



マックス株式会社
統 合 報 告 書

2026

CONTENTS



01 Cover Story

私たちの特徴 (WHO WE ARE)	4
私たちのビジネス (OUR BUSINESS)	6
私たちの歴史 (OUR HISTORY)	8
価値創造プロセス (OUR VALUE CREATION)	10
6つの資本 (OUR VALUE CREATION)	12

02 戦略

社長メッセージ	14
中期経営計画 (2025～2027年3月期) の概要と進捗状況	20
鉄筋結束機事業の市場拡大と成長戦略	24
コーポレート本部長メッセージ	26
特集: 欧州でのさらなる事業拡大に向けて	30
セグメント別事業概況	
インダストリアル機器部門	38
オフィス機器部門	40
HCR機器部門	42
マテリアリティ (重要課題)	44
事業を通じた社会課題の解決	46

03 価値創造の基盤

サステナビリティの考え方	48
人を活かす企業の実現	50
人権への配慮	54
持続可能な地球環境への貢献	58
責任ある供給の確保	62

04 ガバナンス

社外取締役鼎談	64
コーポレート・ガバナンス	68
マネジメント体制/ スキル・マトリックス	74
コンプライアンス・リスク管理	76

05 会社データ

財務・非財務ハイライト	82
11年間の連結財務・ 非財務ハイライト	84
会社概要	86
株式情報	87



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

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、マックス株式会社により深く理解していただくことを目的としています。
本報告書では、主要ガイドラインに基づき、読者の皆さまが特に必要とされる基礎情報・財務データ・経営戦略・サステナビリティ情報などを抽出して掲載しています。本報告書以外に、当社のWebサイトにて詳細を掲載している項目もございますので、合わせてご参照ください。

報告対象期間
2026年3月期 (2025年4月1日～2026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 (2026年3月31日現在)

参考にしたガイドライン
IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

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

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。

マックスでは、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、そのことを「経営基本姿勢」に掲げております。人を育て、堅実に存在し続ける企業を実現して安定した雇用を確保することが、企業が果たすべき重要な社会貢献と考えています。

そのうえでさらなる社会への奉仕と文化への貢献を目指し、従業員の働きを新しい価値の創造に向けて結集させ、お客様、社会に役立つものをカタチにし供給し続けることで、自らを、会社をより成長させていきます。そして生み出した成果をステークホルダーに公正に配分し、社会の一員としての役割を果たしてまいります。

社是

一. 良い製品を責任をもって供給する

（各自の持っている能力、技術の100%マキシマムを発揮して
クライマックスの製品を造り販売する）

一. 全従業員の生活の向上と人材の養成に努める

（従業員は人格を尊重し合い、努力甲斐ある会社とする）

一. 社会に奉仕し、文化に貢献する堅実な前進を期する

（信頼ある生産と販売に徹する）

経営基本姿勢

いきいきと楽しく力を合わせ、皆揃って成長していく集団を目指す

1. ガラス張りの経営に徹する

2. 全員参画の経営に徹する

3. 成果配分の経営に徹する

ステートメント ▶ 私たちが大切にしている信条

世界中の暮らしや仕事を もっと楽に、楽しくする

創りたいのは、新しい当たり前。

使う人に寄り添いながら、

大胆に発想して、

今までにない便利さを世に送り出す。

私たちの製品を使っていただくことで、

きっと、楽にできるはず。

もっと、楽しくできるはず。

そうやって、人々の心にゆとりをもたらしたい。

人々の可能性を最大化したい。

そのために、私たちは挑戦し続ける。



コーポレートビジョン ▶ マックスが目指している姿

世界中の暮らしや仕事を もっと楽に、楽しくする

提供価値 ▶ ビジョンに向かって、マックスにできること

新しい常識を創り、ライフパフォーマンスを最大化する

マックスらしさ ▶ マックスの一員として、大切にする考え方、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、マックスが社会に価値ある「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。

WHO WE ARE

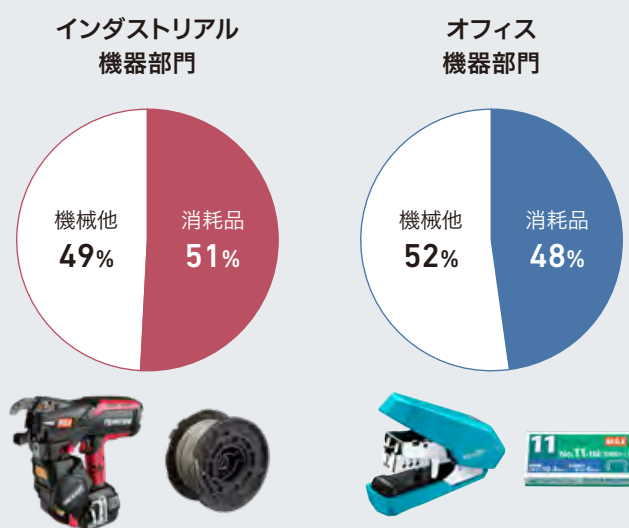
マックスは、お客様のニーズや社会の変化を捉え、世の中にない製品を創出・普及させることで
新たな市場を生み出し、ナンバーワン・オンリーワンを確立しています。

01

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

機械・消耗品売上高比率



02

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

安定した収益基盤

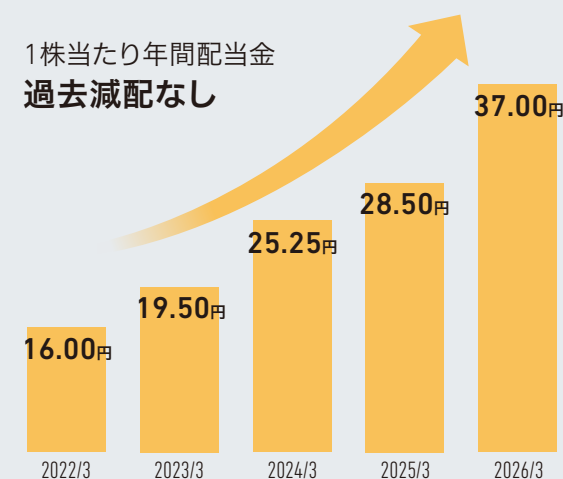
利益配分に関する基本方針

- 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6.0%、配当性向50%を目安とする

1株当たり年間配当金
過去減配なし



※2026年4月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を行っております。1株当たり年間配当金の棒グラフは、2022年3月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して記載しています。

04

徹底した三現主義

現場の事実を追求することによる
世の中にない製品の創出・普及

顧客の真のニーズを追求した
製品・サービスづくり



創立
1942年

拠点設置国数
13カ国

海外売上高比率
52.3%

営業利益
175億円

営業利益率
17.6%

配当性向
48.3%

連結従業員数
2,470人

ホッチキス国内売上金額シェア※
No.1

売上高
996億円

ROE
12.6%

PBR
2.5倍

DOE
6.1%

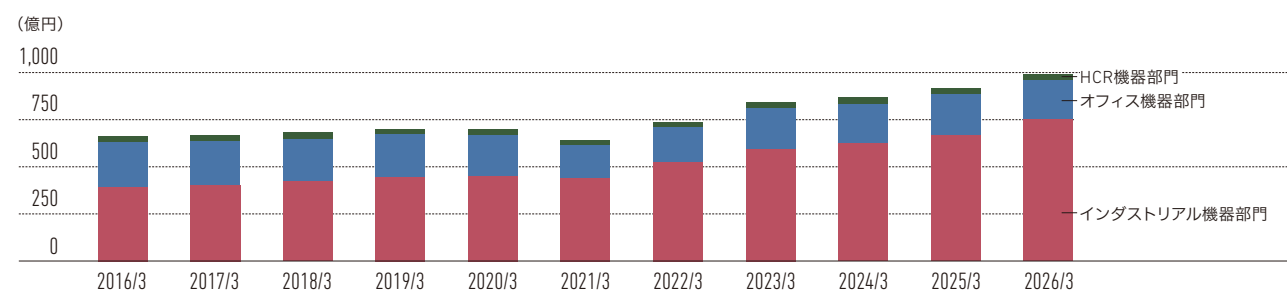
※2024年度ステープラー国内市場（文具・事務用品用途の手動式ステープラー本体（針なしタイプ、紙針タイプ含む）および専用針）メーカー出荷金額ベース 株式会社矢野経済研究所調べ 2025年12月現在
※本調査結果は、定性的な調査・分析手法による推計である

OUR BUSINESS

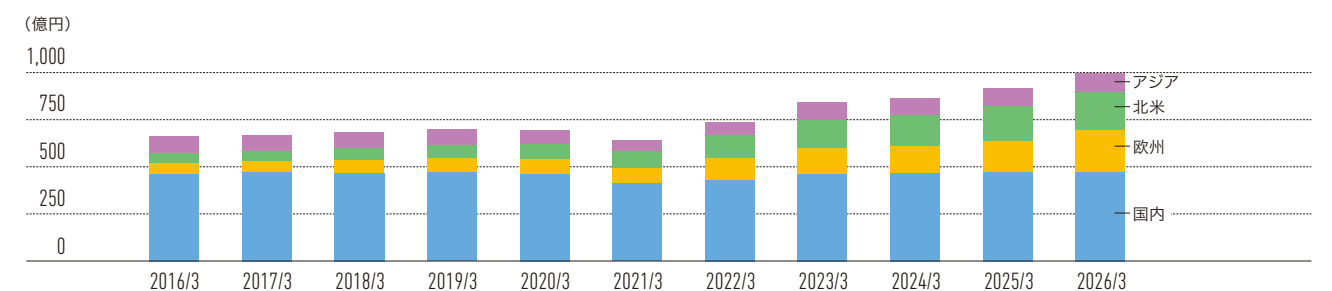
マックスは、ホッチキスや建築・建設工具を中心にユニークな製品を展開し、多くのトップシェア、世界初、国産初の製品を送り出しています。



セグメント別売上高推移



地域別売上高推移



OUR HISTORY

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。

国産第一号の10号タイプホッチキス発売



国産第一号のガンタツカ発売



国産第一号のエアネイラ発売



誘引結束機「テープナー」発売



丸釘用「コイルネイラ」発売



エアネイラ専用コンプレッサ発売



表示作成機「ピーポップ」発売



電子タイムレコーダ発売



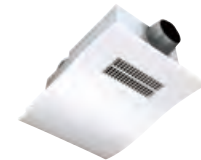
複合機内蔵用オートステープラ発売



コンクリートツール
ハンマドリル・振動ドリル発売



浴室暖房・換気・乾燥機
「ドライファン」発売



HCR事業に進出

コンクリートツール事業・住環境機器事業に進出

エレクトロニクス技術導入による、新概念製品の開発

空圧技術の確立により釘打機のトップメーカーに

1942年
創業

ホッチキスやガンタツカにより事業基盤を確立



充電式鉄筋結束機
「リバータイア」発売



高圧釘打機
「スーパーネイラ」発売



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

➤1942年

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



➤1964年

マックス株式会社と改称

➤1963年

米国ボスティッチインコーポレイテッドと資本・技術・販売提携

➤1981年

栄光ビジネスマシン株式会社の株式取得

1980年

売上高200億円に到達

➤1983年

デーシーシー株式会社の株式取得

1991年

売上高500億円に到達

➤2000年

株式会社神和製作所及びシンワハイテ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

➤2014年

Lighthouse(UK) Holdco Limitedの株式取得

2018年

売上高700億円に到達

➤2026年

藤工業株式会社の株式取得
Bo Fastening AB(現 MAX Scandinavia AB)の株式取得

2022年

売上高800億円に到達

2024年

売上高900億円に到達

高度経済成長期			事務機器の電子化		デジタル技術の活用	
世の中や市場の変化			IT革命			
・住宅供給の拡大 ・家具産業の成長			・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		・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	
・輸出産業の躍進 ・紙の資料が中心			・デジタル技術の進展 ・インターネットの普及		・DXの進展 ・生成AIの普及	

※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。

OUR VALUE CREATION

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。

行動指針 ■ 徹底した現場主義・顧客主義 ■ 失敗を恐れずに、やって、見て、考える ■ 使う人が満足するモノづくり



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

OUR VALUE CREATION

マックスが積み上げ、培ってきた経営資本は、事業を支え、さらに企業価値を高めて創造していくための源泉です。それぞれの資本を維持・強化することで、企業価値の最大化と持続的な成長を目指しています。

人的資本	知的資本	製造資本	自然資本	財務資本	社会関係資本
					
目指す人材像の実現	蓄積したノウハウと技術力	高品質な製品を 量産可能な生産体制	持続可能な地球環境 への貢献	健全な財務体質	ステークホルダーとの 関係
強み	強み	強み	強み	強み	強み
「人の成長が、会社の成長につながる」という理念のもと、人材の意欲と能力を引き出す風土 - 社員一人ひとりが仕事の主人公であるボトムアップ重視の考え方 - 自律的な成長を促す継続的な教育と「人」への投資	- 徹底した「三現主義」から顧客の潜在的なニーズを汲み取り、「新しい価値」を生み出す開発力 - 鉄筋結束機をはじめとする独創的（ユニーク）な製品の競争優位性を強固にする特許戦略 - メカ・ハード・ソフト設計の融合と消耗品とのマッチングによる製品性能の追求	- 自社開発設備で素材から一貫生産することによる、使う人が満足するモノづくりの実現 - 国内外12拠点の生産体制を活かした、グローバル需要に対する安定的な製品供給能力 - 需要の変化にタイムリーに対応するフレキシブルな生産管理体制	- 製品の小型化・軽量化や省電力設計による、人にやさしく環境に配慮した製品の開発 - 事業活動に伴うCO₂排出量の削減と、再資源化の推進による環境負荷低減への取り組み 「マックスグループ環境宣言」「環境基本方針」に基づく、全社的な環境活動の実践	- 機械と消耗品の供給を軸とする堅牢な収益基盤 - 付加価値の高い製品・サービスに基づく、キャッシュ・フロー創出力 - 継続的な研究開発・設備投資と、株主還元を両立できる健全な財務基盤	- お客様の声を製品・サービスに反映し続けることで構築された、強固な信頼関係 - 顧客と持続的につながるビジネスモデル(消耗品・保守(修理)・部品供給等)を通じた顧客密着基盤 - 欧米やアジアなど世界各国に展開し、プロの現場から支持される高いブランド力
課題	課題	課題	課題	課題	課題
- 次世代リーダーや高度専門人材の継続的な確保と育成 - 女性を含む多様な人材が活躍できるより働きやすい環境の整備とエンゲージメントの一層の向上	- 社会の変化をいち早く捉え、DXや新たな市場を生み出す次世代技術の創出・普及 - 製品・サービスの実用化サイクルの短縮と知的財産の権利化推進による市場競争力のさらなる強化	- 需要の増加に迅速に対応するための供給体制の構築 - 生産現場における自動化・省人化のさらなる推進と、製造プロセス全体の効率化	- サプライチェーン全体(Scope3)を含めた、脱炭素化・カーボンニュートラルへの対応 - サーキュラーエコノミー(循環型経済)に向けた環境配慮型設計とリサイクル体制の強化	- 中長期的な企業価値向上に向けた、成長分野や新規領域への機動的かつ戦略的な資金投下 - 資本コストを意識した経営の推進と、ROE(自己資本利益率)の一層の向上	- 未開拓の海外市場における新規顧客ネットワークの構築と、グローバルでのブランド認知拡大 - サプライヤーと協働したサステナブル調達の推進や地政学リスクなどへの対応強化
連結従業員数 2,470人	研究開発費 45.7億円	設備投資 30.3億円	CO ₂ 排出量(Scope1+Scope2) 15,789t	自己資本比率 83.6%	株主数 10,186名
教育訓練費 2.2億円	グローバル特許登録件数 3,129件	生産拠点 12拠点	再資源化率 95.8%	株主資本 978.8億円	展開国・地域数 約80カ国

代表取締役社長

小川 辰志



RESOLVING SOCIAL ISSUES with OUR PRODUCTS

**「新しい当たり前」の創造に挑み、
持続的な成長と企業価値向上を実現していきます**

現中期経営計画2年目にあたる2026年3月期は、売上高・各利益が過去最高となり、4期連続で更新しました。売上高・各利益は中期経営計画最終年度の目標を1年前倒しで達成し、ROEやPBRも目標水準を前倒しで達成することができました。

