏み出します

前述のとおり、現在のマックスは好調な鉄筋結束機事業に支えられています。これを好機と捉え、新規事業の探索・参入に向けた投入を増やしています。例えば、開発部門の中に新技術・新規事業を企画する部署を置き、新製品投入に向けた準備を進めています。また、若手を中心としたプロジェクトチームを組織し、社外のコンサルタントにも参画いただきながら新規事業の創出に向けた動きを加速させています。プロジェクトで検討したアイデアは実際に上市する方向で検討を進めています。これはうまくいくかどうか予測も難しいところですが、将来に向けて一步を踏み出す経験は、閉塞感を打破するためにも重要だと考えています。業績が好調の今だからこそチャレンジをしなければ手遅れになるという危機感は全社で共有できており、なんとか具現化していかなければと取り組んでいます。

また、今後はIoT関連への積極的な投入や製品展開も不可欠になるものと考えています。機器とソフトウェアの融合やクラウドの活用、サブスクリプションの可能性など、新しい展開を検討していく必要もあるでしょう。5年先、10年先を見据えた新たなビジネスモデルを構築するという気概で、これらの分野の検討も重ねていきます。

社会情勢の変化やグローバル化を受けて、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの企業に対する目線は変化しています。マックスらしい堅実さが評価される一方で、よりスピーディーに成果に結びつけることが求められているとも感じます。皆様の期待に応え、成長し続けるためには、時代や環境に即したスピード感のある変革を重ねながらも堅実に前進し続けることが大切です。難しい挑戦になりますが、トライ・アンド・エラーによって学んで成長しながら、これからもマックスらしく歩みを進めていければと思います。

インダストリアル機器部門

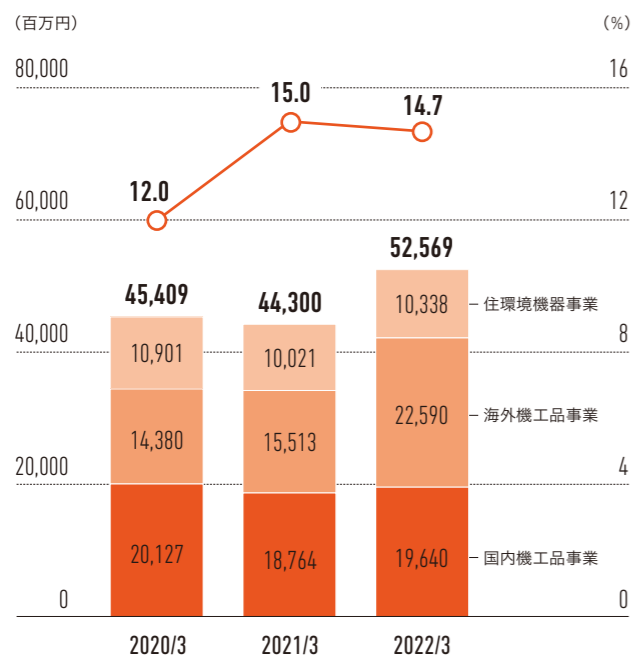


主な事業内容

釘打機、ガンタッカ、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、ガスネイラ、ハンマドリル、充電式インパクトドライバ、充電式丸のこ、充電式ピンネイラ、野菜結束機、誘引結束機、袋とし機、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

2022年3月期実績

事業別売上高、セグメント利益率



国内機工事業

国内の新設住宅着工戸数の前年に対する堅調な推移を背景に、木造建築物向け工具の消耗品の販売が増加したほか、鉄筋結束機「ツインタイヤ」の専用消耗品の販売が伸長しました。

海外機工事業

米国での建設支出額や住宅着工戸数の増加、欧州におけるインフラ需要の拡大など好調な市況を背景として、鉄筋結束機「ツインタイヤ」及びその専用消耗品の販売が大きく伸長したほか、木造建築物向け工具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」の販売がリフォーム・リプレイスのストック市場と新築住宅市場でともに伸長しました。

事業環境と影響

	事業環境	影響
日本	・人手不足の恒常化 ・建設技能労働者の減少及び高齢化	・機械化ニーズの高まり
	・国内新設住宅着工戸数の増加	・市場規模の回復
	・鉄鋼価格の上昇・高止まり	・生産コストの上昇
海外	・米国での建設支出額や住宅着工戸数の増加 ・欧州でのインフラ需要の拡大による市況の回復	・工具需要の高まり
	・米国の長期金利上昇	・住宅着工の減速

主要製品のご紹介

機工事業



充電式鉄筋結束機
「ツインタイヤ」

2本のワイヤを同時に送って結束する世界初のツインタイヤ機構を搭載し、鉄筋結束作業の効率化に大きく貢献しています。



高圧釘打機
「スーパーネイラ」

従来の約3倍の空気圧を使用することで、高い打ち込み力とボディの小型軽量化を実現した釘打機です。



誘引結束機
「テープナー」

1969年に当社が製品化した世界初の農業向け誘引結束機です。トマトやぶどうなどの茎やつるを固定する作業に使われています。



浴室暖房・換気・乾燥機
「ドライファン」

1985年の発売以来、累計出荷台数は730万台を突破し、国内の電気式浴室暖房乾燥機市場で、トップシェアを維持しています。

TOPICS

さらなる事業拡大に向けて ～タイに鉄筋結束機専用消耗品(タイワイヤ)の生産工場建設中～

2017年に発売した「ツインタイヤ」により、鉄筋結束機事業は大きな成長を続けており、市場からの旺盛な需要に対応できる体制を整えるため新工場を建設しています。完成は2023年3月の予定です。

建設作業における人手不足やインフラ施設の整備などを背景に、ますます鉄筋結束機の需要拡大が見込まれます。今後も市場の状況を見極めながら、事業拡大に必要な投資を積極的に進めていきます。



建設中のタイワイヤ生産工場

オフィス機器部門

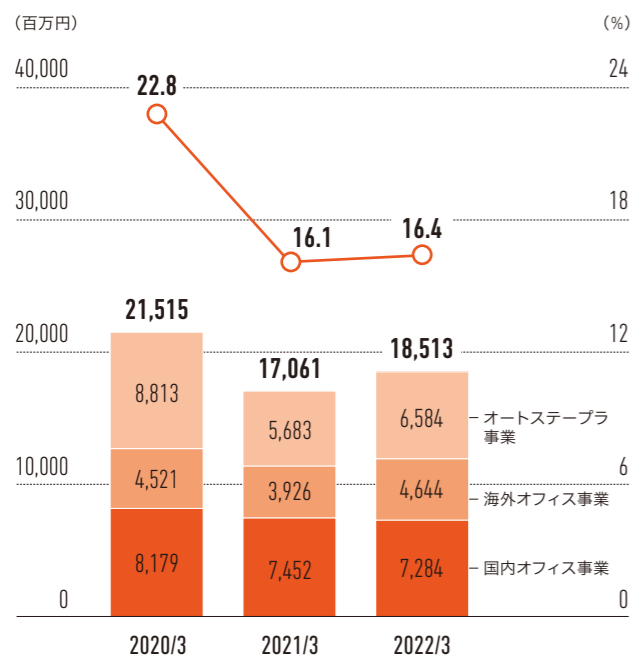


主な事業内容

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、ナンバリング、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

2022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

文具関連製品の販売が減少したことに加え、第4四半期には電子部品不足の影響により文字表示機器の販売が鈍化しました。

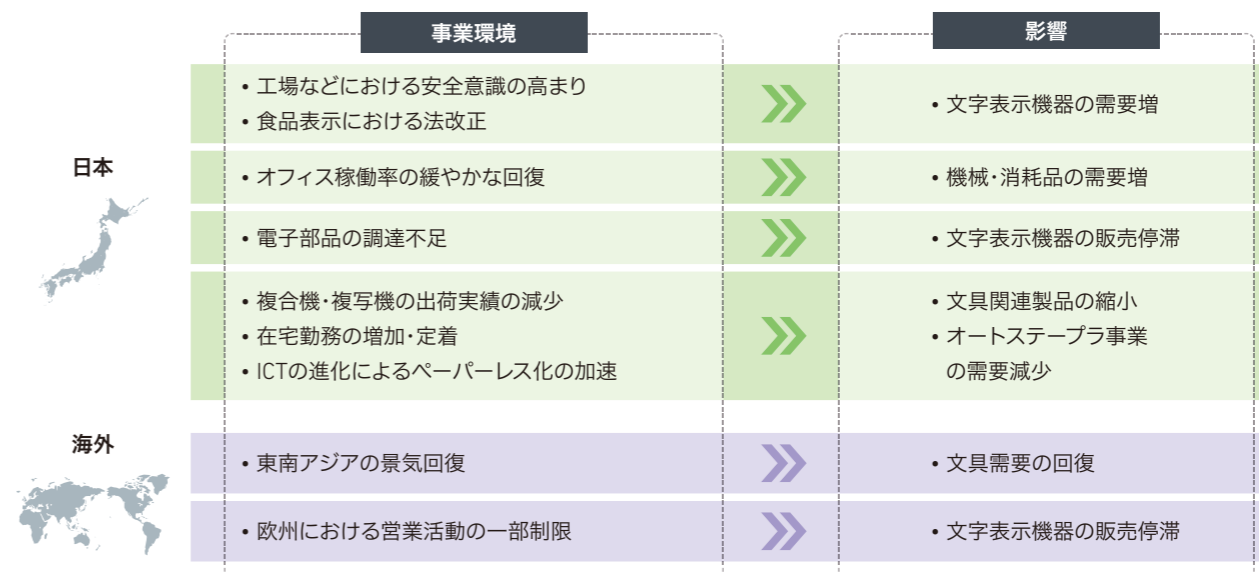
海外オフィス事業

欧州において、新型コロナウイルス感染症により営業活動が一部制限された影響で表示作成機「ピーポップ」の販売が停滞したものの、東南アジアで文具関連製品の販売が増加したほか、中国でチューブマーカ「レタツイン」の販売が好調に推移しました。

オートステープラ事業

オフィス稼働率の緩やかな回復により、機械・消耗品の販売が増加しました。

事業環境と影響



主要製品のご紹介

オフィス機器事業



「ホッチキス」と「針(消耗品)」

1952年に国産初の小型ホッチキスを発売以来、累計販売台数は5億台を超え、定番のホッチキス針とともに愛用されています。



表示作成機「ピーポップ」

安全・注意表示、工事看板、案内表示など、オリジナルの表示物やラベルを、いつでも簡単に自由に作成することができます。



「ラベルプリンタ」

食品表示ラベルや出荷ラベルを簡単に作成できます。「ラベルデータ作成/診断サービス」などサポート体制も充実しています。



「オートステープラ」

1985年に発売した複合機内蔵用電子ホッチキスで、その品質・精度の高さから世界中の複合機やプリンタに搭載されています。

TOPICS

環境負荷低減の取り組み ～プラスチック包装(プリスタパック)から紙箱への切り替え～

当社は、環境負荷低減の取り組みを進めています。

捺印して約3秒でインクが乾く「瞬乾朱肉プレミオ」「瞬乾スタンプ台」シリーズ20品番において、プラスチックを使用した包装材から紙箱へのパッケージ変更を行うとともに、パッケージデザインの全面リニューアルによりブランドの一体感の向上を図っています。この紙箱へのパッケージ変更により、年間約1.3トンのプラスチック削減を見込んでいます。



HCR機器部門

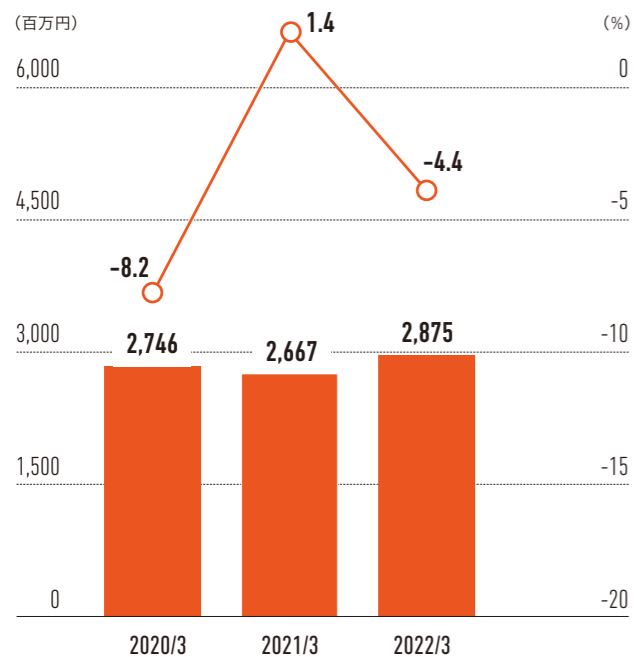


主な事業内容

車いす、その他福祉用品の製造・販売

2022年3月期実績

事業別売上高、セグメント利益率



HCR事業

新型コロナウイルス感染症の影響により、一部で営業活動の制限を受けたものの、病院・施設向け販売、レンタル卸向け販売が堅調に推移したことで増収となりました。一方で、原材料価格や輸送費の高騰、円安に推移した為替の影響から収益性が悪化しました。

事業環境と影響

	事業環境	影響
日本	<ul style="list-style-type: none"> 将来人口の減少 少子高齢化の進展 介護予防サービスおよび介護サービスの年間累計受給者数の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉機器需要の高まり
	<ul style="list-style-type: none"> 病院・介護施設への営業活動の制限 	<ul style="list-style-type: none"> 車いすの販売停滞
海外	<ul style="list-style-type: none"> 中国などアジア諸国での高齢化の進展 	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉機器需要の高まり
	<ul style="list-style-type: none"> 円安に推移する為替 	<ul style="list-style-type: none"> 生産コストの上昇

主要製品のご紹介



次世代型標準車いす
「ウェイビトルー」

身体のラインに沿った独自の曲線フレーム形状など、機能美を追求し、新しい視点で設計した次世代型標準車いすです。



多機能車いす
「モダンシリーズ」

利用者の身体の大きさや生活環境、介助者目線など、さまざまな状況・条件に応じて、仕様を選択することができるモデルです。



軽量車いす
「ふわりす」

丈夫さと軽さを兼ね備えたモデルです。コンパクトに折りたたむことができ、車載もスムーズで、お出かけの負担を軽減します。

TOPICS

障がいのある方々への就労支援

(株)カワムラサイクルでは、取扱説明書を袋詰めする作業を障がいのある方への就労支援の一環として委託しています。

また、車いすユーザーも社員として共に働いており、一人ひとりの能力を活かした、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。



サステナビリティ小委員会メンバー座談会

マックスのサステナビリティが向かうべき方向性を検討し、マテリアリティの特定を行うことを主な目的に、2021年8月よりサステナビリティ小委員会を組織し、議論を重ねてきました。1年間の活動を通じた成果やサステナビリティへの思いについて、小委員会メンバーが語り合いました。