最終年度となる2027年3月期は、第1四半期の堅調な進捗を踏まえて通期計画を上方修正し、現中期経営計画を策定した際に描いた「2030年度に目指す姿」に迫る水準にあります。現在は、次期中期経営計画の策定に向けた議論も本格化しています。足元の成長を分析し、持続的な成長につなげるために、これからのマックスが進む方向性と具体的な施策を定め、企業価値を向上させます。

変化の激しい事業環境の中、海外事業が成長を牽引

グローバルな事業環境を見ると、米国では関税措置の変更がありました。これに対応して、米国の販売子会社MAX USA CORP.では2025年5月と9月に価格改定を実施し、損益への影響を抑制しました。一方、オートステープラ事業では関税措置の影響などにより市況が低迷し、販売数量の減少が起きました。また、中東情勢では、一部のプラスチック材料やナフサ、シンナーなどに調達難が生じましたが、現在まで、代替調達などにより大規模な生産停滞は回避している状況です。サプライチェーンのさまざまな問題に対処しながら、製品供給の継続を最優先に、調達・コスト両面での対応を続けています。

国内の事業環境は、新設住宅着工戸数の減少に加え、資材価格の上昇や調達難などを背景に建築計画の延期もみ

られ、住宅関連市場は厳しい状況が続きました。これに伴い、国内機工品事業では木造建築物向け工具の販売が減少しました。また、円安による仕入コスト上昇が損益に影響を与えました。

海外では鉄筋結束機の需要が想定を上回り、実績が大きく伸長しました。北米では、AIの普及を背景とするデータセンターを含む大型プロジェクトの進行に加え、建設現場の慢性的な人手不足を背景とした機械化需要が高まっています。欧州でも、インフラ投資の進展や人手不足を背景とする省人化ニーズを捉え、ドイツや北欧、そして東欧・南欧でも販売が拡大しました。市場動向と、これまで進めてきた営業施策や新製品投入が重なり、事業成長につながったと捉えています。

ニーズに応える新製品の投入が業績を牽引

現在、継続して大きな成果をあげているのが鉄筋結束機事業です。数量拡大戦略の一つである新製品投入では、2025年5月にツインタイヤ特大径モデル「RB-822T」、10月に大径モデル「RB-612T」を発売し、スタンダードモデルと合わせた3タイプのラインアップが揃ったことで、新たな用途提案が可能になりました。また、周辺商材としてメッシュ筋（溶接金網）を片手で切断できる充電式メッシュ筋カッター「PJ-C060」を投入し、新たな市場を開拓したことも業績に寄与しました。鉄筋結束機の販売数量増加に伴い、消耗品であるタイワイヤの需要も拡大しており、安定供給に向けて生産体制の増強を進めています。

オフィス機器事業では、チューブマーカ―の成長性に期待しています。制御盤の製作や現場での設置・配線工事に伴う電線マーキング作業で、携帯型チューブマーカ―を評価いただきました。加えて、2026年3月にPC接続専用の据置型チューブマーカ―「レタツイン LM-3000PRO」と

中期経営計画の目標を前倒して達成、さらなる成長を目指す

中期経営計画の2年目を終え、収益性が向上し、2026年3月期の営業利益率は17.6%、ROEは12.6%となりました。海外事業を中心に、これまで進めてきた取り組みが成果とし

その消耗品を国内で発売し、作業効率のさらなる向上に貢献できるようになりました。現在は欧州を中心とする海外市場への展開を開始しています。

AF（農業・食品）事業では、自動搬送袋とじ機の提案強化のほか、食品包装のさらなる効率化に向けた他社との協業などの取り組みを推進しています。

住環境機器事業では、浴室暖房・換気・乾燥機「ドライファン」が堅調に推移し、注力しているリプレイス向けを中心に販売が伸長しました。

HCR事業については、収益改善が最優先の課題です。付加価値の高い製品や、当社とのコラボレーションによる製品群を育成し、収益の改善につなげていきます。海外では、中国のレンタル市場向け車いすの販売動向を見極めながら、他地域への展開も視野に入れ、成長の可能性を探っていきます。

で表れていると受け止めています。

中期経営計画で掲げる3つの戦略について振り返ります。

事業戦略

事業戦略の3つの柱の一つである「海外事業のさらなる成長」は順調に進捗しています。一方、「国内事業の強化」はHCR機器部門などの収益改善が引き続き課題です。「新規事業の事業化」では、工具のサブスクリプション・レンタルサービス「レンツール」の全国展開を開始したことに加え、(株)ジェイアール東日本企画の「車いすレンタルサービスbyベビカル」での協働取り組みを開始しました。(株)カワムラサイクルの車いすをお使いいただくことで、移動にサポートを必要とされる方が安心して外出できる社会の実現を目指します。また、鉄筋結束の自律移動結束ロボットをはじめ、複数のテーマが事業化に向けて前進しています。

事業拡大で得た利益を株主と社員に還元するとともに、成長投資にもバランスよく配分していきます

業はマックスの持続的成長に欠かせない事業であり、成長につながる製品の企画・市場投入と適切なコストコントロールの両面から、収益性の改善に取り組みます。

経営基盤強化戦略

DX推進を経営基盤強化戦略の一つとして掲げており、DXの活用が各部門に広がっています。工場では生産工程の改善や生産効率向上にDXを活用し、開発分野でもデータ解析の高度化が進んでいます。また、社内

海外の鉄筋結束機における営業施策としては、これまで進めてきたディーラー網の構築・拡大が好調を支えています。既存市場での販売網強化に加え、インフラ分野に強い顧客層への営業活動や、東欧・南欧での販売チャネルの開拓を進めてきました。2024年後半以降、ドイツを中心に欧州市場が回復するタイミングと新製品投入が重なったことも、成長を後押ししました。開発・生産では、鉄筋結束機の製品ラインアップを拡充するとともに、需要拡大が続くタイワイヤの安定供給に向けた生産能力の増強を進めるなど、今後の事業拡大を支える供給基盤を着実に強化しています。

収益構造を見ると、海外事業の拡大が全社の成長を牽引する一方、国内事業には収益改善の余地があります。国内事



に生成AIラボを設置し、複数のプロジェクトを試行する中で、生産効率の改善につながったテーマもありました。

製品・サービスでは、IoTを活用した鉄筋結束機やラベルプリンタを製品化しており、データ還元が進んでいます。AIによる分析も行いながら、お客様へのデータ提供を行うとともに、開発や営業が活用できるデータ資産としても蓄積したいと考えています。今後、ビジネス変革を含めたDX戦略を、AIのさらなる活用も含めて次期中期経営計画で再構築します。

コーポレート・ガバナンスの強化においては、例えば、内部通報制度の適用拡大があります。内部通報に至らない意見なども注視しながら制度をさらに有効活用できるよう検討しています。また、情報セキュリティについては、事業のグローバル化やサイバー攻撃の高度化を踏まえ、国内外で共通の仕組みやシステムに改革しながら、グループ全体の情報セキュリティ水準を高めています。

成長投資戦略

成長投資戦略では、キャッシュフローアロケーションで示しているように事業拡大投資として120億円程度を計画しており、2026年3月期までの実績は26億円となりました。実際のキャッシュアウトは2027年3月期とな

りましたが、鉄筋結束機事業のさらなる成長に向けて2件のM&Aを実施しています。北欧のBo Fastening AB（現MAX Scandinavia AB）は、鉄筋結束機とタイワイヤの販売代理店であり、より市場に近い位置でマーケティング活動を行い、顧客ニーズや市場変化を迅速に捉えることを狙いとしています。藤工業（株）は鉄筋結束機の主要部品の加工先であり、部品加工の内製化によって、BCPを含む安定供給体制の確立とコスト競争力の強化を図ります。販売面と供給面の双方から鉄筋結束機事業の基盤を強化する投資であり、今後も販売チャネルの拡大、技術研究、開発機能・新規事業創出の基盤強化、人的資本投資など、将来の成長につながる投資を実行していく考えです。

「新しい当たり前」の創造に向けた
挑戦を続ける会社として、これからも
マックスにご期待ください

次期中期経営計画で描く成長の方向性

次期中期経営計画に向けた議論についてお話しします。2028年3月期からの3年間で計画するにあたっては、さらにその先の3年を見据え、6年後の姿からバックキャストして考える方針です。主力である鉄筋結束機事業の持続的成長について、経済環境や地政学リスク、競合環境の変化も含めて計画します。同時に、新製品の継続的な投入や、サプライチェーン上のリスクにどう備えるかといった、事業の持続

性に関わる課題を全社協働で解決していきます。

次期中期経営計画でも、マックスが提供する社会価値として掲げてきた「人手不足の解消」と「職場・家庭の安全衛生向上への貢献」を追求する方向性には変わりはありません。そのうえで、現中期経営計画の目標を前倒してきた実績を踏まえ、次に何を、どこまで伸ばしていくのかを明らかにします。現時点で軸になると考えているのは、鉄筋結束機

や新製品を中心とする既存事業のさらなる拡大と、新規事業の事業化です。この2つをさらに推進するために、人材・組織のあり方や投資配分まで含めて検討していきます。既存事業を拡大することで基盤を安定させること、新規事業を推し進め新しい幹をつくること、既存と新規の双方にしっかりウェイトを置いて取り組んでいきたいと考えています。また、事業成長に伴い、海外売上高比率が50%を超え、今後も海外事業の拡大が見込まれる中、各国・地域のディーラーとの関係はより広く、深いものになっています。積極的な情報交換を行いながら、環境変化やニーズを捉え

将来の成長を支える人材と組織のあり方

事業規模がさらに拡大したときに、国内外の組織や人員構成をどうするのか、それに合わせてガバナンスをどう進化させるのかは、非常に重要な課題です。特に海外事業が急速に拡大する中、現地のマネジメント体制やローカル社員の採用・育成、日本人を含むグローバル人材の配置、ローテーション、スキルアップ、キャリア形成まで含めた人材戦略を整えていく必要があります。事業の成長に組織と人材の成長を確実に結びつけていくことが、次の成長を支える基盤になると考えています。

社員一人ひとりのキャリアのあり方も、多様になっていくと考えています。部門をまたぐローテーションで経験を広げる人、専門分野でスキルを高める人、海外で挑戦する人など、それぞれが個性や強みを発揮できるよう、教育やキャリア形成を会社として支えていくことが重要です。同時に、国内外で長年マックスを支えてきたベテラン社員が退職し

自らも挑戦し続ける会社を目指して

ブランドステートメントに掲げているとおり、マックスが創りたいのは「新しい当たり前」です。これは、お客様の暮らしや仕事をより安全に、効率的にする製品やサービスを生み出すという社外への約束であると同時に、私たち自身への問いかけでもあります。日々の業務フローや制度、既存の製品など、これまで当たり前だと思ってきたものを見つめ直し、変えることをためらわずに挑戦する。その一つひとつ

る体制を構築するなど、スピード感のある対応を図っていきます。

企業価値向上戦略という観点で、売上高を伸ばしながら高い収益性を維持し、創出した利益を株主への還元、社員への還元、成長投資にバランスよく配分するという基本的な考え方を継続します。社員への利益還元は従来から大切にしてきた考え方であり、今後も継続していきます。株主還元についても、資本効率や成長投資の機会、財務状況を踏まえながら、企業価値向上につながる最適な水準を検討していきます。

ていく中、これまで培ってきたマックスのカルチャーをどう継承するかも大きな課題です。今後M&Aによって異なる文化を持つ組織がグループに加わることも想定し、相手の良さを活かしながら、マックスとして大切にしている価値観を共有できる組織運営を考えていきます。

採用についても引き続き力を入れていきます。人数の比較的少ない30代・40代のキャリア採用を積極的に進め、人員構成のバランスを整えていきたいと考えています。また、人事評価制度についても見直しを進めており、2028年3月期を目安に新しい評価方法を導入する計画です。成果だけでなく、難しい課題への挑戦や努力、組織横断の取り組みへの貢献なども適切に評価できる仕組みを目指します。最初から完成形を求めるのではなく、導入後も社員とのコミュニケーションを重ねながら継続的に改善していく考えです。

の変化が点と点でつながれば、やがて事業や会社そのものを変える大きな力になると考えています。そして、お客様の挑戦にも寄り添い、私たち自身も挑戦を続ける会社でありたいと考えています。株主・投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーの皆さまには、「新しい当たり前」の創造に挑み続けるマックスのこれからの、ぜひご期待いただければと思います。

中期経営計画(2025～2027年3月期)の概要と進捗状況

現中期経営計画は、2030年度に目指す姿を明らかにした上で、その実現に向けた計画として立案しました。2026年3月期は中期経営計画最終年度である2027年3月期の計画(2025年4月30日発表)を1期前倒して達成しました。堅調な業績を受けて上方修正した2027年3月期の計画(2026年7月30日発表)では、2030年度に目指す姿に迫る水準を見込んでいます。

基本戦略及び2026年3月期進捗状況

未来を創る

－事業収益力と資本収益性の向上により、企業価値の高いマックスを創る－

事業戦略

×

経営基盤強化戦略

×

成長投資戦略

①海外事業のさらなる成長

順調に進捗

- 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海外売上高は、期首計画に対する達成率124%と順調に推移。
- 海外売上高は、前年比+17%の520億円の実績。

②国内事業の強化

課題あり

- 一部部品不足や取引先の出荷停止の影響などにより、国内オフィス事業が低調に推移。文字表示機器の拡販に注力し、収益性の改善を目指す。
- HCR機器部門は市況の低迷などにより、セグメント利益は赤字。新製品の拡販など安定した黒字化の実現に向けた活動を継続。

③新規事業の事業化

進捗途上

- 工具のサブスクリプション・レンタルサービス「レンツール」を展開。2025年5月に全国展開を開始。
- 展示会に出展した鉄筋結束の自律移動結束ロボット、設備向け結束端末について、事業化の検討を継続。

①サステナビリティ経営(人的資本)

順調に進捗

- 中期経営計画期間で200名の採用計画に対して、2期で159名の実績。
- マックスグループ行動規範の見直しを実施。従業員への周知・浸透を進めることで、全社のガバナンス強化を企図。

②DX推進

順調に進捗

- DX推進費用として4億円を投下。全社統一のデジタル基盤の導入・確立に加えて、生成AIについては生成AIラボによる試行・検証を実施。
- 機械学習による分析・推定技術を活用した製品開発、AIやロボットを活用した製品検査の実施。

③設備投資

計画割れ

- 鉄筋結束機の消耗品「タイワイヤ」の生産能力拡充に向けた投資・研究を継続実施。
- チューブマーカ―「レタツイン LM-3000PRO」など新製品に関連する設備投資を実施。次期(2027年3月期)以降も、持続的な成長に資する設備投資を実行。

①事業拡大投資

M&Aを実施

- 鉄筋結束機事業のさらなる拡大に資するM&Aを2件実施。
 - 部品の加工先 藤工業株式会社の全株式取得：鉄筋結束機の部品加工の内製工程化によるBCPを含む市場への安定供給体制の確立とコスト競争力の強化
 - 北欧の販売代理店 Bo Fastening AB(現MAX Scandinavia AB)の全株式取得：より現場に近いマーケティング活動を推進することによる真の顧客ニーズの把握と市場や環境の変化への迅速な対応

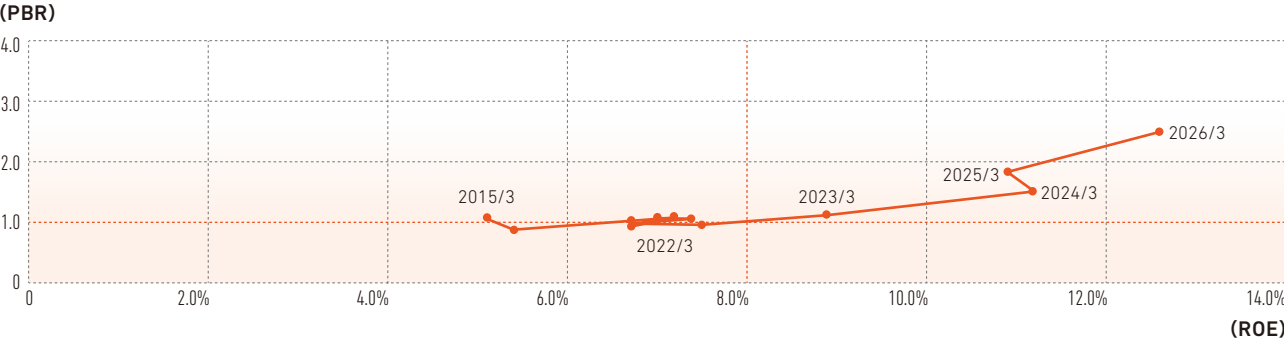
②研究開発投資

順調に進捗

- 新製品開発を含め、研究開発を積極的に実施。2026年3月期の研究開発投資の実績は45億円。計画に対して108%の実行率。

ROE・PBRの改善を継続

ROE及びPBRは、2023年3月期以降、大幅に改善。今後さらなる改善を目指す。



2026年3月期実績と計画数値の修正

(2026年7月30日発表)

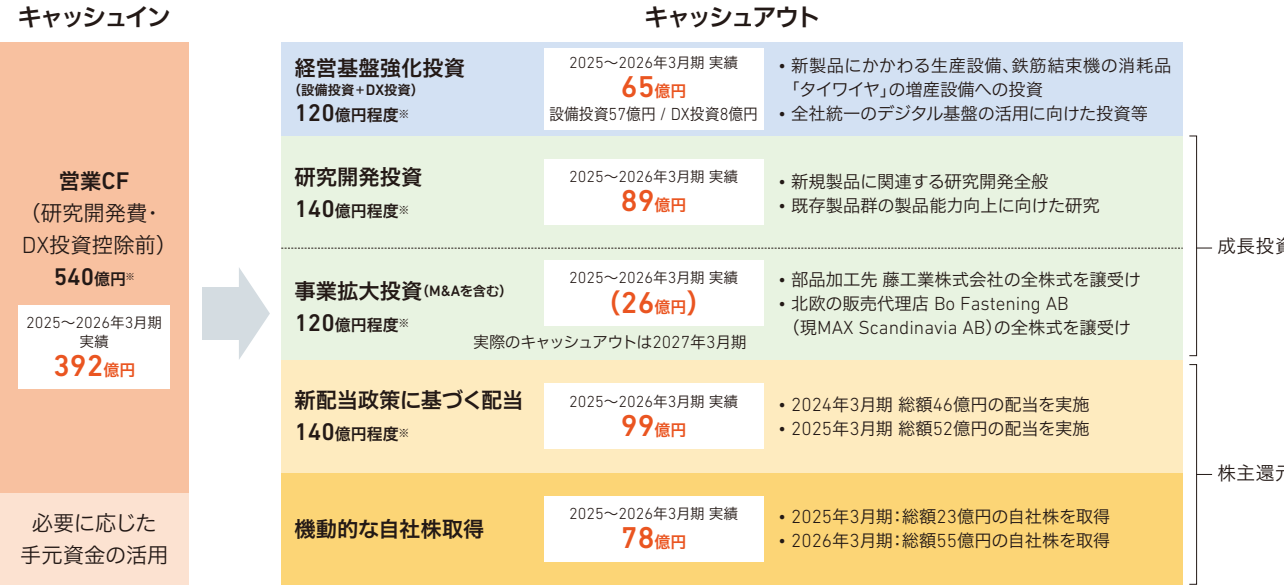
2026年3月期は売上高、各利益ともに4期連続で過去最高を更新。業績の堅調な推移を踏まえ、中期計画最終年度である2027年3月期の計画を上方修正しました。

(百万円)

	実績		次期計画 (中期経営計画最終年度:修正後)	
	2026年3月期	対前年増減率	2027年3月期	対前年増減率
売上高	99,607	+8.5%	109,900	+10.3%
営業利益	17,571	+21.4%	19,900	+13.3%
経常利益	18,382	+24.1%	19,900	+8.3%
親会社株主に帰属する当期純利益	13,891	+23.8%	15,050	+8.3%
売上高営業利益率	17.6%	—	18.1%	—
ROE	12.6%	—	13.0%	—

キャッシュフローアロケーション

本業で得た資金と手元資金を有効活用し、持続的な成長につなげるとともに、適切な株主還元を行っていきます。



※2025～2027年3月期 中期経営計画値

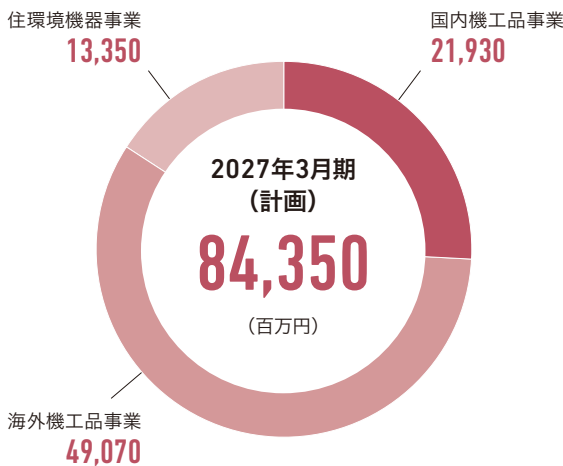
部門別計画

インダストリアル機器部門
(2027年3月期計画)

重点方針

国内・海外の鉄筋結束機事業を中心とした事業拡大の継続

事業別売上高



国内機工品事業

- 現場の生産性向上をキーとした提案の推進
- 鉄筋結束機の建築・土木市場での用途拡大

海外機工品事業

- 非住宅市場を中心とする新規ユーザーの開拓
- ディーラーの育成による販売力の強化
- アフターサービス体制の整備

AF(農業・食品)事業

- 誘引結束機「テープナー」の欧米市場での普及拡大

住環境機器事業

- 浴室暖房・換気・乾燥機のリフォーム・リプレイスのストックビジネス拡大継続



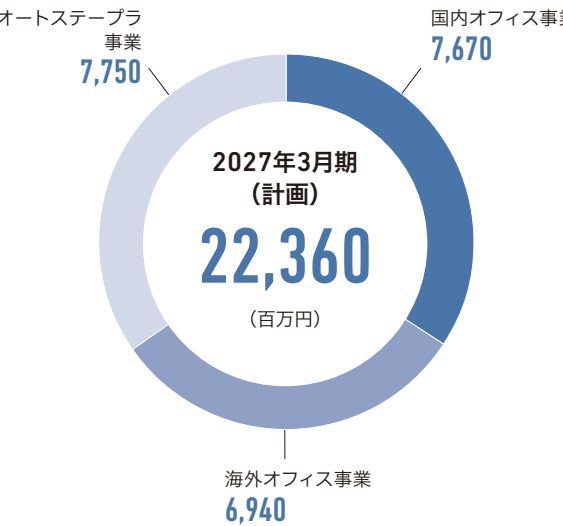
鉄筋結束機「ツインタイア」

オフィス機器部門
(2027年3月期計画)

重点方針

文字表示機器と海外市場の拡大による収益性の確保

事業別売上高



国内オフィス事業

- ICT活用による顧客接点の強化と営業生産性の向上
- 安全表示や化学物質規制に対応したラベル(GHSラベルなど)を切り口とした表示作成機「ビーポップ」の拡販

海外オフィス事業

- 欧米を中心にチューブマーカ「レタツイン」新製品や表示作成機「ビーポップ」など文字表示機器の拡販
- ASEANにおけるホッチキスを中心とした文具関連製品の安定的な売上の確保



GHSラベル



HCR機器部門
(2027年3月期計画)

重点方針

収益改善の継続と海外事業の拡大による安定した黒字化の実現

事業別売上高



- 付加価値の高い新製品投入などによる収益性向上
- 中国工場の生産性改善と内製化による収益改善の継続



次世代型標準車いす「ウェイビトルー」

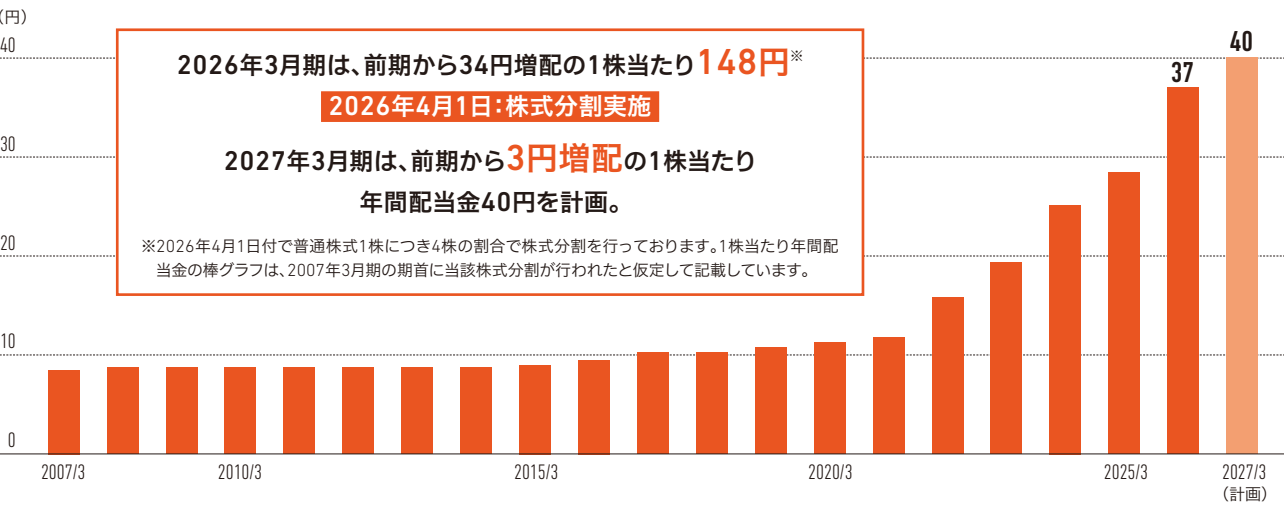
配当政策・1株当たり年間配当金

株主の皆さまに対する利益還元を経営の最重要政策の一つとして位置付け、利益配分に関する基本方針を「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」としています。本方針を前提としつつ、足元の財務状況、事業収益力の向上、ROEの水準等を鑑み、配当政策を以下のとおり見直しました。

新配当政策(2027年3月期より変更)

連結決算を基準に、「純資産配当率6.0%、配当性向50%を目安とする」

1株当たり年間配当金の推移



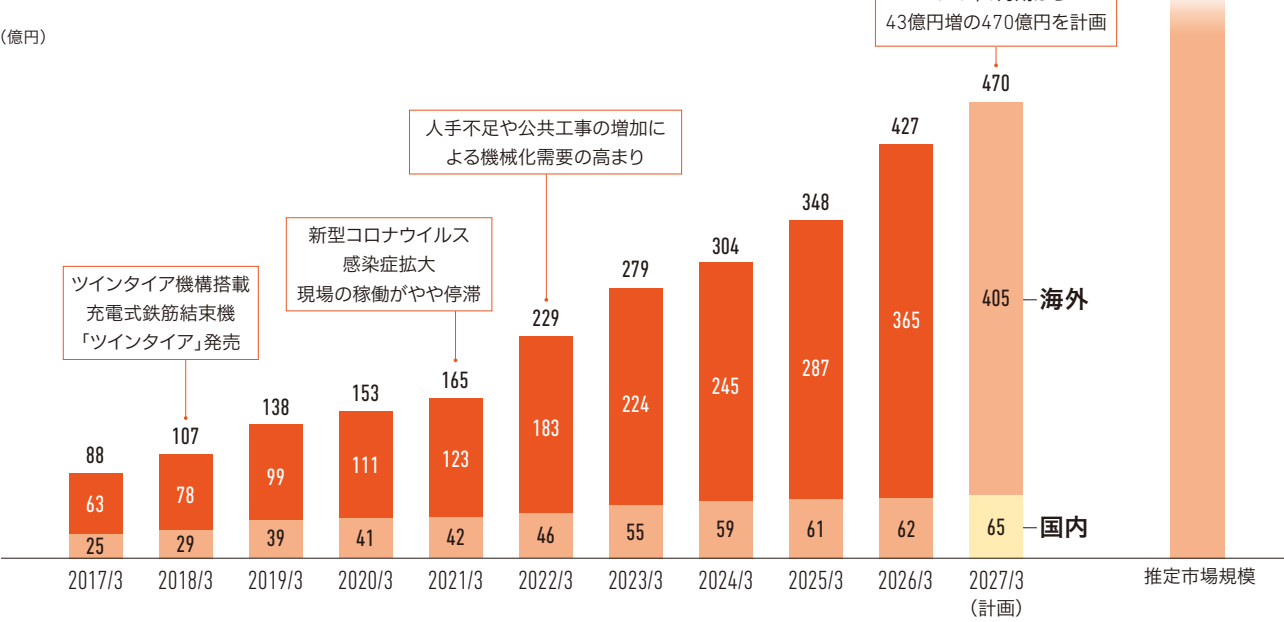
中期経営計画の詳細につきましては、Webサイトをご参照ください。
<https://www.max-ltd.co.jp/about/ir/policy/plan.html>

鉄筋結束機事業の市場拡大と成長戦略

中期経営計画の達成、そしてその先の2030年度に目指す姿を実現するための成長の柱は、鉄筋結束機事業です。鉄筋結束機は、国内にとどまらず、欧米を中心とする世界の建設現場（鉄筋コンクリート造のビルやマンション、道路、橋、住宅基礎等）やプレキャストコンクリート工場などで幅広く使用されています。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。

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

コンクリート構造物向け工具の実績推移



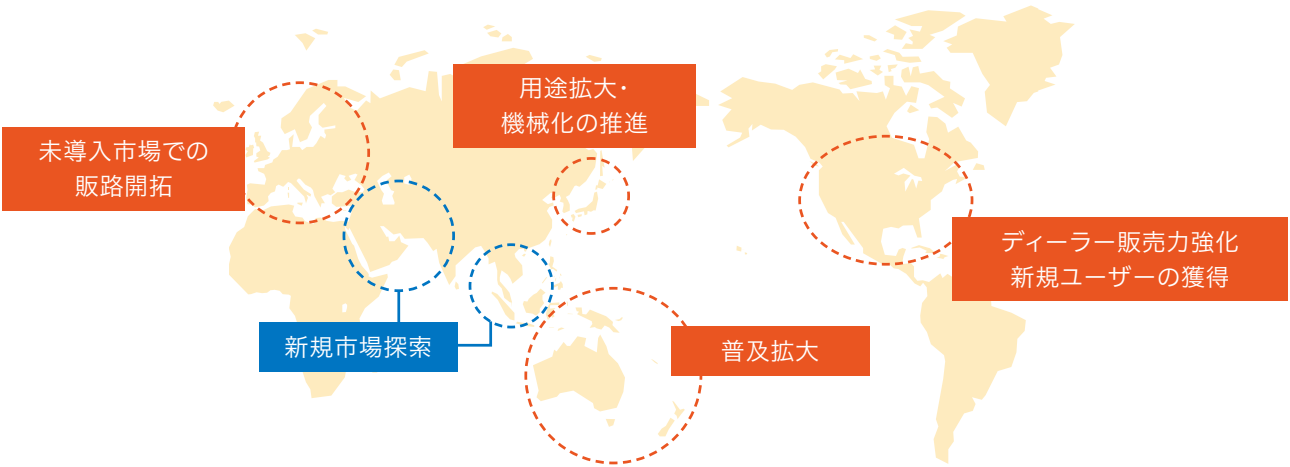
2018年3月期の「ツインタイヤ」発売を契機として伸長を継続。
2026年3月期の業績は427億円となり、
2017年3月期の88億円から約5倍の事業規模に成長。



生産	消耗品の生産増強投資を継続	- 消耗品「タイワイヤ」の生産設備の能力向上 - 市場の需要に対応できる消耗品の生産能力の増強投資
開発	製品ラインアップの拡充	- 充電式鉄筋結束機「ツインタイヤ 特大径モデル」、「大径モデル フルモデルチェンジ」、メッシュ筋カッタなどの新製品を国内外で発売 - 展示会に参考出展した鉄筋結束の自律移動結束口ロボット、設備向け結束端末の市場投入に向けた研究開発を継続

鉄筋結束機事業の成長戦略

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



エリア	活動方針	活動状況
日本	用途拡大	・新製品「大径モデル」「特大径モデル」などを活用しながら、機械化がされていない用途に対し、生産性向上の観点から機械化提案を実施
北米	ディーラー育成 新規ユーザー獲得	・ディーラーの育成による販売力の強化を継続 ・ディーラーと協働での未導入ユーザーへの現場PR活動を推進
欧州	未導入市場での販路開拓	・東欧・南欧への拡販活動の強化を継続 ・土木・インフラ市場への販路開拓を推進
オセアニア	普及拡大	・オーストラリアにて現地代理店と協働での拡販活動を継続
ASEAN・中東	新規市場探索	・展示会に出展するなど、販路を含めて市場探索を継続して実施