全社の活動を洗い出し、共有することで見えてきたもの

真鍋 小委員会に参加することで、営業部門以外の現場でそれぞれに取り組みが進んでいたということを改めて知ることができました。最近、新規事業などの検討をする際にサーキュラーエコノミー等のキーワードが出ていたので、それらの考え方と小委員会の活動が自分の中でリンクしてきて、実際にどのような貢献ができるのかということを実体的に考えるようになりました。

加藤 開発部門では以前から、知財戦略に基づいた事業継続の在り方についての視点は持っていたのですが、小委員会の活動を通じて、社会の存続という視点も必要だということを改めて感じました。また、会社としてのスタンスや活動について、社外に向けて積極的にアピールすることの重要性も認識することができました。

石井 生産部門ではこれまでもCO₂排出量の削減などに取り組んできましたが、小委員会に参加したことで、人材育成やダイバーシティ、ガバナンス等を網羅した全体感のある取り組みの必要性を認識し、それらを具体的に進めることができたという実感があります。経営課題とリンクし

た形で社会課題を捉え、事業を通じて双方の課題解決を図ることが重要なのだと思い至りました。

五十嵐 環境・品質保証部では、お客様や取引先からのCSRに関するお問い合わせに対応することが多かったのですが、私たちだけで答えられないことや正確性が担保できないような質問も増えてきたため、小委員会への参加は、サステナビリティに関する動向や他部署の活動の状況を知ることができ有益でした。議論を重ねる中でマックスとしての方向性が定まっていき、決定したことが社員一人ひとりに浸透して、誰が質問されても同じ答えが出るようになれば非常に良いことだと感じています。

角 小委員会には私たちのほかに実務メンバーも参加してくれたのですが、彼らが情報収集や取りまとめで非常にがんばってくれたことも成果につながったと感謝しています。

北谷 実務メンバーの力もあってスタートダッシュが順調に図れたという印象があります。また、マテリアリティを策定し「統合報告書」を発行するという具体的な目標を定めて取り組んだことで、活動が加速したように思います。

マックスの方向性を社内外に明示するマテリアリティ

五十嵐 マックスは独自性を大切にしてきた会社ですが、マテリアリティ特定のプロセスを通じて、社会全体が向かっている方向性と会社の目指す方向性を合わせていくことが大切なのだ改めて考えることができました。

北谷 マテリアリティ特定にあたっては、執行役員を中心にヒアリングやアンケートを実施しました。その結果を見ると、認識が揃っていると感じる部分が多々あり、会社としての価値観は浸透していたのだなと実感しました。

真鍋 今後は特定したマテリアリティを実践していく段階になりますが、営業部門としてはやはり人を中心に考えていきたいですね。マテリアリティのひとつである「人を活か

す企業の実現」のためには、一人ひとりに応じた働き方を考えていかなければなりませんし、ダイバーシティの観点から女性の活躍についてより力を入れて取り組んでいくべきではないかと考えています。

石井 「持続可能な地球環境への貢献」に関して、環境関連のデータ整備も進んでいますが、SCOPE1、2に該当する社内的なデータは集計しやすい一方で、海外の取引先まで拡大すると法規制や集計手法が異なるため取得が難しいという課題があります。また、工場ではさまざまな雇用形態の方々がいるため、それらの方々への配慮も重要となります。



執行役員
開発本部長
加藤 浩二

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
真鍋 克則

執行役員
生産本部 生産本部長
石井 英之

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
角 芳尋

執行役員
経理部長 兼 総務担当
北谷 明雄

執行役員
環境・品質保証部長
五十嵐 均

加藤 マックスのCO₂排出量を算出した結果、浴室暖房換気乾燥機の使用時の影響が突出して大きいことがわかりました。これは、事業規模と比較して環境影響に占める割合が非常に大きい製品があるということであり、今後の新製品開発のスタンスやリソース投入の考え方にも影響を及ぼすものと捉えています。

サステナビリティを根付かせるための着実な実践

北谷 小委員会での議論を受けて、取締役会等でのサステナビリティに関する論議時間も以前より増えており、考え方が整理されてきたと感じています。会社としての方向性が明確になれば、私たちも自信を持って説明できるようになりますし、聞く側のステークホルダーも安心感を持って受け止められるようになるでしょう。

加藤 活動を通じて、TCFD関連のデータ類が開発担当者にもインプットされ、各事業が及ぼす影響について自覚が強まっていると感じています。マテリアリティの「『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」には開発部門が大きく貢献できるものと考えており、数年先のアウトプットを見据えて活動を推進していきたいと思っています。

石井 生産部門ではこれからも、環境負荷低減に努めたモノづくりを進めていかなくてはと意思を新たにしています。また、人材育成や多様性について工場でも推進していく必要があると認識しています。今はまだ社内・国内をメインとした取り組みに留まっていますので、海外拠点や取引先への展開にも力を入れていきたいです。

五十嵐 環境関連の法改正などがあると社外からの問い合わせが増加する傾向がありますが、それらへの対応も含

角 各マテリアリティ項目を、すぐに完璧に実行することは難しいと思います。これまでと極端に異なることをしようとしているわけではなく、社員一人ひとりに対しては、従来の活動をベースに進めていくんだという方向性をしっかり伝え、確実に根付かせていくことが重要ですね。

めて他部署とより一層緊密に連携をとっていきたいと考えています。省エネの取り組みなど、全社で取り組んでいかなければならないテーマも多いので、お互い協力して推進していければと思います。

真鍋 コロナ禍もあって入社時の工場研修の経験がない営業系の若手向けに、工場見学会を企画・実施しました。モノづくりの現場を自らの目で確かめ、若手たちは初めてメーカー営業担当者としての自覚が芽生えたようであり、設計・生産・販売のそれぞれのプロセスでどのような配慮がなされているかを実体験を通じたストーリーとして知ることの重要性を改めて感じています。営業担当者が各部門と接点を増やしてお互いのことを知る、つまり社内のエンゲージメントを強化していくことで、自ずとサステナビリティの実践につながっていくのではないかと思います。

角 小委員会の活動を通じて各部門の情報を共有できたこと、マテリアリティをまとめ上げたことはとても良い経験になりました。今後は、社内への浸透や対外的な開示を通じてステークホルダーとのエンゲージメントを高め、マックスの企業価値向上につなげていけるよう、確実に歩みを進めていきたいと思っています。

事業活動を通じた社会課題解決への取り組み

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な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商品です。

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。



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、皆で表示を考える事で、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。



食の安心安全

紙針ホッチキス

マックスは2013年、業界初の「紙針ホッチキス」を、食品会社向けに発売しました。食品会社では、卵のパックや弁当の蓋などを金属針のホッチキスでとめていましたが、1990年代からは安全のために金属針の使用が減少し、その後、異物混入防止のため工場内やオフィスへの持ち込みが禁止されるようになりました。「紙でとじる」というアイデアの実現には、7年の開発期間が必要でした。書類を確実にとめ、長期間保持できる紙針ホッチキスは当社のオンリーワン製品であり、SIAAマークを取得した抗菌モデルや、万一の混入時にも発見しやすいよう青色の紙針もラインアップしました。



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・製造・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

2021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、93.2%と目標を達成しました。

省資源・リサイクル

2021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、99.3%となりました。

再資源化率

2021年度目標値(再資源化率96.3%以上)に対して、95.2%となりました。

環境法令の遵守

マックスの各製造拠点では、製造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。現在建設中のタイ第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ました。