鉄筋結束機事業のラインアップ

充電式鉄筋結束機「ツインタイヤ」シリーズ ※国内での発売年を記載しています。



スタンダードモデル
2017年発売
(2023年フルモデルチェンジ)



大径モデル
2019年発売
(2025年フルモデルチェンジ)



特大径モデル
2025年発売



IoTモデル
2024年発売
(GPS機能搭載)



ウォーカーモデル
2020年発売
(腰への負担軽減)



メッシュ筋カッタ
2025年発売

関連製品

小 ← 対象鉄筋径 → 大



生産拠点

- 機械
国内・海外向け共に玉村工場(群馬県)
- 消耗品
国内向け 藤岡工場(群馬県)
海外向け タイ工場

中期経営計画最終年度の目標の前倒し達成を
足がかりに、将来を見据え、マックスらしい成長の
あり方を追求します

角 芳尋

専務取締役 上席執行役員
コーポレート本部長

海外鉄筋結束機事業が牽引する形で、2026年3月期も過去最高の業績を更新することができました。この成果を評価する一方、国内事業の強化と新規事業の事業化は道半ばであり、課題も明確になってきました。

中長期的な成長を確実なものとするため、収益力・収益性の向上に継続的に取り組むとともに、M&Aを含む投資と株主還元にも積極的に取り組み、すべてのステークホルダーの期待に応えるサステナブルな企業として企業価値を向上させていきます。

過去最高の業績を4期連続で更新し、
強い手応えを感じています

2026年3月期は、売上高996億円、営業利益175億円、経常利益183億円、当期純利益138億円となり、売上高・各利益ともに4期連続で過去最高の業績を更新することができました。売上総利益率、営業利益率などもこの4期で継続的に向上しており、事業収益力の確実な高まりを感じています。この事業収益力の向上とキャッシュフローアロケーションを基にした資本政策の推進により、資本収益性を示すROEは12.6%になるとともに、株主還元などの資本政策の実践が株式市場において一定の評価を受けたことにより、PBRは2.5倍となりました。この4期のうち、前半の2期間では価格改定を実施して収益構造強化に取り組んだことで事業の「質」が向上しました。さらに後半の2期間で、前半の取り組みに加えて販売数量の拡大、つまり事業の「量」の拡大を実行したことが、増収・増益の大きな要因となっています。中期経営計画2年目としての実績で見ると、売上高・各利益・ROEなどの主要経営指標において、中期経営計画最終年度の計画を1期前倒しで達成・超過しており、強い手応えを感じています。

こうした好調な業績を牽引したのが、中期経営計画で重要事業戦略の一つとして掲げた「海外事業のさらなる成長」で、鉄筋結束機を中心としたコンクリート構造物向け工具の販売が大きく伸長しました。欧米を中心とした堅調な市場環境やマーケティング施策の実践がプラスに働きました。今後も欧米での成長を継続させながら、中東、ASEANなどでの拡大も視野に入れていきます。一方で「国内事業の強化」「新規事業の事業化」は進捗途上であり、引き続き取り組みが必要です。

また中期経営計画では「成長のための投資と株主還元を共に積極に行う」を資本政策のコンセプトとしています。この2期間で392億円の営業キャッシュフローを生み出し、経営基盤強化投資として65億円、研究開発投資として89億円、事業拡大投資として2社のM&Aで26億円（実際のキャッシュアウトは2027年3月期）の次の成長のための投資を行いました。また、配当として99億円、株主還元と資本効率向

上のために78億円の自社株取得を実施しました。

投資家の皆さまの期待に応えるよう
事業成長に向けた取り組みを加速します

事業の伸長に伴って、機関投資家の皆さまと直接面談をさせていただく機会が増加しています。その中で、ここ数年の業績を評価していただくと同時に、さらなる事業成長への期待を感じ取っています。また2025年は個人投資家向けの説明会も実施しましたが、その中で「ホッチキスの会社だと思っていたが、鉄筋結束機などに事業内容を変革させて成長していることに驚いた」などの声もいただきました。こうした投資家の皆さまの期待に応えていかなければならないと思いを新たにしています。

鉄筋結束機を中心とする海外事業は計画を上回る形で進捗しており、さらに成長を加速させていきます。そのためには、マーケティング活動に基づくオーガニックな成長に加えて、M&Aを含めたインオーガニックな成長も必要だと考えています。既に鉄筋結束機事業のバリューチェーンの上流にあたる日本の生産拠点と、下流にあたる北欧の販売拠点の全株式を取得するなどしています。M&Aは相手のあることもあり困難は伴いますが、引き続きM&Aを含む投資を積極的に行っていく考えです。

国内事業の収益性改善は一定の成果が表れていますが、中東情勢によるコストアップと為替レートが逆風となっています。こういう時だからこそ、あらゆる施策を通じた事業構造の改善に注力していく必要があると考えています。

新規事業は現時点では大きな成果には至っていませんが、鉄筋結束機事業が業績を牽引している今だからこそ、将来の成長に向けて引き続き活動していくとともに、次期中期経営計画の重要な課題として、さらにターゲットを明確にして進めていく考えです。

加えて、海外売上高比率が50%を超え、海外からの原材料・部品の調達や海外グループ拠点での生産が増える中、中東情勢などに起因する原材料調達問題をはじめ、調達・生産リスクの影響範囲が拡大していると認識しています。また、鉄筋結束機事業をはじめとするビジネスモデルを維持する



ために知的財産分野の重要性も増しています。これらの課題・リスクに対して必要なリソースを投入し、関連する部門が協働して対応できるよう体制を整えていきます。

事業収益力と資本収益性のさらなる向上を目指して取り組んでいます

ここ数年でマックスの収益力・収益性は高まっており、これを維持しさらに向上させていくためには、今後の事業展開を見据えて、ヒト・モノ・カネの経営資源を必要な分野に適時適切に配分していくことが重要となります。2026年3月期のROEは12.6%と、2025年3月期の10.9%から1.7ポイント向上しました。その主因は、事業収益力の向上によって当期純利益率が12.2%から13.9%に高まったことであり、製造業であるマックスにとって望ましい形で資本収益性が向上できていると認識しています。マックスは現在、全社の資本収益性をROEで示していますが、事業経営指標の一つとしてROICの試算なども行っています。ROICの導入にあたっては、事業運営に携わる部門長クラスの理解と実践が重要です。ただ単に指標の結果を示すだけではなく、その指標に向かって事業運営上何を行っていくかまでブレークダウンして活動することが大切ですので、時間をかけて社内に浸透させ、「実用としてのROIC」を目指していきます。また、ROE・

ROICともに「率」で表す指標であるため、縮小均衡にならないよう「収益の額」を表す指標も必要だと考えています。

企業としての継続性を担保するうえで一定のキャッシュは必要ですが、現在のマックスは次の成長に向けた投資と株主還元の双方を積極的に推進する局面であると認識しています。今後も、次の成長に向けた積極的な投資と株主還元を進めることが、事業成長による収益性の向上と自己資本のマネジメントとなり、そのことがさらなるROEの上昇にもつながると考えています。そして、こうした考え方と実績について投資家をはじめとするステークホルダーの方々とコミュニケーションをとり、ご理解いただくことでさらなるPBRの上昇につなげていければと思います。

社内外に対して適切な利益配分を継続していきます

マックスは利益配分に関する基本方針を「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」としています。その方針のもとで配当政策を検討し、純資産配当率5.0%、配当性向50%と定めてきましたが、中期経営計画2期目を終えた段階で配当政策を見直し、12%水準の実力がついてきたROEを意識して純資産配当率を6.0%に引き上げ、株主還元を強化することとしました。現行の中期経営計画期間では、営業キャッシュフロー540億円と手元資金を基に、成長投資と株主還元を積極的に進める計画です。株主還元については、3期目の計画を含めると配当は3年間で165億円、自社株取得は150億円規模となり、当初計画を上回る見込みです。今後も、投資とのバランスや財務状況を見据えながら、資本効率の向上と株主還元のために、配当とともに自社株取得を機動的に実施していきたいと考えています。

また社内においては、マックスは以前から「成果配分制度」として営業利益に連動した賞与報酬体系を採用してきました。このところの堅調な業績により社員にもその成果を配分することで、社員が会社の成長を実感できると考えており、それが次の成長に向けた活動のエネルギーにつながればと思います。

サステナビリティの取り組みも着実に進化し、事業基盤の安定化に寄与しています

マックスはマテリアリティ（重要課題）の最上位に「人を活かす企業の実現」を挙げています。また中期経営計画において経営基盤強化戦略の一つに「サステナビリティ経営（人的資本）」を掲げて取り組んできました。

人材の獲得・育成においては、中期経営計画期間の3カ年で国内200名、海外販売拠点70名の人員強化を計画して取り組みを進めています。直近2期間で国内では新卒採用・キャリア採用を合わせて計画を上回る水準で人材を獲得し、海外でも欧米の販売拠点にHR（Human Resources）担当を配置し人材獲得の強化に努めています。社員のスキルアップにも継続的に取り組んでおり、職位に合わせた集合研修や、DXスキル・語学などこれからのビジネスに不可欠な研修、各個人が主体的に取り組むスキルアップ研修などの予算を増額しています。ダイバーシティに関する取り組みは、2024年度に立ち上げた社内横断組織「ダイバーシティ推進プロジェクト」を推進母体として活動が具体化しています。このプロジェクトでは女性社員がリーダーとなり、「社内コミュニケーションの促進」「女性の健康への理解」「女性のキャリア形成」「産休育休の周知理解」「在宅勤務の研究」「職場環境の改善」の6つのテーマで活動を継続・進化させており、今後は女性活躍以外のテーマも含めて社内のダイバーシティを推進していきます。

人権に対する取り組みでは、人権デューデリジェンスの一環として仕入先様向けの人権研修を実施しています。今後も仕入先様とこの活動の意義を共有・深化させるための取り組みを進めていく考えです。

「持続可能な地球環境への貢献」においては、国内外で強化する動きと停滞気味の動向が入り混じっている印象があるものの、マックスとしては持続的な事業成長を実現させるうえで環境対応は欠かせないものと認識しており、着実に活動を進めています。一例として、鉄筋結束機の消耗品であるタイワイヤの欧州でのEPD（環境製品宣言）を取得しました。このEPDは科学的根拠に基づく環境情報を提供する仕組みであり、欧州では事業活動を進めるうえでは欠かせない、

まさに環境対応と事業活動が一体となった取り組みです。

海外売上高比率が50%を超え、ここ数年で一気に事業がグローバル化し、今後もさらに進展することが見込まれている状況においては、「ガバナンスの維持・強化」も重要です。リスクマネジメントの面では、事業の継続性を確保するために情報セキュリティのより一層の強化を進めています。これまでも物理的対策や運用体制を見直してきましたが、急増しているサイバー攻撃などの脅威に照らし合わせ、より詳細にアセスメントを行うとともに、予防・対応の両面から追加の施策を打つなど、継続的な強化の必要があると認識しています。さらに、業務システムに支障が生じた場合でも復旧までのリードタイムを最小限に抑えるため、事前準備と演習を重視して取り組んでいく考えです。また、マックスグループ社員の行動の指針である「マックスグループ行動規範」の刷新も行いました。これはマックスグループで働くすべての人が共有すべき価値観や倫理観、そしてその実現に向けた具体的な行動を示した内容となっています。今回、この行動規範の刷新にあたって、社是や行動規範など日々の判断と行動を導く指針をまとめた「行動ガイドブック」を作成して、国内の全グループ社員を対象とした説明会を実施するとともに、海外を含めた全グループ社員にも刷新した行動規範を現地語化して配付しました。今後も行動規範の周知・浸透を継続的に進め、遵守を通じてマックスグループの持続的な発展を支えるとともに、企業としての社会的責任を果たしていければと考えています。

ステークホルダーの皆さまの期待に応え、継続的な企業価値向上を目指します

ここ数年でマックスの事業収益力と資本収益性は大きく向上しており、今後さらに成長していけるという強い手応えを感じています。その確信をもとに、事業戦略、マーケティング施策の実践と、次の成長のための投資・株主還元積極的に取り組んでいます。さらに、お客様、お取引先様、地域社会、社員、そして株主・投資家の皆さまなどすべてのステークホルダーの期待に応え、企業価値を高めていくことを目指して挑戦を続けていきます。



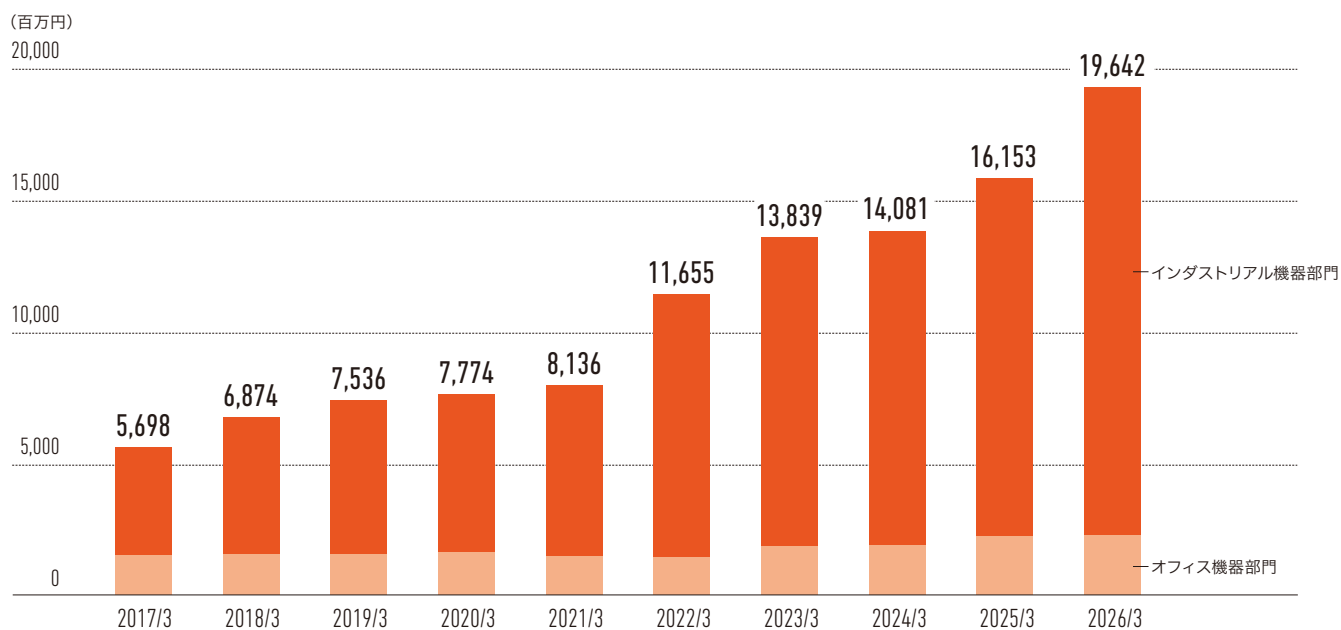
SPECIAL FEATURE

欧州でのさらなる事業拡大に向けて

マックスは、中期経営計画における事業戦略の柱として、「海外事業のさらなる成長」を掲げています。欧州は、海外事業のさらなる成長を加速させるうえで重要な市場の一つです。

建設分野では、インフラ整備を中心とした非住宅市場が堅調に推移しているほか、現場の人手不足を背景に省人化ニーズが高まり、鉄筋結束機の普及が拡大しています。また、製造業をはじめとするさまざまな分野にて、安全・管理・識別・案内表示など多様な用途に対応する文字表示機器の拡販が進んでいます。

欧州売上高推移



欧州は不透明な景気見通しなどから販売が鈍化した時期もありましたが、拡大傾向が続いています。特に鉄筋結束機を中心とするインダストリアル機器部門は大きく実績が伸長しました。

オフィス機器部門についても、表示作成機「ピーポップ」を中心とする文字表示機器の販売が堅調に推移しており、新製品のチューブマーカー「レタツイン LM-3000PRO」など、今後のさらなる成長に向けて取り組みを強化しています。

欧州拠点



Lighthouse (UK) Ltd.

2014年、表示作成機「ピーポップ」販売代理店Lighthouse (UK) Ltd.を子会社化。欧州に複数の販売代理店を持ち、イギリスでは直接販売を行っています。



Lighthouse Europe B.V.

2019年、「ピーポップ」販売拠点としてLighthouse Europe B.V.を設立。欧州大陸での販売を担っています。



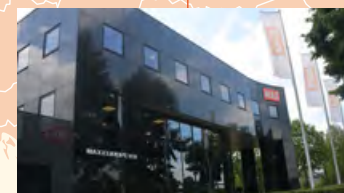
MAX Scandinavia AB

2026年、スウェーデンの鉄筋結束機販売代理店Bo Fastening ABを子会社化。北欧の販売・保守網と人的資源を活用し、マーケティング活動を推進しています。



MAX EUROPE B.V.ドイツ支店

2022年設立。鉄筋結束機の主要市場であるドイツを拠点に、販売網の拡充や営業体制の強化を進め、現地での販売力向上を担っています。また、修理拠点として、アフターサービスの充実にも取り組んでいます。



MAX EUROPE B.V.

2006年設立。欧州全域をカバーするマックスの販売拠点として、鉄筋結束機をはじめ、建築・建設工具、オフィス機器などを販売しています。各国の営業担当者と連携し、市場に合わせたマーケティング・販売施策の実施やアフターサービス強化を進め、欧州事業の成長を支えています。

欧州での注力製品

インダストリアル機器



鉄筋結束機「ツインタイア」



専用結束ワイヤ「タイワイヤ」

オフィス機器



表示作成機「ピーポップ」



チューブマーカー
「レタツイン LM-3000PRO」

TOPICS

アフターサービス体制の強化

鉄筋結束機の累計稼働台数が増加するに伴い、修理件数も増加しています。欧州における鉄筋結束機の修理は、各国代理店のほか、MAX EUROPEのオランダ・ドイツオフィスで行っています。修理現場の実態把握を進める中で、修理品質の向上が課題となっています。修理講習の実施による技術力向上や作業手順の標準化を進めることで修理リードタイムを削減し、欧州全体で安定したアフターサービスを提供し、顧客満足度向上を目指しています。



欧州市場で普及が加速する鉄筋結束機

＞外部環境—インフラ需要が支える欧州市場

欧州における建設市場全体の景況感は、まだ完全に回復しているとは言えない状況です。2022年以降のインフレや金利上昇の影響もあり、住宅建築市場は依然として低調です。一方で、各国ではインフラへの投資が進んでいます。東欧では道路などの交通インフラ、ドイツでは老朽化した道路の補修や橋梁の更新、北欧ではデータセンター建設など、地域ごとに異なる需要が生まれています。

加えて、欧州全体で慢性的な人手不足が進んでいます。低賃金な東欧においても、より賃金の高い国への人材流出などもあり、人材確保が課題となっています。こうした中、熟練工でなくても安定した結束作業ができ、作業スピードの向上にもつながる鉄筋結束機へのニーズは着実に高まっています。

市場環境を慎重に見極めながら、地域ごとのインフラ需要と人手不足という構造的な変化を捉え、鉄筋結束機の普及拡大につなげています。



MAX EUROPE B. V.
社長
森本 剛行

＞足元の業績伸長の要因

欧州事業の業績伸長は、市場環境の追い風だけでなく、長年積み重ねてきた市場開拓活動の成果によるものです。これまで鉄筋結束機の導入が進みにくかった国やアプリケーションに対して、現場で製品のメリットを体感してもらう活動を地道に続けてきました。その中で大きな転機となったのが、インフラ工事など現場系の案件に強いディーラーとの取引開始です。地域に根差した営業担当者が長年培ってきた情報やネットワークを活かし、現場に近い販売チャネルを開拓できたことが、普及拡大の一因となっています。

欧州のあるサブコンでは、手作業で11名・5日間を要していた鉄筋結束作業を、鉄筋結束機の導入によって8名・3.5日間まで短縮することができました。当初は機械の耐久性などに懸念を持っていたユーザーに対しても、長期貸出によって実際に使ってもらうことで不安を払拭し、導入に至っています。

作業スピードだけでなく、決められた工期を守ることや機械の信頼性まで含めて価値を理解してもらえたことが、継続的な利用につながっています。

こうした現場活動と販売チャネルの強化を、短期的な成果だけを求めるのではなく、継続して積み重ねてきたことが現在の成長を支えています。

＞MAX Scandinavia AB—北欧市場の基盤強化と新たな事業展開へ—

2026年5月、北欧の販売代理店「Bo Fastening AB」の全株式を取得し、「MAX Scandinavia AB」として事業を開始しました。北欧は、欧州における鉄筋結束機市場が形成される早い段階から事業を展開してきた地域であり、鉄筋結束機の普及や顧客とのつながりを長年にわたり築いてきました。今後は顧客基盤をさらに強固なものとし、北欧における事業基盤を維持・強化していきます。

一方で、MAX Scandinavia ABには既存事業を守るだけではない役割も期待しています。北欧は、作業の合理化などによる生産性向上に対する投資意識が高い地域だと認識しています。その地域特性を活かし、今後マックスが新製品や新規事業を展開する際には、北欧で先行的に展開し、その成果や市場の反応を次の展開につなげる「パイロット市場」のような位置付けにしていきたいと考えています。

今後は現地の営業体制も強化しながら、鉄筋結束機事業のさらなる拡大に加え、新たな商材の市場開拓にも取り組み、欧州全体の成長につなげていきます。

＞鉄筋結束機のさらなる普及で、鉄筋工事のスタンダードへ

さらなる成長には、「現場で製品の価値を実感してもらうこと」、「ゼネコンなど元請となる上流工程まで鉄筋結束機の価値への理解を広げること」、「市場からの要求に応え続けること」が欠かせないと考えています。

欧州における鉄筋結束機事業は着実に成長していますが、依然として認知度が低く、手作業による結束が残る地域や業種もあります。今後も営業活動を通じて、現場で製品の価値を実感してもらう機会を増やし、「真の意味での鉄筋工事におけるスタンダード」になることを目指します。特に、現場の鉄筋作業を行うワーカー層に加え、元請けやゼネコンなど上流層への認知・浸透を進め、幅広い顧客から引き合いが入る市場へと成長させていきます。

東欧では市場開拓が進んでおり、今後は継続的な成長に向けて、強固な販売チャネルの構築やローカル営業人材の配置など、地域に適した販売基盤を強化します。また、南欧でも販売チャネルの開拓・育成・強化によりエンドユーザーとの接点を増やし、認知度向上と導入拡大につなげていきます。

欧州各国の国家プロジェクトのような建設物件で「鉄筋結束機が当たり前に使われている」、そんな状況になるようにメンバーとともに、地域ごとの市場ニーズを捉え、求められる製品・サービスを提供し続けていきます。

欧州のさまざまな現場で使用される鉄筋結束機



文字表示機器事業の拡大に向けて

オフィス機器部門では、ホッチキスを中心とする文具関連製品に加え、表示作成機「ビーポップ」やチューブマーカー「レタツイン」などの文字表示機器を展開しています。ペーパーレス化が進行する中で、文字表示機器の拡販は、オフィス機器部門の収益性を維持・向上させるうえで、重要な要素の一つです。

文字表示機器の販売は国内外ともに堅調に推移しており、特に欧州においては、グループ会社であるLighthouse(UK)Ltd.が中心となって拡販を進め、着実に成果を挙げています。

欧州での文字表示機器の販売拡大を担うLighthouse

Lighthouse(UK)Ltd.は、2014年にマックスが買収し、マックスグループの一員として、欧州における文字表示機器の拡販を担っています。創業以来、本社を置くイギリスを中心に販売活動を行ってきました。2019年にはオランダのユトレヒトにLighthouse Europe B.V.を設立し、欧州各国に製品を提案・供給する体制を強化しました。

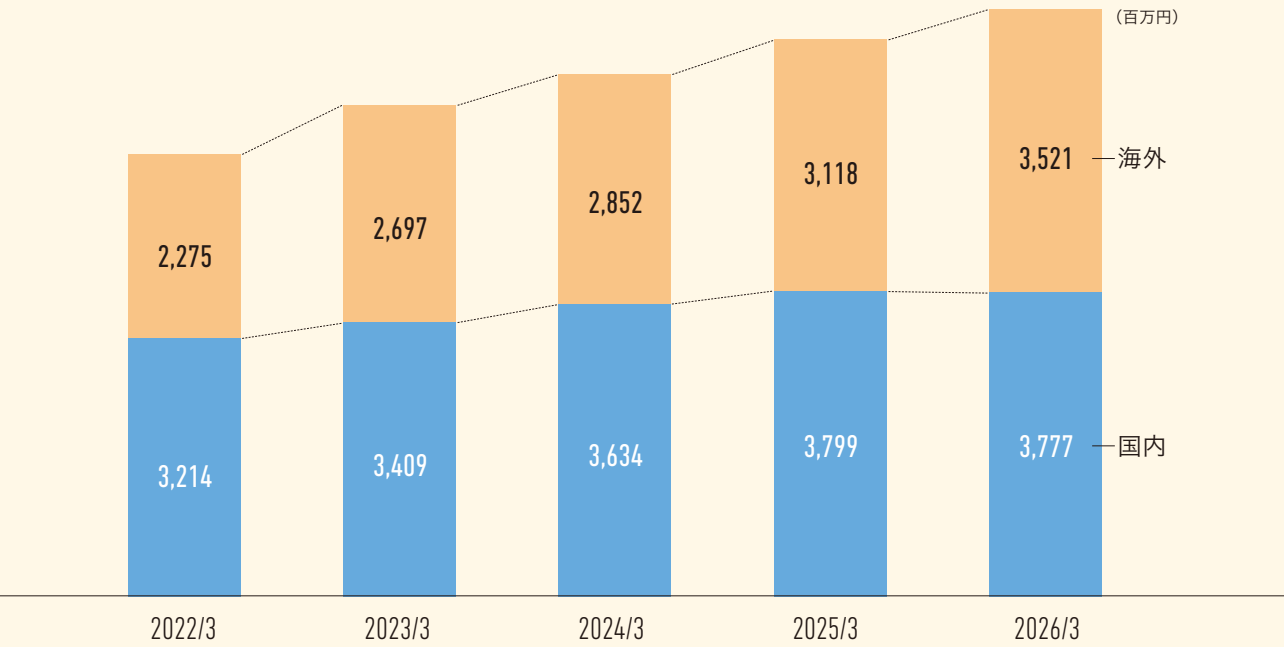
今後も、Lighthouseを軸に表示作成機「ビーポップ」の継続的な提案活動を行うとともに、チューブマーカーの新製品の拡販を進めることで、文字表示機器事業のさらなる成長を実現していきます。



Lighthouse(UK)Ltd. (イギリス)

文字表示機器事業の売上高推移

文字表示機器の販売は堅調に推移しており、特に海外では2022年3月期以降、年平均成長率(CAGR)12%の高い成長を続けています。なかでも、欧州市場における文字表示機器の販売を支えているのが、Lighthouseです。



グローバルで拡大する表示作成機「ビーポップ」

「ビーポップ」は、オリジナルのラベルや表示物を簡単に作成できるラベル&サインプリンタです。納期やカスタマイズコスト、耐久性などに悩むことなく、必要なときに必要な分だけ作成できる点が特徴です。「ビーポップ」はその品質や利便性が高く評価され、著名なスタジアムやスポーツクラブ、航空会社、自動車メーカー、飲料メーカーなど、あらゆる市場に、さまざまな用途で使用されています。



ビーポップ
「CPM-100HG5」

カット&プリント

プリントした後、用途や貼る場所に合わせてカットする機能があり、さまざまな大きさや形のラベル・表示物が作れます。



「ビーポップ」の活用・導入例

倉庫・物流 棚番ラベル、フロアマーキング、在庫管理タグ、安全標識	教育 館内案内表示、ドア・名札の識別表示、図書館における書籍などの管理ラベル	医療 医療機器の資産管理ラベル、非常口・危険物・制限区域などの識別表示
自動車 部品識別表示、生産設備・工具の管理ラベル、品質管理タグ	製造 製品識別(バーコードなども作成可能)、安全標識、5Sラベル	設備・インフラ パイプマーキング、安全・注意喚起ラベル、検査ラベル

新製品チューブマーカ「レタツイン LM-3000PRO」の拡販

チューブマーカは、機械や設備をコントロールする「制御盤」「配電盤」内の電線がどこに接続されているか識別するための文字や数字をチューブやテープに印字する機械です。「レタツイン LM-3000PRO」は、大量印字に対応するとともに、用途に合わせたさまざまな種類の消耗品への対応など、多様な識別ソリューションを提供します。

2026年春より欧米でも販売を開始し、展示会への出展などを通じて、提案活動を積極的に進めています。



「レタツイン LM-3000PRO」の使用イメージ



「レタツイン LM-3000PRO」の特徴

高い効率性と生産性	印字スピードの速さ（従来機LM-500シリーズと比較してチューブ作成スピードが63%アップ）に加え、単線のケーブルから、連番印字まで柔軟に対応できるため、ケーブルマーキング作業の大幅な効率化が可能です。
実用性	チューブ印字などを外部委託する際のコストの削減が可能です。自社でチューブを作成できるため、特注チューブに高い料金を支払ったり、外部業者からの納品を待つ必要がなくなります。
使い勝手の良さ	新消耗品「グリップスリーブ」は両面印字への対応による優れた視認性に加え、高い耐久性により過酷な環境での用途にも使用できます。
消耗品のバリエーション	グリップスリーブ、グリップチューブ、PVCチューブ、熱収縮チューブ、テープ、記名板、ブロックマーカ、IDプレート、マーカプレートなど幅広い種類の消耗品に印字できるので、さまざまな用途に対応可能です。

»» SPECIAL INTERVIEW

顧客の声に耳を傾けることと日々の地道な努力が持続的な成長の源泉です

＞ Lighthouseの企業文化

Lighthouseは創業以来、一貫して「顧客を中心として、そこから何をすべきか考える」という文化を守り続けてきました。また、「毎日、基本的なことをしっかり行うこと」を中核の価値観として位置付けています。その価値観は、顧客に対する対応スピードや充実したサポートなどに表れており、結果として顧客の信頼と満足度向上に結びついています。

＞ マックスとの出会い

マックスとの関係は、1996年の表示作成機「ビーポップ CPMシリーズ」の先駆けとなる機種から始まりました。本格的にマックスと関わるようになったのは、直接取引を開始した2001年からです。2005年にマックスが発売した「CPM-100E」は画期的な製品で、売上が飛躍的に伸びたことを鮮明に記憶しています。

＞ マックスによる買収とシナジー

マックスの販売代理店であったLighthouseは、2014年にマックスグループの一員となりました。私は、買収以前からマックスが世界でもトップクラスの品質を誇る製品を製造していると感じていて、この見解は買収前後を通じて変わりません。買収後も私がLighthouseに残った大きな理由の一つは、マックスの力強い支援が期待できると感じたからです。実際、買収後の2年間、マックスは英国に駐在員を配置して、マックスとLighthouseの事業運営と経営文化の融合を図ってくれました。

マックスのモノづくりのノウハウは非常に価値が高いものです。マックスからの多くのノウハウの提供は、文字表示機器の消耗品の生産性を劇的に向上させました。また、Lighthouseは顧客やユーザーへの強力な直販チャンネルを保有しており、買収によるシナジーは非常に大きかったと認識しています。

＞ ビーポップを中心とする文字表示機器の販売状況

表示作成機「ビーポップ」の需要は依然として堅調で、Lighthouseは12年近くにわたり、連続した成長を遂げています。「ビーポップ」は、工場や倉庫、医療、教育などさまざまな市場に販売しており、数万社の顧客が利用しています。その理由は品質の高さと充実したサービスにあると考えています。

＞ 新製品チューブマーカ「レタツイン LM-3000PRO」について

「LM-3000PRO」がエントリーするケーブルワイヤーマーキング市場は成長市場です。既存のソリューションは、処理が遅く、コストも高いため、作業効率を向上させる「LM-3000PRO」に対する展示会などでの顧客の反応は非常に好意的です。引き続き「ビーポップ」の拡販に注力しつつ、新製品の拡販にも最善を尽くしていきます。

＞ さらなる成長を実現するために

「より多くの新製品をより迅速に開発すること」、「リスクを恐れない姿勢を持つこと」、「引き続き顧客の声に耳を傾けること」、「日々の基本を大切にすること」、「競合他社よりも常に一歩先を行くこと」が非常に重要であると考えています。