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

SDGs(持続可能な開発目標)への関心の高まりを受け、マックスを取り巻くビジネスも大きく変化しています。

従来、鉄筋結束機は施工会社、釘打機は大工など職人の方々、袋口結束機は農家の方々といった現場のお客様に対するアプローチが中心でしたが、大手企業のサプライチェーン全体に対する意識が高まったことから、鉄筋結束機はゼネコン、釘打機はハウスメーカー、袋口結束機はスーパーマーケットといった企業への提案を行う機会が増えています。これにより当社は、現場のお客様の声に基づいて創出した製品を、お客様のサプライチェーン全体に提案することで、より多くの方々の「暮らしや仕事を楽にすること」に貢献できるようになります。

当社では今後、お客様のサプライチェーン全体に対するアプローチを強化するとともに、株主・投資家の方々との対話なども通じて、当社のESGに関する取り組みを棚卸ししながら、これまで以上に事業を通じた社会課題の解決を進めていく方針です。

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。



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

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、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提言への対応

当社は、2021年8月から執行役員を中心とする「サステナビリティ小委員会(以下、小委員会)」を発足し、気候変動を含めたサステナビリティに関する活動を推進してきました。それと並行して、気候変動問題への対応が重要な経営課題の一つとの認識のもと、外部専門家を活用した全社横断プロジェクト(以下、プロジェクト)を立ち上げ、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である事を鑑み、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、現状の把握と対応策の検討を進めてまいりました。そして、2022年9月に取締役会の決議を経て、TCFD提言に賛同することを表明しました。

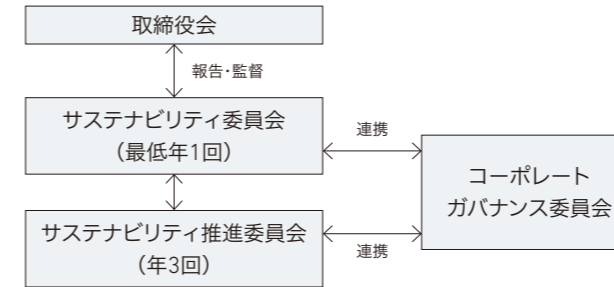
ガバナンス

TCFD提言に沿った情報開示の初回である本開示は、外部専門家を活用したプロジェクトが中心となり、CO₂排出量の現状把握、シナリオ分析及び戦略並びに指標と目標の素案を作成しました。そして、その素案等をもとに経営会議及び取締役会での論議、並びに2022年9月取締役会での決議を経て本開示を決定しました。

そしてこれまでの活動を踏まえ当社は、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、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、委員会での審議状況や認識した気候変動に関するリスク及び機会について、取締役会に報告します。また、それら

について、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。

以上のように、次回以降の開示に関しては、取締役会の監督のもと、委員会を中心に行ってまいります。



戦略

初回となった今回のシナリオ分析は、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・機会を踏まえた対応策の検討をプロジェクトが行いました。

シナリオ分析では、2°C以下シナリオを含む複数の温度帯のシナリオを選択、設定していく必要があるため、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以下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。

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(気候変動に関する政府間パネル)、IEA(国際エネルギー機関)の情報を参考にRCP2.6シナリオを使用。	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)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】		
TCFD提言に沿った情報開示の初回である本開示に向けた活動で、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体制を整備した。今後、この整備した体制でリスクと機会の磨き上げとともに、対応策をさらに深化させる。		

今回の分析で使用した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。

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
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
	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
市場リスク	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	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~

リスク管理

サステナビリティに関する諸活動の1つとして、マテリアリティの特定を実施しました。特定は、小委員会が素案を作成し、経営会議及び取締役会の決議を経て行いました。その結果、気候変動への対応については、ス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。

リスクの識別及び評価について今回はプロジェクトで行いましたが、今後の活動主体をサステナビリティ委員会に引き継ぎます。具体的な推進体制としては、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、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

項目	中長期目標	2021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	14,803t
SCOPE3カテゴリ11 の削減	SCOPE3カテゴリ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	2,506,777t

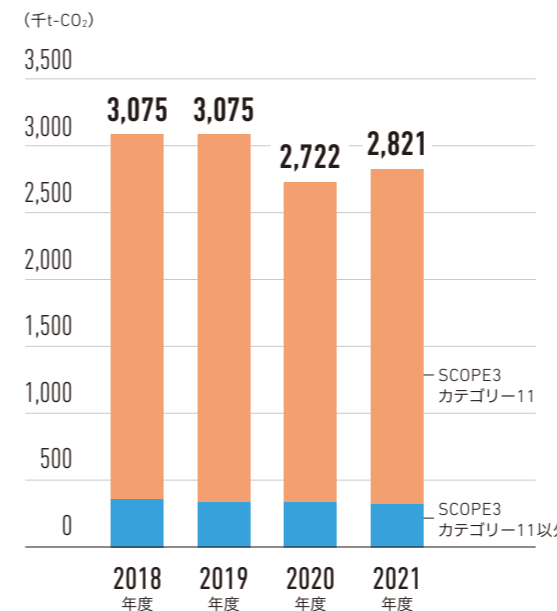
もに、中期経営計画及び事業計画の検討に反映させつつ、会社の企業倫理、法令遵守、リスク管理等を推進する機関であるコーポレートガバナンス委員会(社外取締役を含む全取締役も出席、年4回開催。)と連携を図り、全社のリスク管理と統合します。

指標と目標

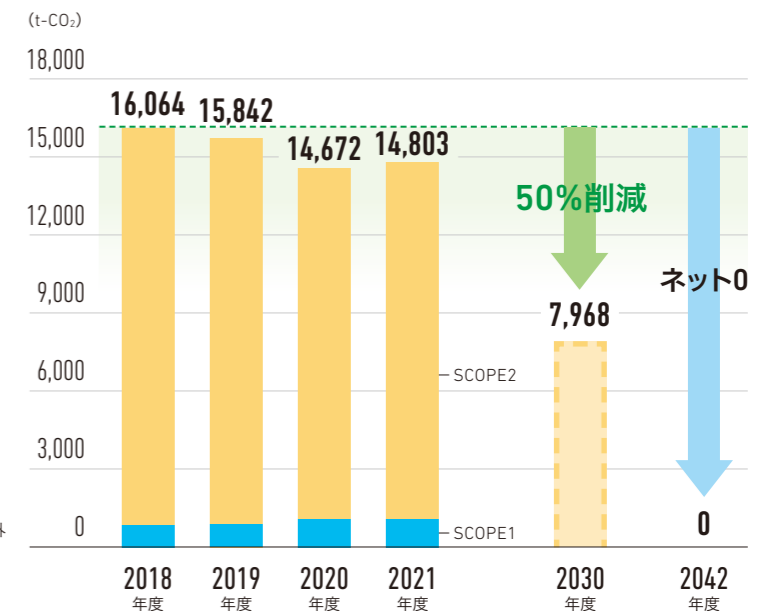
2021年度のCO₂排出量は、SCOPE1(事業による直接排出)は1,200t、SCOPE2(電力消費による間接排出)は13,604t、SCOPE3(SCOPE1、2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出))は2,806,049tでした。なお、SCOPE3のうち、カテゴリ11(販売した製品の使用による排出)は2,506,777tでした。

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

CO₂排出量推移(SCOPE1、2、3)



SCOPE1、2におけるCO₂排出量推移と目標



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、2022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8.4%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、2021年度の新卒採用者41名中10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6.4%(2022年6月30日時点)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。

当社の障がい者雇用率は、2022年3月期で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。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、2019年、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に延長しました。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。

2021年度の年間総労働時間は1,941時間であり、年次有給休暇取得率は50%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」「ワークライフバランス」「SDGs」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」「仕事環境」「内部通報」などに関するセルフチェックを実施しました。

人材データ

項目	内訳	単位	2021年度	2020年度	2019年度	前年差
社員の状況	従業員数	人	971	953	942	18
	うち男性	人	888	876	873	12
	男性比率	%	91.5	91.9	92.7	-0.4ポイント
	うち女性	人	83	77	69	6
	女性比率	%	8.5	8.1	7.3	0.4ポイント
	従業員平均年齢	歳	42.7	42.9	43.2	-0.2
	うち男性	歳	43.6	43.7	43.9	-0.1
	うち女性	歳	33.3	33.6	33.8	-0.3
	従業員平均勤続年数	年	17.6	17.6	17.8	0
	うち男性	年	18.3	18.2	18.3	0.1
うち女性	年	9.7	10.3	10.8	-0.6	
新規採用者	新規採用者	人	41	40	37	1
	うち男性	人	31	31	27	0
	男性比率	%	75.6	77.5	73.0	-1.9ポイント
	うち女性	人	10	9	10	1
	女性比率	%	24.4	22.5	27.0	1.9ポイント
	平均給与	円	8,142,133	7,850,495	7,858,535	291,638
	障がい者雇用者数	人	18	18	18	0
	障がい者雇用率	%	2.3	2.2	2.2	0.1ポイント
	パートタイム労働者	人	281	286	273	-5
	うち男性	人	47	45	40	2
(ご参考)	男性比率	%	16.7	15.7	14.7	1.0ポイント
	うち女性	人	234	241	233	-7
	女性比率	%	83.3	84.3	85.3	-1.0ポイント
	管理職人数	人	265	254	239	11
管理職の構成	うち男性	人	262	251	236	11
	男性比率	%	98.9	98.8	98.7	0.1ポイント
	うち女性	人	3	3	3	0
	女性比率	%	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	5	4	6	1
	うち男性	人	5	1	1	4
	うち女性	人	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	—
介護休業	うち女性	%	100.0	100.0	66.7	—
	介護休業取得者数	人	0	0	0	0
	うち男性	人				
総労働時間	平均総労働時間(年間)	時間	1,941	1,929	1,956	12
	有給休暇取得率	%	57.6	51.8	52.3	5.8ポイント
年次有給休暇	有給休暇取得日数	日	13.0	11.8	12.4	1.2
	平均残業時間(年間)	時間	206	194	232	12
離職	離職率(定年退職者含む)	%	1.9	1.8	2.7	0.1ポイント

※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さまざま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。

2021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。

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。

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。

国内の製造拠点は、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、海外ではマレーシア、中国の深圳・蘇州、タイ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。

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。

責任ある調達

マックスは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たす

ため、取引先とともに、責任ある調達に取り組んでいます。原材料や部品などの取引先を、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るとともに、企業として社会からの信頼を獲得するため、取引先を含めたサプライチェーンにおいて責任ある調達を推進しています。

当社は、国内約300社、海外約50社のサプライヤーから部品を調達しています。取引先との取引開始にあたって、当社グループの資材調達に関する基本姿勢を理解いただくとともに、統一した基準で調達を行うために、品質、安定供給、経営の健全性などに関する評価に基づき取引先を選定しています。また、継続的に取引しているサプライヤーに関しても、定期的に再評価し、取引関係を見直しています。なお、基準に満たない取引先に対しては、改善計画を提出してもらうとともに、直接訪問し、是正されているかどうか確認を行っています。

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。

社外取締役 インタビュー



社外取締役(監査等委員)
木内 昭二

社外取締役(監査等委員)
平田 稔

社外取締役(監査等委員)
神田 安積

マックスのガバナンスの強みと課題

平田 以前のマックスの取締役会は、決められたテーマを決議するというイメージがありましたが、コーポレートガバナンス・コードの実質化を志向していることなどもあり、より自由闊達に発言し議論できる場が変わったと感じます。取締役会実効性評価の結果をもとに改善を図ろうという黒沢社長の意思が強いのも、良い影響を及ぼしている一因でしょう。あえて課題を挙げるなら、取締役会で議論のテーマとして上がってくる議題以外については、こちらからリクエストをしないと情報を得にくいという点があります。これを補完すべく監査等委員会で業務執行取締役等との面談の機会を設けていただいております。更に、より理解を深めるために現場の責任者との面談の機会を増やすことが望まれます。

神田 2年ほど前から、取締役会の議事として決議事項と報告事項に加え、「論議事項」が設けられ、中長期的な課題について時間を取って議論できるようになり、会社にとっても私たちにとっても大変有益だと受け止めています。また、必要な資料は事前に共有いただいて読み込めるので、よりポイントを絞ったメリハリある議論が可能になりました。今後は、取締役会以外の場でも、カジュアルに意見交換できる機会をもっと持ちたいと思います。業務執行取締役から直接課題を聞く、工場等の現場を訪問するなどして、さらなるコミュニケーションの機会を増やすべきではないでしょうか。それから、会社を良くしようと取締役会でさまざまな議論をしているということを、ステークホルダーや社員に対

してわかりやすく伝えていく発信力の強化も重要です。

木内 取締役会の決議事項を減らし、その分論議事項について活発に議論できるようになったことは、より良いガバナンスを実現しようとしている黒沢社長の意気込みの表れだと感じています。また、昨年からの取締役会以外で監査等委員が業務執行取締役の考えを直接伺える場が設けられ、社長を含めた業務執行取締役の人物像や考え方がより深く理解できるようになりました。今後はさらに執行役員の意見を直接伺える場を持ちたいと思っています。取締役会がマックスの企業価値をどのように高めようとしているかについての発信が不足していると感じているので、可能な範囲で社内外に発信するよう働きかけていきたいと思っています。

平田 コーポレートガバナンス・コードに対応すべく、マックスでも社外取締役の人数を増やすなど取り組んでいます。今後はさらにガバナンス機構そのものをどうすべきかという中期的な計画も、取締役会で議論すべきかもしれません。具体的には、喫緊の課題として女性取締役をどうやって増やしていくかという点がポイントになってくると思います。

神田 取締役会の在り方について、ダイバーシティが重要なキーワードの一つになっています。その動きの中で、女性取締役を入れることは喫緊の課題です。もっとも、頭数を揃えれば良いという形式的なものではなく、なぜ会社経営に多様性が求められるのかという実質的な視点が大切です。取締役会において自律的に検討を重ねていく必要があります。

木内 マックスでは入社する女性の割合がようやく2割程度という状況で、その中から役員候補を育てていくのは大

変なことです。女性の管理職を増やす取り組みが求められますし、そのためには男性女性とも育児休暇を取りやすくなり残業時間を減らすなどの働き方改革が必要です。時間はかかりますが、これを地道に進めていくことが重要だと考えます。その上で、外部から女性取締役を入れることも検討すべきと考えます。

中期経営計画とESGの推進

平田 中期経営計画の策定にあたっては、10年、20年先まで見通した上で、当面の3年間で何をやるのかという議論が必要だと感じていました。例えば、今の事業・製品にこの先どういう発展が期待でき、どんな可能性があるのかを長いスパンで議論するなどです。例えば、多くの会社において減価償却が終わった機械をそのまま使い続けている現状がある中、先を見通した設備投資を行うことで、中期経営計画の達成の確度を高められると考えます。

神田 社外取締役の立場からは、マックスが時代に遅れることなく、むしろ時代の少し先に行くために意見を述べるのが重要と考えています。好調な事業も永続することが保証されているわけではなく、新規事業創出や中長期的な投資をどう考えていくかについても継続的に議論していくことが必要です。