ステークホルダーの皆さまには、Lighthouseに対して、「一貫性」と「安定性」、そして「たゆまぬ努力」を期待していただきたいと考えています。不確実性が高まる世の中において、安定性や日々の地道な努力といった要素はますます希少となり、その価値が高まっています。これからも、顧客の声に耳を傾けながら、事業を大切に運営し、さらなる成長を実現したいと考えています。マックスとLighthouseであれば、それが実現できると確信しています。



Lighthouse (UK) Ltd.
責任者



セグメント別事業概況

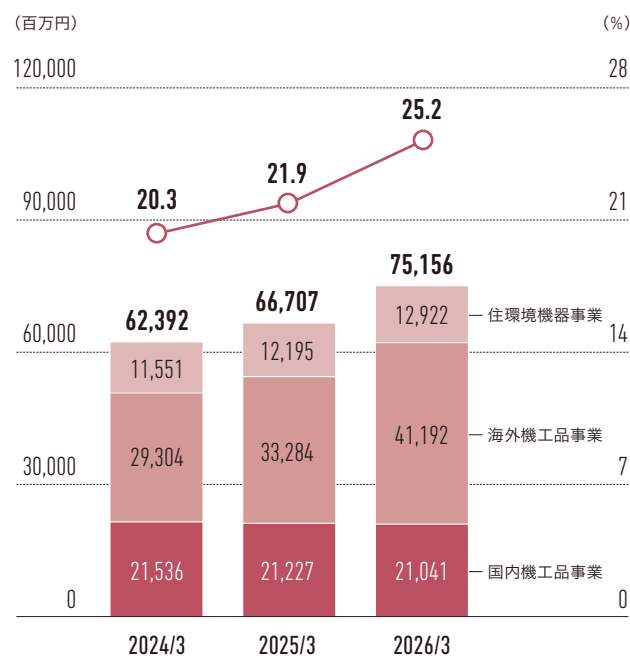
インダストリアル機器部門

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、充電式メッシュ筋カッタ、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、充電式ピンネイラ、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、ディスポーザシステム、住宅用火災警報器などの製造・販売

2026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

建築物の着工床面積の減少など外部環境は厳しかったものの、鉄筋結束機「ツインタイア」の機械とその消耗品が堅調に推移しました。一方で、新設住宅着工戸数の減少などにより、木造建築物向け工具の消耗品の販売が減少しました。

海外機工品事業

建設現場における人手不足を背景とした機械化需要の高まりやプロモーションの実施などにより、欧米で鉄筋結束機とその消耗品の販売が大幅に増加しました。

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、注力しているリプレイス向け(既設機の置き換え)で増加したほか、一部OEM先向けでも堅調に推移しました。

事業環境と影響

	事業環境		影響
日本	• 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
	• 建設業の働き方改革による工期の長期化 • 非居住建築物の着工床面積の低迷 • 新設住宅着工戸数の減少 • 地政学リスクや建築コスト上昇による工期の遅延	➡	• 消耗品を含む工具需要の減少
	• 建設現場における人手不足の恒常化 • 非住宅市場の堅調な市況	➡	• 工具需要の高まり
海外	• EUによる加盟国のインフラ投資支援	➡	• 消耗品を含む工具の需要増
	• 米国の住宅ローン金利の高止まり • 資材価格の高騰	➡	• 住宅着工の減速による工具需要の減少
	• 米国の関税政策の動向	➡	• 製品原価の変動
	• 輸送費(海上運賃)の変動	➡	• 輸送コストへの影響

TOPICS

メッシュ筋カッタの拡販を推進

建設業界では人手不足や高齢化が進み、現場作業の省力化・効率化ニーズが高まっています。2025年8月に発売したメッシュ筋カッタは、コンクリート補強用のワイヤーメッシュ(溶接金網)を片手で容易に切断でき、従来の手作業と比べて作業者の負担軽減に貢献しています。

主に欧州・北米および国内市場で展開しており、重点市場である欧州を中心に販売が順調に推移しています。今後も現場調査を通じて新たな用途を開拓するとともに、お客様の声を製品の改良に活かし、さらなる拡販を目指します。



釘打機「HN-90N7(D)」

新構造の採用により、従来機[※]から約200gの軽量化とハイパワーを両立した高圧釘打機「HN-90N7(D)」を2026年6月に発売しました。トリガを引いてから釘が打ち出されるまでの時間を従来機比約54%短縮することで、作業者の意図したタイミングで打込みやすくなりました。また、釘打ちの際に機械先端を部材に押し付ける力を従来機比約32%低減したことで、連続して釘打ちを行う床合板施工などでスムーズにリズムよく作業を行うことができます。

これからも、現場の作業効率向上につながる製品開発を続け、作業負担の軽減や施工時間の短縮への貢献を目指します。

※従来機: 釘打機「HN-90N6(D)」



オフィス機器部門

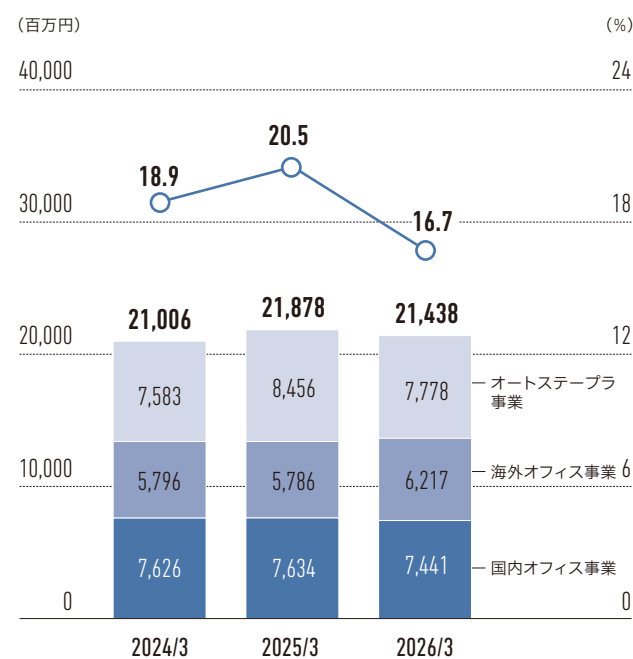


主な事業内容

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、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、チューブマーカー、筆耕ソフト、筆耕マシン、平行定規などの製造・販売

2026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

文具関連製品及び事務機械の販売が低調に推移しました。

海外オフィス事業

文具関連製品の販売が堅調に推移したほか、表示作成機「ビーポップ」を中心とする文字表示機器では、欧州を中心とする展示会への出展増による見込み物件の獲得が進み、販売が増加しました。

オートステープラ事業

米国の関税措置の影響などで市況が低迷したことにより、取引先からの受注が停滞し、機械と消耗品の販売が減少しました。

事業環境と影響

	事業環境		影響
日本	- 工場などにおける安全意識の高まり - 食品表示法における法改正 - 労働安全衛生法改正による化学物質規制強化	➤	文字表示機器の需要増
	複合機・複写機の出荷実績の停滞	➤	オートステープラ事業の需要減少
	- 在宅勤務の定着 - ICTの進化によるペーパーレス化の加速	➤	- 文具関連製品の需要減少 - オートステープラ事業の需要減少
海外	東南アジアの景気動向	➤	文具需要への影響
	データセンターなど建築物の増加	➤	チューブマーカーの需要増

TOPICS

安全表示・人づくりコンテスト

マックスは労働災害の減少に向けた取り組みとして、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」を毎年開催しており、2026年で9回目を迎えました。本コンテストは、安全表示の作成や現場での安全活動について、職場の皆で考え・工夫し・実践することで、働く人の安全意識向上(人づくり)につなげることを目的としています。併せて入賞企業の皆さまを対象に安全交流会を実施し、安全意識の高い職場づくり、人づくりの輪が広がっています。

また、本コンテストの取り組みが、2026年2月に厚生労働省が主催する「SAFEアワード」において、〈製造業、建設業、運輸業等〉企業等間連携部門の最高賞であるゴールド賞を受賞しました。これは、企業及び団体による安全な職場づくりの取り組みを表彰する制度です。マックスは「安全表示を皆で考える活動」を提案し、職場の安全意識向上につなげることで、労働災害の減少に貢献していきます。





セグメント別事業概況

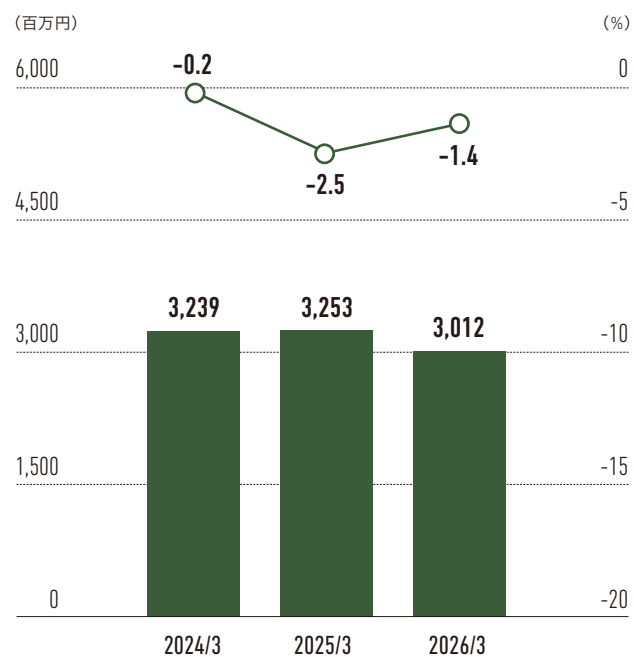
HCR機器部門

主な事業内容

車いす、その他福祉用品の製造・販売

2026年3月期実績

事業別売上高、セグメント利益率



HCR事業

中国のレンタル市場向けの車いすの販売が減少したことに加え、国内においては新製品の一部に不具合が発生したことなどで販売が停滞し、減収となりました。

事業環境と影響



TOPICS

軽量とスリムを実現した車いす「ふわりすg(グラム)」

(株)カワムラサイクルは、軽量車いす「ふわりす」シリーズの使いやすさをさらに追求した新モデル「ふわりすg」を2026年4月に発売しました。「ふわりすg」は、全幅を抑えたスリムな設計により、住宅のドアや廊下などの狭い場所でもスムーズに通行できます。折りたたむとさらにコンパクトになり、軽自動車の後部座席や荷室へも積み込みやすく、外出時や収納時の利便性を高めました。

自走用モデルには、新設計のハンドリムを採用。手にしっかりフィットする形状とすることで、握りやすく快適な操作性を実現しています。また、取り外して洗える速乾性素材のカバーシートや、空気補充が不要なノーパンクタイヤを標準装備することで、日常のメンテナンス負担を軽減します。



マテリアリティ(重要課題)

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

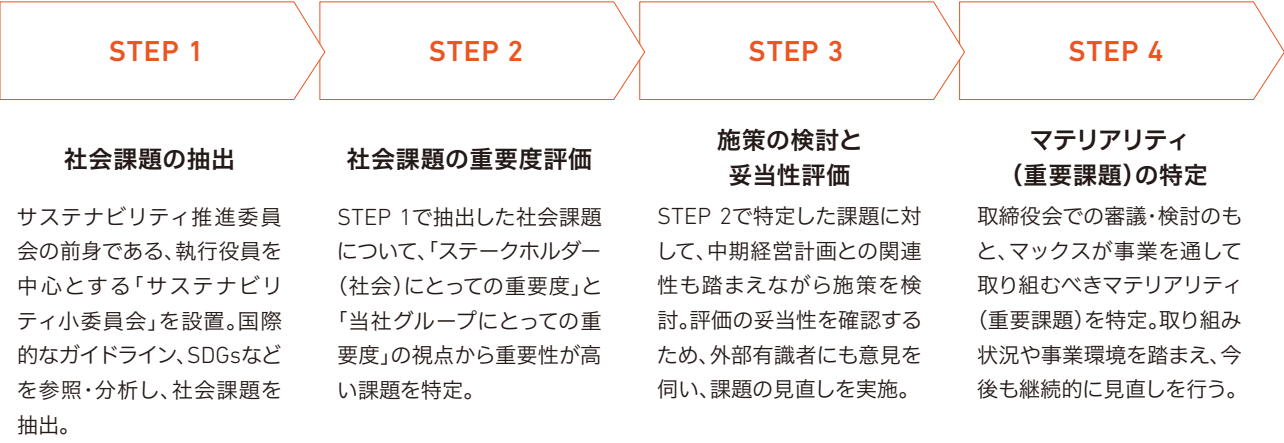
マテリアリティの特定にあたっては、SDGsや国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダード等の国際的な枠組みや、幅広いステークホルダーの視点と、企業への

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

特定したマテリアリティ(重要課題)

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

マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス



指標	実績		目標	関連するSDGs
	2024年度	2025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	8.5%	7.9%	2030年に10%	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も
単独新卒採用女性比率	30.8%	37.0%	20%	
セルフチェック回答率	95.9%	95.2%	—	
Scope1,2(単位:トン)	15,791	15,789	2030年に2018年度比50%削減	13 気候変動に 具体的な対策を
Scope3-11(単位:千トン)	2,381	2,543	2030年に2018年度比30%削減	
再資源化率	95.8%	95.8%	—	
R&D比率	4.8%	4.6%	—	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう
研究開発費 (単位:億円)	43.6	45.7	—	
リコール件数	0	(1) 2026年 5月12日開始	0件	11 住み続けられる まちづくりを 12 つくる責任 つかう責任
取締役会実効性評価の継続	実施	実施	継続実施	12 つくる責任 つかう責任
重大なコンプライアンス違反件数	0	0	0件	

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

鉄の使用量の削減

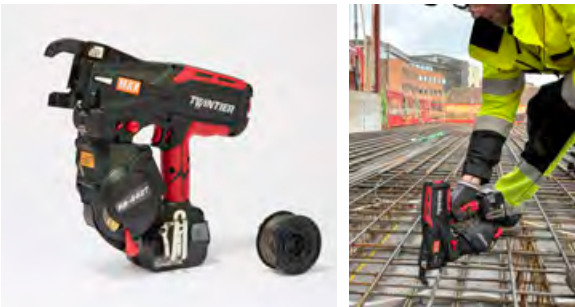
鉄筋結束機「ツインタイヤ」は、環境への配慮と作業効率の向上を両立させた製品です

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、住宅基礎などの建設現場において、鉄筋の結束作業が必要とされる場面で使用されています。

マックスは、1993年に世界で初めて充電式鉄筋結束機を発売して以来、製品の改良を重ねてきました。なかでも、2017年に発売した「ツインタイヤ」は、手作業が多かった鉄筋結束の現場を大きく変え、国内外の建設現場の作業効率向上や作業者の身体への負荷軽減に貢献しています。また、特大径モデルなどの新製品の発売により、幅広い用途に使用できるラインアップが揃い、さらなる作業効率向上を図っています。

「ツインタイヤ」は、従来機^{※1}と比較して、結束力、結束スピードなどの性能が大幅に向上したことに加え、1結束当りに使用するワイヤ量の削減も実現しています。従来機^{※1}では1本のワイヤで結束していたのに対し、「ツインタイヤ」は2本のワイヤを同時に送ることで、1結束当りに使用するワイヤの重量が約半分^{※2}になりました。ワイヤの原材料である鉄の使用量を削減することで、環境負荷の軽減に寄与しています。

マックスは、今後も技術革新を通じて持続可能な社会の実現を目指し、環境に配慮した製品開発を進めていきます。



※1 リバータイヤ「RB-399S」
※2 リバータイヤ「RB-399S」でのD13×D13の3周巻結束時とツインタイヤ「RB-442T」でのD13×D13結束時の比較

誰もが安心して外出できる社会の実現に向けて

「車いすレンタルサービスbyベビカル」協業開始

「車いすレンタルサービスbyベビカル」は、(株)ジェイアール東日本企画が展開する、予約ができ、外出先でも利用可能な車いすのレンタルサービスです。

マックスとマックスグループの(株)カワムラサイクルは、同社と協業し、2026年2月に「国分寺駅」「府中本町駅」の2駅でサービスを開始しました。(株)カワムラサイクルの介助用車いす「STAYER(ステイヤー)」や「WAVIT(ウェイビット)」などが、駅・ホテル・商業施設などで導入され、利用者の移動をサポートしています。