木内 重視すべき課題として鉄筋結束機事業の成長・拡大が挙げられますが、この市場のボリュームや、あと何年売れ続けるかは正確にはわかっていません。その点についてのリサーチを適正に行った上で今後の投資計画をより精緻なものにする必要があると思います。また、マックスの企業価値を高めるためROE10%の目標実現に向けた具体的な取り組みを検討すべきです。マックスの株価が上がらない一因として、マックスの収益構造の変化に対する投資家の理解が進んでいないことが考えられるので、この点をもっと積極的に発信していくことが重要だと考えます。

平田 ESG・サステナビリティについては社内でも意識が浸透し、推進について心配はありません。しかし、現在の社会環境は、様々なリスクがありながらも予測が難しく、多くは起こってみて初めてわかります。このため、リスクアセスメントなどを通じて想定外の事象をなるべくなくし、想定内の範囲を広げていく必要があると考えています。

神田 ESGやSDGsに関して、マックスはまだ発展途上の

段階かもしれませんが、徐々に活動を推進しています。消費者や社会は、「この商品が、社会や自然にどのような影響を与えているのか知った上で買いたい」という意識に変わりつつあります。社会の流れに対応して受け身で取り組むのではなく、社会の意識の変化がどこに起因しているのかについて考えながら、主体的に取り組む姿勢が何より大切であると思います。

木内 環境配慮の重要性は社員にも浸透してきていると思います。今後は、ESGのSにあたる人材育成の側面が非常に重要になると思います。ダイバーシティや人権尊重、ワーク・ライフ・バランスの重要性をきちんと社内に浸透させ、また、社員の能力開発に積極的に投資することが重要と考えます。

これからのマックスに期待すること

平田 マックスには、長い時間をかけて鉄筋結束機等の事業を成長させてきた経験があります。それは一つの成功体験ですが、成長に時間がかかりすぎると投資家や社会は待ってくれません。今後はいかに短期間に好循環を生み、新しいマーケットを創出できるかが重要でしょう。製品開発を超えた事業開発が当たり前に行えるノウハウをしっかりと獲得することが、会社の成長のカギとなると思います。

神田 これからの企業には、経済成長と社会課題の解決の両立が求められます。その実現に積極的に取り組み、活動内容を発信していくことが大切です。特に、社会課題の解決について主体的に考えることができる若い世代の社員に大いに期待しています。これからのマックスを担う人材への投資を積極的に行い、多様な考え方を企業経営に反映させるようなシステムを作っていただきたいとも願っています。

木内 今、マックスはダイナミックな変革期にあると感じています。鉄筋結束機事業では、海外の売上が国内を追い越し、その差がますます広がっています。この急激な変化に対し適切に対応していくことが非常に重要で、特に海外の生産・販売の子会社に対するガバナンスを強化していく必要があります。さらに将来を見据えると、鉄筋結束機事業に代わる次世代の成長ドライバーを開拓する必要があります。M&Aを通じて新規事業に参入することも遠くない将来に確実に検討しなければなりません。現状に満足することなく、さらなる変革に積極的に挑むことを期待します。

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、お客様が支持する存在であり続けることで、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

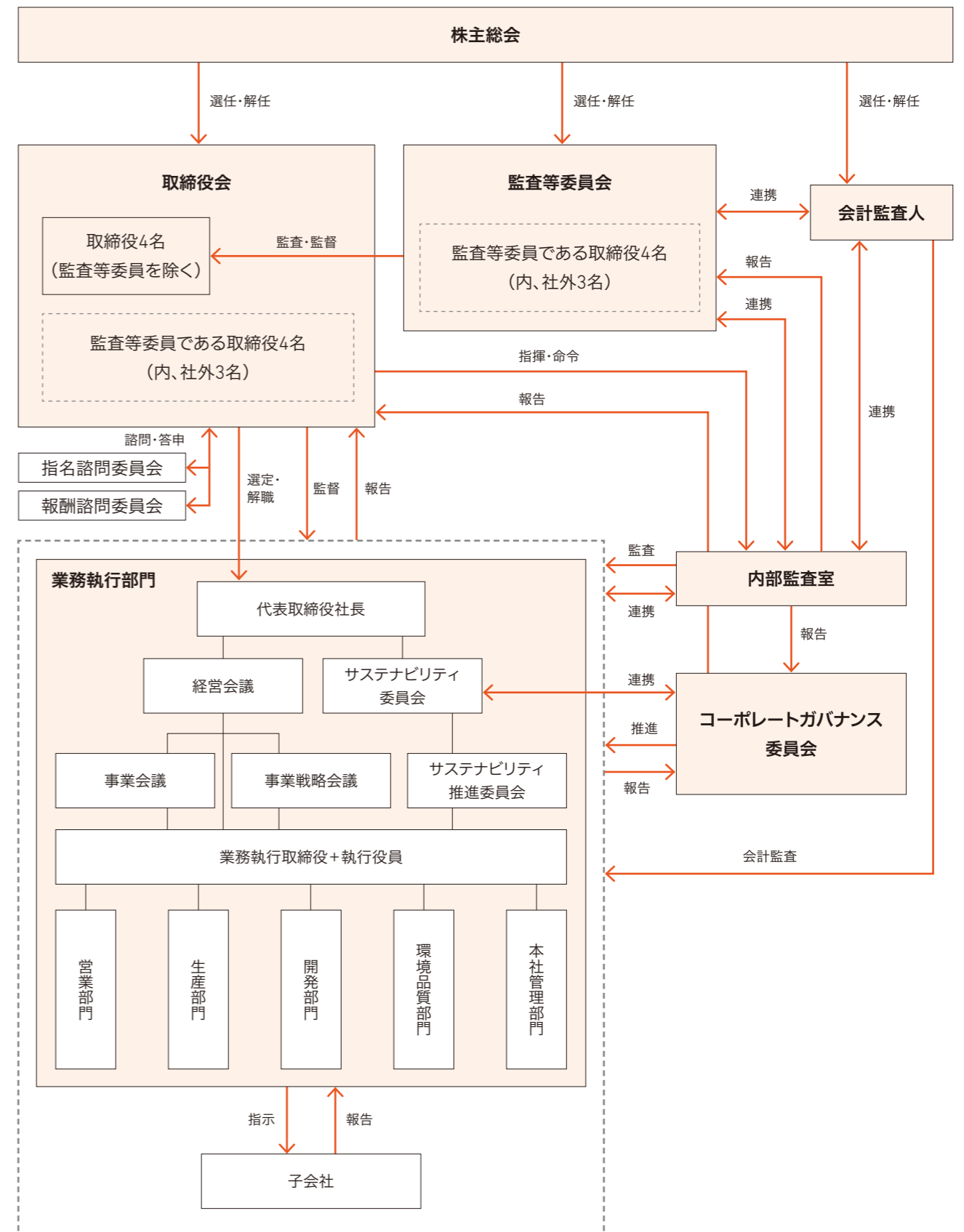
コーポレート・ガバナンス体制の概要

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	4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	3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	3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
	取締役会規程の改定(「論議事項」の新設)
2020年	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

コーポレート・ガバナンス体制図 (2022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。）4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、2021年度は18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。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、2021年度は19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、2021年度は2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。委員は黒沢光照、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。

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、2021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。委員は黒沢光照、平田稔及び神田安積を選任し、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4名（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。

機関の名称及び構成員（2022年6月29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
黒沢 光照	代表取締役社長	議長	—	○	○	主催	主催
山本 将仁	常務取締役上席執行役員 営業本部長	○	—	—	—	○	○
小川 辰志	常務取締役上席執行役員 生産本部長	○	—	—	—	○	○
角 芳尋	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	○	—	—	—	○	○
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）	○	○	—	○	—	○
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	—	—	○
中村 浩	上席執行役員生産本部 カワムラサイクル社長	—	—	—	—	—	○
安江 大輔	執行役員営業本部 ICT推進部長	—	—	—	—	—	○
北谷 明雄	執行役員経理部長 兼 総務担当	—	—	—	—	○	○
岩本 尚士	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 事業管理 グループ部長	—	—	—	—	○	○
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	—	—	—	—	—	○
石井 英之	執行役員生産本部生産本部室長	—	—	—	—	—	○
真鍋 克則	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	—	—	—	—	○	○
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	—	—	—	—	—	○
加藤 浩二	執行役員開発本部長 兼 開発設計部長	—	—	—	—	○	○
樫原 英男	執行役員営業本部販売 統括部部長	—	—	—	—	—	○

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 18回/18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 18回/18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 18回/18回

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。

2022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組み等に関する論議については、コーポレートガバナンス・コード改訂に対応し、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)及び役員持株会積立ての3つの要素から成り立っています。役員持株会積立ては、月額報酬及び業績連動報酬(役員賞与)それぞれから役員の職位ごとに定める一定の額を役員持株会に拠出することを義務づけています。なお、役員持株会から交付を受けた当該当社株式について、その在任中、継続して保有することを義務づけています。

また、月額報酬と業績連動報酬(役員賞与)の割合について、相互の割合に重点を置いてはませんが、業績連動

報酬(役員賞与)につき、業績連動報酬等に関する方針をもって、連結業績に対する健全なインセンティブとして作用するよう、その額を決定しており、かかる結果として、相互の割合が適切に定まるよう配慮しています。

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(役員持株会積立て額を含む。)、株主総会に上程する役員賞与議案、及び役員賞与の個人別の額(役員持株会積立て額を含む。)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

マックスでは、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、全社員を対象とする「セルフチェック」を実施し、自身の活動の振り

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)	役員持株会積立て (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(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。	月額報酬及び業績連動報酬(役員賞与)それぞれから役員の職位ごとに定める一定の額を役員持株会に拠出することを義務づけています。なお、役員持株会から交付を受けた当該当社株式について、その在任中、継続して保有することを義務づけています。
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 (監査等委員を除く。)	137	87	49	—	5
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	42 (25)	42 (25)	— (—)	— (—)	4 (3)
合計 (うち社外取締役)	179 (25)	129 (25)	49 (—)	— (—)	9 (3)

(注) 1. 上表には、2021年6月29日開催の第90回定時株主総会終了の時をもって退任した取締役(監査等委員を除く。)1名を含んでいます。
2. 取締役(監査等委員を除く。)に対する支給額には、使用者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、2022年6月29日開催の第91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2021年度における成果配分利益の実績は11,220百万円です。

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



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	会計	法務	人事	グローバルビジネス	企画・新規
黒沢 光照	代表取締役社長	◎		◎				◎	◎
山本 将仁	常務取締役	◎	◎	◎				◎	○
小川 辰志	常務取締役	○		◎					○
角 芳尋	常務取締役	◎	◎		◎			◎	◎
中村 智彦	取締役 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。

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	B 常務取締役	C 常務取締役	D 常務取締役
黒沢 光照 1979年 4月 当社入社 2005年 9月 同生産本部長 MAX(THAILAND) CO., LTD. 代表取締役社長 2010年 4月 同執行役員生産本部長兼玉村工場長 兼 藤岡工場担当 2010年11月 同執行役員品質保証部長 2011年 1月 同執行役員環境・品質保証部長 2012年 6月 同取締役執行役員環境・品質保証部長 2014年 4月 同取締役上席執行役員開発本部長 2015年 4月 同常務取締役上席執行役員開発本部長 2017年 4月 同代表取締役社長(現任)	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 インドネシア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ドネシア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)	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(現任)	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(現任)

監査等委員である取締役

E 取締役	F 社外取締役	G 社外取締役	H 社外取締役
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 同経営企画室室長 2022年 6月 同取締役(監査等委員)(現任)	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 2002年6月 朝日監査法人(現有限責任 あずさ監査法人)代表社員 2011年8月 公認会計士平田総事務所開設(現在に至る) 2012年6月 関東いすゞ自動車株式会社社外監査役(現任) 2015年6月 当社社外取締役 同特別委員会委員(現任) 2016年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任) 2017年6月 埼玉県信用農業協同組合連合会外監事 2021年6月 高崎信用金庫監事(現任)(重要な兼職の状況) 公認会計士平田総事務所公認会計士 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	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(現任) 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) 同特別委員会委員(現任) 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(重要な兼職の状況) 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 ウイン・パートナーズ株式会社社外取締役(監査等委員)	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会委員(現任) 2018年6月 当社補欠社外取締役(監査等委員) 同特別委員会委員(現任) 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・知的財産権等の遵法、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など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当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。2020年度は、調達部門等の内部監査も実施しました。

なお、2021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、海外からの調達等の一部には、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。新型コロナウイルス感染症の収束が見えない状況ですが、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組みを進めています。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大によっては、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 (2021年3月31日)	当連結会計年度 (2022年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	21,421	23,302
受取手形及び売掛金	12,628	—
受取手形	—	323
電子記録債権	—	1,102
売掛金	—	12,358
有価証券	3,908	4,810
商品及び製品	6,616	8,705
仕掛品	798	992
原材料	1,090	1,487
その他	785	1,851
貸倒引当金	△1	△4
流動資産合計	47,246	54,930
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物(純額)	6,483	10,445
機械装置及び運搬具(純額)	3,536	4,231
土地	7,181	7,193
リース資産(純額)	602	634
建設仮勘定	3,649	1,042
その他(純額)	1,274	1,415
有形固定資産合計	22,727	24,963
無形固定資産		
その他	332	440
無形固定資産合計	332	440
投資その他の資産		
投資有価証券	27,589	23,766
長期貸付金	129	101
繰延税金資産	3,607	3,974
その他	914	876
貸倒引当金	△9	△9
投資その他の資産合計	32,231	28,709
固定資産合計	55,292	54,113
資産合計	102,538	109,043

(百万円)

	前連結会計年度 (2021年3月31日)	当連結会計年度 (2022年3月31日)
負債の部		
流動負債		
買掛金	3,561	4,223
短期借入金	1,850	2,000
リース債務	222	195
未払金	2,048	2,058
未払法人税等	565	1,597
未払消費税等	252	162
賞与引当金	1,834	1,834
役員賞与引当金	58	49
製品保証引当金	68	213
その他	1,338	1,715
流動負債合計	11,800	14,051
固定負債		
長期借入金	150	—
リース債務	379	438
繰延税金負債	41	15
再評価に係る繰延税金負債	474	474
製品保証引当金	13	12
退職給付に係る負債	10,789	10,618
資産除去債務	41	154
その他	151	142
固定負債合計	12,041	11,855
負債合計	23,842	25,907
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	55,872	58,929
自己株式	△373	△413
株主資本合計	78,384	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	1,259	1,143
土地再評価差額金	△339	△339
為替換算調整勘定	236	1,773
退職給付に係る調整累計額	△940	△943
その他の包括利益累計額合計	215	1,633
非支配株主持分	97	100
純資産合計	78,696	83,136
負債純資産合計	102,538	109,043