また、2026年6月には、福祉用具貸与事業所でも車いすをレンタルできるサービスを開始し、利用シーンの拡大を図っています。

今後も、車いすレンタルサービスの拡大を通じて、移動にサポートを必要とするすべての方が、より自由に、安心して外出できる社会の実現に取り組んでいきます。



教育への貢献

中学生の企業訪問受け入れ

修学旅行の一環として、2026年6月に中学校の生徒10名の企業訪問を受け入れました。

訪問当日は、ホッチキスを開発したきっかけやSDGsについて会社として取り組んでいることなど、文具やサステナビリティを中心とする生徒の事前質問への回答に加えて、マックスの幅広い製品に実際に触れていただく場を設けました。

ホッチキスだけでなく、釘打機や鉄筋結束機などの建築・建設工具、農業・食品包装機器、住宅設備機器、車いすまで、マックスがどんな形や場面で世の中の役に立っているかを実感してもらうことを企図しました。

製品を体感した際の生徒の驚きの声と笑顔は、マックスが世の中の暮らしや仕事に貢献していることを改めて感じる機会にもなりました。今後も、このような学生受け入れなどの取り組みを通じて、マックスをより多くの人に知ってもらい、企業価値の向上につなげていきたいと考えています。



全員参画の環境取り組み

省エネ活動でCO₂排出量削減を推進しています

マックスでは、CO₂排出量の削減を経営目標に掲げ、設備投資と連動した省エネルギー施策を積極的に推進しています。具体的には、太陽光発電の設置による電力の脱炭素化、トップランナー基準に適合する受電施設(変圧器)や空調機器への更新による運用効率の向上と同時に、工場での消費電力の低減活動に取り組んでいます。

国内外の生産拠点では、従業員の気づきや改善を重ねる草の根活動(チリツモ改善)を大切にチーム活動を推進し、活動成果は四半期ごとに開催する省エネ活動報告会で発表し、拠点間でのノウハウの共有から横展開を進めています。

加工・組立の現場では圧縮空気を動力源に使用しており、エアコンプレッサーが多くの電力を消費します。エア漏れ修理によるロス削減に加え、加工工程でのエアブローに着目し、パルス式ブローや減圧機器の導入によりエア消費量を抑制してコンプレッサーの使用電力の削減につなげることができました。

また、樹脂成形機や洗浄装置では加熱部からの放熱が無駄な電力消費と職場環境の悪化を招いていました。加熱部に断熱材を施すことで、放熱の抑制と保温を図って、電力削減と職場環境改善の両立ができました。

今後も設備投資と同時に現場改善を大切に、全員参画による持続的な草の根活動を推進して、社員一人ひとりの環境意識の向上を図っていきます。



エアコンプレッサーの消費電力削減



成形機加熱部に断熱材を巻き付け

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

サステナビリティの取り組み推進に向けた体制の強化

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

ステナビリティ担当取締役)を設置しています。委員会は、審議状況等を取締役に報告するとともに、中期経営計画及び事業計画に反映させ、サステナビリティに関わる活動と事業戦略を統合して持続的な企業価値向上を図ってまいります。

SDGsへの関心の高まりを新たな成長の機会に

マテリアリティ(重要課題)や事業特性を踏まえ、SDGsからマックスとして特に貢献を目指す目標を6つ選定しました。マテリアリティの解決に向けた活動や事業活動の推進により、これら6つの達成に貢献できていると考えています。SDGs達成のためにさ

まざまな方策を考え、実行するとともに、新たな事業成長の機会を見だし、リスク全体を下げ、企業の持続可能性に関わる価値の向上を図ってまいります。

マックスが主に貢献を目指すSDGsの目標



ステークホルダーエンゲージメント

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





人を活かす企業の実現

人に関する基本方針

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

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

人材育成・能力開発

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

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

公正な評価・処遇

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

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

多様な人材の活躍(ダイバーシティ推進の取り組み)

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

性別及び国籍を問わず採用を行っており、外国籍の方も事業の拡大に貢献しています。また、海外現地法人では現地の方の登用を積極的に行っており、グループで国籍の多

様性を確保しています。キャリア採用(経験者採用)は、その時々組織ニーズに合わせて行っており、2026年3月時点での当社在籍者におけるキャリア採用者の比率は15.7%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、2025年度の新卒採用者46名中17名が女性でした。理系女性の増加を背景に、技術系女性の採用を継続しています。また、女性管理職については、当社グループの女性管理職比率は7.9%(2026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2.5%でした。

ワークライフバランスの推進

マックスでは、多様な人材が働きやすく、能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指し、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを強化するとともに、メリハリのある働き方を推奨しています。また、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。

2025年度の平均年間総労働時間は1,907時間であり、年次有給休暇取得率は約70%です。

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、「マックスグループ行動規範」「部門経営者として求められる行動・考え方」「ハラスメント」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、「マックスグループ行動規範」「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。

失敗を恐れない風土が、新たな挑戦の後押しとなりました。



▶ 開発本部
デザイン室
2024年入社

2024年にキャリア採用(経験者)で入社しました。国内にとどまらずグローバル規模で挑戦できる環境があったことが、入社の決め手でした。現在は、前職のデザイナーや営業としての経験を活かし、ブランディング活動に伴うデザイン業務をメインに、展示会ブースや各種ロゴ・Webサイト制作など多岐にわたるプロジェクトに携わっています。

入社して体感したのは、挑戦を後押しする風土です。海外展示会のブースを担当することになった時、これまで経験のない海外向けかつ大型のデザインに不安を抱えていました。その際、上司からの「納得できるまでやればいい。失敗してもいいから。」という声に背中を押され、一歩踏み出したデザインに挑戦しました。結果、そのブースが社内外から大きな反響を得たことは、デザイナーとしての大きな自信と糧になりました。

今後は、失敗を恐れず、コーポレートブランディングや海外事業ブランディングなどに果敢に挑戦していきたいと考えています。デザインの力でマックスらしさを発信し、企業価値向上に貢献していきます。

国内で培った技術と経験を活かし、欧州全体のアフターサービス体制の強化に取り組んでいます。



▶ MAX EUROPE B.V.
出向
2013年入社

マックス製品の修理を担当するマックスエンジニアリングサービス(株)(MES)に入社して以来、製品の修理だけでなく、修理に関わる拠点運営や業務改善など、さまざまな経験を積み、2026年4月にMESとして初めて海外拠点に赴任しました。海外赴任を決意するきっかけは、2024年の北米出張でした。国内での幅広い業務で培った知識や経験が、海外でも活かせることを実感しました。また、鉄筋結束機事業の成長を牽引する海外市場をアフターサービスの面から支えることにも大きなやりがいを感じました。

赴任先のMAX EUROPE B.V.では、修理の実態調査や代理店への修理講習などを通じて欧州全体のアフターサービス体制の強化に取り組んでいます。修理のリードタイム短縮を重要な課題と捉え、各国の修理方法を見極めながら、国内での修理ノウハウをうまく取り入れ、修理品質を高めしていくことで、お客様のさらなる満足度向上につなげていきます。さらに、自身の経験を次世代に継承し、海外のアフターサービス強化を担う国内人材の育成にも貢献したいと考えています。

三現主義とDXを組み合わせることで、仕事の質そのものを変えていきます。



▶ 生産本部
管理部 計画課
2012年入社

現場の熟練作業者が行ってきた指示書の作成を、DX(MATLAB:データ解析、アルゴリズム開発、数値計算などを行うプログラミングおよび数値計算プラットフォーム)を活用して自動生成する取り組みを進めてきました。取り組みの中で改めて感じたのは三現主義の重要性です。チームで現場に足を運び、実際のプロセスなどの現物に触れ、データで整理することを意識してきました。またデータに基づいたアプローチを心掛け、現場での実践とブラッシュアップを繰り返すことが、成果の最大化とメンバーのさらなる成長につながります。

DXはツールの導入がゴールではありません。業務プロセスを見直す中で、人とデジタルの役割分担を再設計しつつ、三現主義などのマックスらしさを組み合わせ、改善し続けることが大切です。こうした取り組みによって、「単なるスピードアップ」ととどまらない、「真の効率化と付加価値の向上」が実現できると考えています。

人材データ

項目	内訳	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
社員の状況	従業員数	人	1,026	999	979	976	971	953
	うち男性	人	906	891	882	887	888	876
	男性比率	%	88.3	89.2	90.1	90.9	91.5	91.9
	うち女性	人	120	108	97	89	83	77
	女性比率	%	11.7	10.8	9.9	9.1	8.5	8.1
	従業員平均年齢	歳	41.3	41.3	41.8	42.2	42.7	42.9
	うち男性	歳	42.3	42.3	42.7	43.1	43.6	43.7
	うち女性	歳	34.0	33.6	33.5	33.6	33.3	33.6
	従業員平均勤続年数	年	16.5	16.3	16.9	17.2	17.6	17.6
	うち男性	年	17.4	17.1	17.7	17.9	18.3	18.2
	うち女性	年	10.1	9.4	9.7	10.0	9.7	10.3
	新規採用者	人	46	39	34	37	39	41
	うち男性	人	29	27	25	30	34	31
	男性比率	%	63.0	69.2	73.5	81.1	87.2	75.6
	うち女性	人	17	12	9	7	5	10
管理職の構成	女性比率	%	37.0	30.8	26.5	18.9	12.8	24.4
	平均給与	千円	10,002	9,339	9,445	8,116	8,142	7,850
	障がい者雇用率	%	2.5	2.7	2.5	2.3	2.3	2.2
	管理職人数	人	252	259	260	263	265	254
	うち男性	人	248	254	257	260	262	251
育児休業	男性比率	%	98.4	98.1	98.8	98.9	98.9	98.8
	うち女性	人	4	5	3	3	3	3
	女性比率	%	1.6	1.9	1.2	1.1	1.1	1.2
	育児休業取得者数	人	21	16	18	14	5	4
	うち男性	人	19	13	14	7	5	1
	うち女性	人	2	3	4	7	0	3
	男性労働者育児休業取得率							
	※2	%	86.4	81.3	60.0	35.0	—	—
	※3	%	100.0	100.0	88.0	90.0	—	—
	育児休業取得者の復職率							
介護休業	うち男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	うち女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	介護休業取得者数	人	1	0	0	0	0	0
	うち男性	人	1					
	うち女性	人	0					
総労働時間	平均総労働時間(年間)	時間	1,907	1,891	1,879	1,901	1,941	1,929
年次有給休暇	有給休暇取得率	%	69.2	65.6	68.4	61.4	57.6	51.8
	有給休暇平均取得日数	日	14.1	13.6	14.4	13.8	13.0	11.8
残業時間	平均残業時間(年間)	時間	174	161	160	178	206	194
離職	離職率(定年退職者含む)	%	1.3	0.8	1.9	2.2	1.9	1.8
労働組合	組合員数	人	742	692	698	695	685	672

※1 データ区分はマックス(株)単体です。
※2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第1号における育児休業等の取得割合
※3 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合

人権の尊重

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

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

人権デューデリジェンス

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、人権デューデリジェンスの仕組みの構築・運用に取り組んでいます。
2023年度は、マックスグループが優先して取り組むべき人権リスクの特定を行い、優先対応リスクに対する対応方針を定めました。2024年度は、優先対応リスクの一つとして特定した「サプライチェーンにおける児童労働・強制労働」をはじめとして、サプライチェーンにおける人権リスク

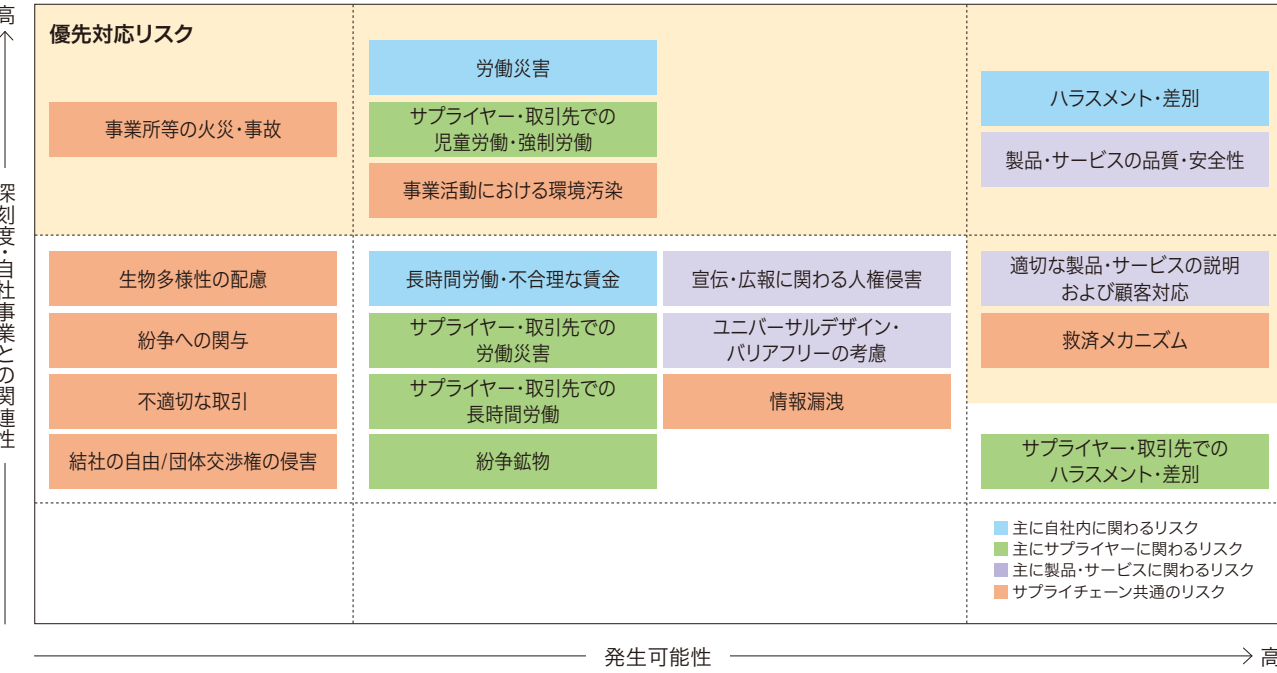
の状況を把握すべく、サプライヤーへの自己評価アンケート（SAQ）を実施するなどしました。
2025年度は、サプライヤーへのSAQの実施結果などを踏まえ、サプライヤー向け人権研修（43社、79名参加）を実施し、人権に対する認識の共有及び基礎知識の向上、2次サプライヤーを含むサプライチェーン全体でのリスク低減を図りました。

人権リスクの特定プロセス

STEP1	STEP2	STEP3	STEP4
人権課題の整理 当社サプライチェーンに関連する人権課題を整理 <参考資料> 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」/世界人権宣言/OECD多国籍企業行動指針/ILO国際労働基準/SA8000/経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」及び実務参照資料 等	人権課題の評価 以下の調査結果を踏まえ、各課題について深刻度・自社事業との関連性・発生可能性を評価 ・当社各部門への人権リスク認識に関するアンケート・ヒアリング結果 ・NGO・NPO等の声明・要請内容等のデスクトップ調査結果 ・同業他社や国内のグローバル企業が重要視するリスク ・人権に関する各種ガイドラインや報道内容 ・人権分野における専門家のレビュー結果	サステナビリティ推進委員会での議論 STEP1～2までの結果を総合し、サステナビリティ推進委員会で3回の議論を実施し、人権課題の優先対応リスク案を決定	優先対応リスクの決定 取締役会に途中経過について都度報告を行い、優先対応リスクを取締役会で最終決定

人権リスクマップ

検討の結果、以下のリスクを特定しました。



優先対応リスクへの取り組み

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

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

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。	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。
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。	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。
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。
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。	・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。
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。	・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。
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	・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。

労働安全衛生の推進

法令及びマックスグループ安全衛生基本方針に基づき、労働安全衛生に取り組んでいます。	います。また、3カ月に1回開催する5S研究会にて、巡視と危険箇所の発見ツアーを実施しています。
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	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。