連結損益計算書

(百万円)

	前連結会計年度 自2020年4月1日 至2021年3月31日	当連結会計年度 自2021年4月1日 至2022年3月31日
売上高	64,029	73,958
売上原価	36,704	42,569
売上総利益	27,325	31,388
販売費及び一般管理費	20,639	23,889
営業利益	6,685	7,498
営業外収益		
受取利息	74	68
受取配当金	104	130
受取賃貸料	15	19
為替差益	—	486
補助金収入	50	36
その他	79	133
営業外収益合計	324	874
営業外費用		
支払利息	42	57
租税公課	14	5
為替差損	94	—
その他	32	27
営業外費用合計	183	90
経常利益	6,826	8,282
特別利益		
固定資産売却益	0	3
投資有価証券売却益	29	—
過年度関税還付額	226	—
特別利益合計	256	3
特別損失		
固定資産売却損	—	0
固定資産廃棄損	16	36
投資有価証券売却損	0	—
構造改革費用	33	—
特別損失合計	50	36
税金等調整前当期純利益	7,032	8,249
法人税、住民税及び事業税	1,838	2,462
法人税等調整額	48	△298
法人税等合計	1,887	2,164
当期純利益	5,145	6,085
非支配株主に帰属する当期純損失(△)	△8	△5
親会社株主に帰属する当期純利益	5,153	6,090

連結包括利益計算書

(百万円)

	前連結会計年度 自2020年4月1日 至2021年3月31日	当連結会計年度 自2021年4月1日 至2022年3月31日
当期純利益	5,145	6,085
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	897	△115
為替換算調整勘定	782	1,546
退職給付に係る調整額	126	△3
その他の包括利益合計	1,805	1,426
包括利益	6,950	7,512
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	6,953	7,508
非支配株主に係る包括利益	△2	3

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度 [自2020年4月1日 至2021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	10,518	54,891	△320	77,456
当期変動額					
剰余金の配当			△2,249		△2,249
親会社株主に帰属する当期純利益			5,153		5,153
連結範囲の変動			△0		△0
自己株式の取得				△1,976	△1,976
自己株式の消却		△0	△1,922	1,922	—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					—
当期変動額合計	—	△0	980	△53	927
当期末残高	12,367	10,517	55,872	△373	78,384

	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	361	△339	△539	△1,066	△1,585	100	75,972
当期変動額							
剰余金の配当							△2,249
親会社株主に帰属する当期純利益							5,153
連結範囲の変動							△0
自己株式の取得							△1,976
自己株式の消却							—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	897	—	776	126	1,800	△3	1,797
当期変動額合計	897	—	776	126	1,800	△3	2,724
当期末残高	1,259	△339	236	△940	215	97	78,696

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

	株主資本				
	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	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

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

	前連結会計年度 [自2020年4月1日 至2021年3月31日]	当連結会計年度 [自2021年4月1日 至2022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	7,032	8,249
減価償却費	2,522	2,811
貸倒引当金の増減額(△は減少)	3	2
賞与引当金の増減額(△は減少)	104	△1
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	13	△8
製品保証引当金の増減額(△は減少)	△18	88
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	309	△174
受取利息及び受取配当金	△178	△198
支払利息	42	57
為替差損益(△は益)	△166	△391
固定資産廃棄損	16	36
固定資産売却損益(△は益)	△0	△3
過年度関税還付額	△226	—
投資有価証券売却損益(△は益)	△29	—
従業員預り金の増減額(△は減少)	△7	△1
売上債権の増減額(△は増加)	1,042	△940
棚卸資産の増減額(△は増加)	△401	△2,230
仕入債務の増減額(△は減少)	338	523
未収消費税等の増減額(△は増加)	—	△778
未払消費税等の増減額(△は減少)	△95	△90
その他の資産の増減額(△は増加)	△0	△26
その他の負債の増減額(△は減少)	193	229
小計	10,497	7,154
利息及び配当金の受取額	230	240
利息の支払額	△44	△62
法人税等の支払額	△2,112	△1,703
過年度関税の還付額	226	—
営業活動によるキャッシュ・フロー	8,798	5,629
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有価証券及び投資有価証券の取得による支出	△3,011	△1,204
有価証券及び投資有価証券の売却及び償還による収入	2,848	3,900
有形固定資産の取得による支出	△4,943	△4,160
有形固定資産の除却による支出	△150	—
有形固定資産の売却による収入	—	10
無形固定資産の取得による支出	△136	△227
無形固定資産の売却による収入	0	—
貸付けによる支出	△2	△1
貸付金の回収による収入	46	36
資産除去債務の履行による支出	—	△4
投資活動によるキャッシュ・フロー	△5,349	△1,651
財務活動によるキャッシュ・フロー		
自己株式の取得による支出	△1,976	△744
配当金の支払額	△2,248	△2,290
非支配株主への配当金の支払額	△0	—
リース債務の返済による支出	△258	△238
財務活動によるキャッシュ・フロー	△4,483	△3,274
現金及び現金同等物に係る換算差額	594	1,177
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△440	1,880
現金及び現金同等物の期首残高	21,849	21,421
新規連結に伴う現金及び現金同等物の増加額	11	—
現金及び現金同等物の期末残高	21,421	23,302

会社概要

商号	マックス株式会社
創立	1942年11月26日
資本金	123億6千7百万円
連結従業員数	2,478名(2022年3月31日現在)
決算期	毎年3月31日(年1回)

上場証券取引所	東京プライム
証券コード	6454
主要な事業	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



● 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.

○ 海外製造拠点

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

(2022年3月31日時点)

株式数および株主数

発行可能株式数	145,983,000株
発行済株式数	47,537,426株
株主数	4,412名
単元株式数	100株

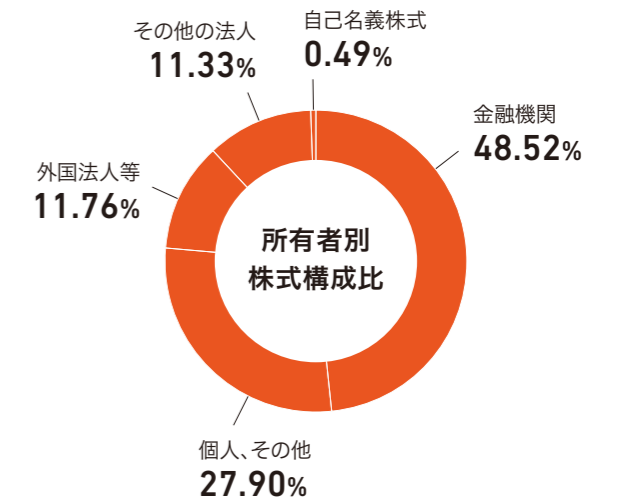
大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,179	10.95
第一生命保険株式会社	4,284	9.06
マックス共栄会第一持株会	3,810	8.06
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	3,168	6.70
株式会社みずほ銀行	2,234	4.72
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,198	4.65
株式会社群馬銀行	2,114	4.47
マックス従業員持株会	1,141	2.41
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234,892株を控除して算出しています。

所有者別株式分布状況

所有者区分	持株数(千株)
金融機関	23,063
個人、その他	13,262
外国法人等	5,588
その他の法人	5,388
自己名義株式	234



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/>

80周年記念特設サイト



<https://www.max-ltd.co.jp/80th/jp/>

報告対象期間

2022年3月期(2021年4月1日～2022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(2022年3月31日現在)

参考にしたガイドライン

国際統合報告評議会(IIRC)「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/>