マックスグループ安全衛生基本方針	
マックスグループは、「人」が尊重され、「人」が成長することにより、会社も成長すると考えており、「人間尊重」は創業以来の基本精神です。「人間尊重」の実現には、従業員の「安全と健康」は、欠くことができない要素です。また、従業員の「安全と健康」の確保に向け取り組むことが、ステークホルダーや地域社会の皆さまとの共存共栄につながると考えています。	3. 安全衛生体制の構築と経営資源の投入 ①労働安全衛生に関する全ての法律、規則、基準及びそれらの精神を遵守します。 ②労働安全に関する社内規程(マニュアルを含む)を整備し、それらの遵守と適切な見直しを行います。 ③安全衛生管理体制を構築し、役割、権限、責任を明確にします。 ④従業員がいきいきと安心して働ける職場を実現するため、人的、技術的及び資金的な資源を適切に投入します。
1. 従業員の安全と健康の確保 ①全従業員の安全と健康を最優先し、あらゆる事故や災害の防止に努めます。 ②安全な作業環境と衛生的な職場環境を提供し、従業員がいきいきと安心して働ける職場を実現します。	4. リスクアセスメントと継続的改善 ①作業環境や業務プロセスに潜むリスクを定期的に評価し、適切な対策を講じます。 ②安全衛生管理のPDCA(計画・実行・評価・改善)サイクルを実践し、継続的に改善します。
2. 全員参画の安全衛生活動 ①経営基本姿勢「全員参画の経営」の精神に則り、全従業員が安全衛生活動に主体性を持って取り組みます。 ②各従業員が、安全衛生面での改善提案を積極的に行える企業文化を育みます。	5. 安全衛生に対する従業員の意識と能力の向上 ①全従業員に対して安全衛生教育・訓練を実施します。 ②安全衛生教育・訓練の実施を通じて、いきいきと安心して働ける職場の実現を担う人材を育成し、継続的な改善を行えるようにします。

マックスは、「マックスグループ環境宣言」「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。

マックスグループ環境宣言

環境に配慮した製品とサービスの提供は、マックスグループ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。そしてマックスグループでは、企業経営におけるマテリアリティ（重要課題）として、「持続可能な地球環境への貢献」を掲げ、以下の項目を重点テーマとしています。

- ・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

マックスグループでは、上記マテリアリティの解決を含む企業活動すべてに関わる環境保全の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、環境に優しい製品・サービス創りに取り組み、事業と環境の調和を目指します。

環境基本方針

1. 環境に配慮した製品・サービスの提供

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. 法令遵守

環境関連の法令、規制、社会規範等を遵守するとともに、自主基準等を整備し、環境に関する管理水準の向上に努めます。

3. 環境意識向上と教育の推進

社員一人ひとりが環境に配慮した行動をとれるよう、教育などを継続的に実施し、環境に対する意識向上を図ります。

4. 環境マネジメントの継続的改善

本方針の実践に向け、環境目的・環境目標を設定し、継続的に改善し、環境パフォーマンスを向上させます。

5. 情報開示

環境に関する情報を積極的に開示し、ステークホルダーとの対話を促進します。

TCFD提言への賛同

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

ガバナンス

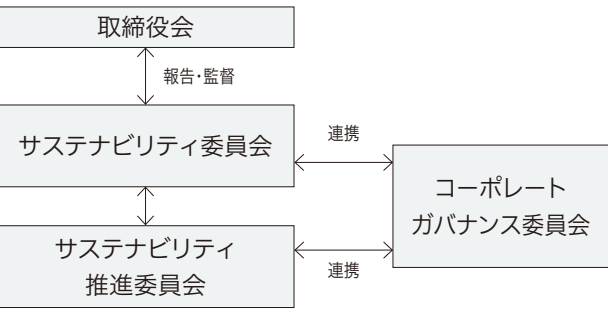
当社は、気候変動問題を含むサステナビリティに関する活動を推進するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ戦略決定機関としてサステナビリティ委員会(委員長：代表取締役社長)を設置し、また、サステナビリティ委員会の下部組織としてサステナビリティに関する諸活動を推進するサステナビリティ推進委員会(委員長：サステナビリティ担当取締役)を設置しています。

2025年度のサステナビリティ推進委員会は5回開催し、社外取締役の知見も活用しながら論議を行いました。また、サステナビリティに関する活動の重要性に鑑みて、サステナビリティ推進委員会の論議内容を開催日翌月の取締役会に

報告しています。また、CO₂排出量の多い生産部門においては、ISO14001に基づいて設置している環境委員会の監督のもと、省エネ活動を推進しました。

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

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



戦略

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

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

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

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

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

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

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

リスク管理

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

分析詳細

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

【時間軸】

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

- ・短期：～2年程度 ・中期：3～10年程度 ・長期：10年程度～

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。

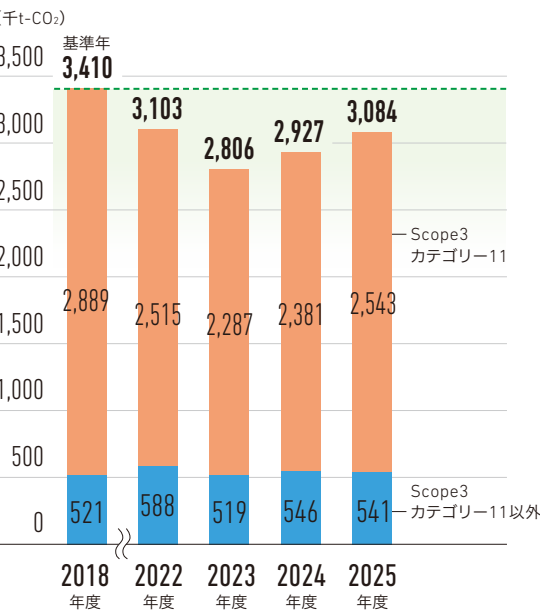
気候変動リスク評価の結果は、取締役会へ報告するとともに、中期経営計画及び事業計画の検討に反映させつつ、会社の企業倫理、法令遵守、リスク管理等を推進する機関であるコーポレートガバナンス委員会（社外取締役を含む全取締役が出席、年4回開催）と連携を図り、全社のリスク管理と統合します。

目標と実績

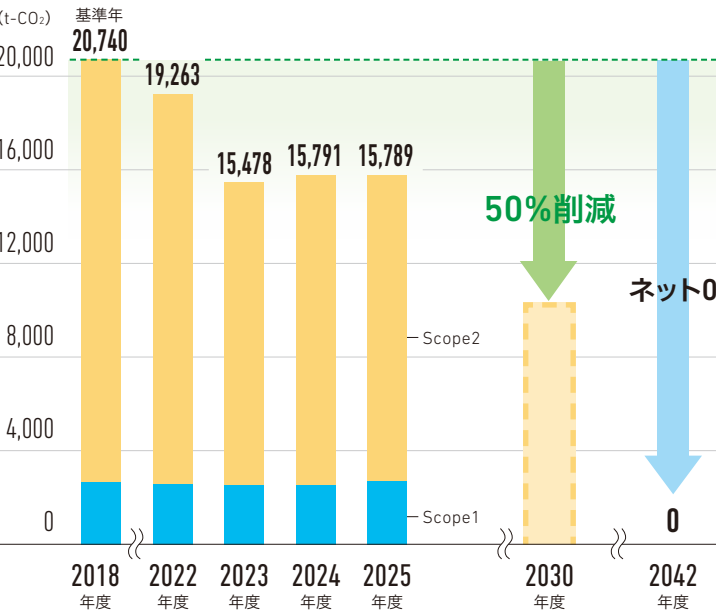
2025年度のCO₂排出量は、Scope1（事業による直接排出）は2,733t、Scope2（電力による間接排出）は13,057t、

項目	中長期目標	2025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	15,789t
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	2,542,657t

CO₂排出量推移 (Scope1、2、3)



Scope1、2におけるCO₂排出量推移と目標



※算定方法等の見直しにより、過去に遡って、CO₂排出量を修正しています。

責任ある供給の確保

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

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

責任ある調達

マックスは、持続可能な社会の実現に向けて、責任ある調達に取り組んでいます。

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

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

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

5S活動による品質・コストの改善

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

トレーサビリティシステムによる品質保証

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

お客様に対するサプライチェーンの維持

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

物流

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

マックスの生産拠点と主な生産品目



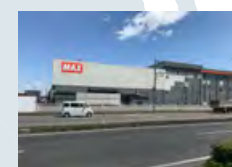
1 玉村工場

釘打機、エアコンプレッサ、鉄筋結束機、オートステープラ、電子事務機 等



2 藤岡工場

ホッチキス針、オートステープラ用ステープル、タイワイヤ等の消耗品 等



3 倉賀野工場

ホッチキス、エアコンプレッサのタンク 等



8 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



9 美克司電子機械(蘇州)有限公司

浴室暖房・換気・乾燥機 等



10 漳州立泰医療康復器材有限公司

車いす、福祉用品 等



11 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



12 MAX FASTENERS (M) SDN. BHD.

ホッチキス、ホッチキス針 等



4 吉井工場

浴室暖房・換気・乾燥機、全熱交換型24時間換気システム 等



5 藤工業株式会社

鉄筋結束機の主要部品 等



7 株式会社カワムラサイクル

車いす、福祉用品 等



6 マックス常磐株式会社

各種コイルネール、タイワイヤ 等

現在のマックスの業績や事業環境を振り返り、中長期的な成長に向けてどのような強みを発揮して挑戦すべきか、そのために経営はどのような姿勢で判断を行うべきかについて、社外取締役3名が語り合いました。



木内 昭二

社外取締役（監査等委員）

倉澤 佳子

社外取締役

矢島 茉莉

社外取締役（監査等委員）

鉄筋結束機事業の伸長やM&Aの実施など、さらなる成長への布石が打てた2025年度

倉澤 2025年度は、海外での鉄筋結束機の販売拡大をベースに業績が伸長し、建設機器メーカーとしてマックスの認知や存在感をさらに高めることができた1年であったと感じています。

木内 売上高、各利益ともに4期連続で過去最高の実績となりましたが、これは社員一人ひとりの努力によるところが大きく、また設備投資や研究開発投資、人的資本投資の成果だと評価しています。そしてこの好調を牽引したのが、海外における鉄筋結束機事業の伸長であることは間違いありません。新しく発売したメッシュ筋カットも好評をいただ

いており、今後は鉄筋結束機とのシナジーも期待されます。

矢島 中期経営計画の最終年度目標としていた海外売上高比率50%を1年前倒しで達成することができたことで、グローバル企業としての立ち位置がより明確になってきたと感じます。また、年度内に2件のM&Aを実施したことも大きな成果でした。中期経営計画で定めた120億円という予算枠に対して26億円という規模ですが、製造・販売を含めたサプライチェーン全体を強固にするものであり、今後の安定的な収益向上に寄与する案件だと考えています。特に北欧のBo Fastening社（現 MAX Scandinavia AB）の全株式取

得によって、成長市場である欧州における現場の不満や要望をよりダイレクトに経営や製品に反映できるものと期待しています。

木内 今回のM&Aで、中期経営計画で予定していた事業拡大投資がようやく形になり、海外展開をさらに進める上でも重要な一歩になったと考えています。2社の統合を見守りつつ、今後のM&Aの実施にも期待しているところです。

倉澤 一方で、鉄筋結束機市場では競合製品が登場し始めています。これは脅威であると同時に、この市場が非常に魅力的で成長性が高いという証でもあると思います。マックスは市場を切り拓いてきた先駆者として、開発、商品企画、マーケティング、顧客対応、知的財産を含めた総合力で優位



性を発揮していますが、競争があるからこそマックスの強みが磨かれ、さらに成長できると考えています。

投資家との直接の面談で得られた示唆を、経営判断に活かしていく

木内 2025年度には、マックス株を保有している機関投資家と社外取締役のSR面談を初めて実施しました。機関投資家からマックスの経営や価値創造に対するご意見を直接伺える機会が、非常に貴重な経験となりました。私たちが思う以上にマックスの経営が高く評価されている一方で、新製品の開発や海外事業の展開を支える人材の確保について質問をいただくなど、示唆に富んだ時間だったと感じます。

矢島 従来はIR部門からの報告を通じて投資家からの意見を把握していましたが、SR面談で直接対話する機会を初めて得て、よりリアルな声を対面でお伺いできるのは大変有意義だと感じました。中長期的な企業価値向上に向けた期待感や課題について、私たち社外取締役が思うところと近い認識をされているのだと感じましたし、製品の安全・

品質についても強く関心をお寄せいただいているという点など、発見も多くありました。

倉澤 SR面談は、投資家の期待を理解し、その期待に対して何を優先しどのように応えていくのかを考える大きなきっかけとなりました。その他の機会も含め、経営陣が投資家を含むステークホルダーと向き合い、そこで得られたものを企業成長や新製品開発、顧客満足度向上に向けた具体的な施策へとつなげていった1年だったと感じます。投資家との対話は以前から取り組んできましたが、市場から注目される会社となった今、その重要性はますます高まっていると感じています。今後も対話を大切にしながら、企業価値向上に取り組んでいく必要があると考えています。

これからの成長の礎となる、経営基盤強化と人的資本への投資

矢島 今期、中期経営計画の目標を前倒しで達成したのは喜ばしいことですが、その進展の中でひずみが発生していないかを注視していく必要があると強く考えています。例えば、海外の販売子会社は比較的少人数で運営されているため人員が固定化されやすく、体制構築や職務分掌が適切であるかどうかの継続的なチェックが欠かせません。また、日本の本社で確立した強固な内部統制やセキュリティ対策が

海外拠点で適切に運用できているかなどについても確認が必要です。さらに、M&Aで取得した会社が計画通りのシナジーを発揮できているかどうか、ガバナンスが効いているかどうかも見なければなりません。

木内 マックスの海外売上高が初めて50%を超え、今後さらに拡大していくことが見込まれる中、海外事業のリスクマネジメントはますます重要となります。海外拠点のマネジ



メントは、この数年でかなり強化されてきたと感じていますが、監査等委員会の活動を含め、グループ全体でリスクへの監視を強めていく必要があると思っています。

倉澤 2025年度には、マックスグループ行動規範の改定も行いました。これまでは社員が守るべきルールという位置付けでしたが、今回の改定で会社としてその内容にコミットするという形に発展しています。また、多言語化して世界中の社員へ展開するとともに、社員説明会などを通じた浸透も図っています。海外で働く社員が増える中で、コンプライアンスや企業統治のみならず、責任ある企業としての文化を育む基盤として、行動規範は重要な意味を持ちます。今後

も経営トップからの継続的な発信やフォローアップを続け、グローバルでより一層の定着を推進していく必要があると考えます。

矢島 モノづくりの会社であるマックスを支えているのは人的資本や知的資本です。それらが組織能力につながるには、組織風土に大きく左右されると思っています。マックスには三現主義（現場・現物・現実）や挑戦を促す環境、チームワークという組織風土が脈々と受け継がれていて、それらが組織能力を支えてきました。今後、海外人材や中途入社

の社員が増えて人員構成がこれまでと変化していく中で、組織能力をいかに高めていくかは重要です。
倉澤 そのためには、人への投資も不可欠です。マックスの強みである三現主義は、お客様自身でも気がついてない潜在的なニーズを捉えて、現場に寄り添った製品を生み出し、喜びを生み出してきました。それこそがマックスの競争力の源泉であり、今後もそうあり続けるものだと思っています。一方で、AIなどの技術の活用も急速に進んでいます。そうしたテクノロジーを積極的に活用し使いこなすことで新しい価値を生み出せる人材を育成していくことが、今後の競争力にもつながっていくと思います。

好業績の今だからこそ、中長期的な視点での備えと挑戦が重要

木内 鉄筋結束機をはじめとして、ニッチだけでも競争優位性を持った製品を創ってきたことが、マックスの強みです。今後は鉄筋結束機の成長余地をいかに拡大ができるかが鍵となります。例えば、現在研究開発を進めている自律移動型の結束口ポットを他社に先んじて製品化するなどの挑戦が必要です。一方で、新分野の開拓、新技術の獲得によって新しい価値を世に出していくことも重要です。開発は時間も労力もかかり思うようにならないものですが、試行錯誤を繰り返し、地道に取り組んで世に送り出していくということが、今までもこれからもマックスに求められている使命なのではないかと思っています。

倉澤 鉄筋結束機は人手不足や身体的負担の軽減に寄与する、まさにサステナブルな製品です。市場の中でお客様の声を直接聴きながら、さまざまなニーズに合わせて技

術を最適化できる。そんな強みを活かして、今後も環境負荷低減や安全性向上などの社会課題の解決につながる製品を数多く生み出してほしいと思います。一方で木内さんのおっしゃるとおり、鉄筋結束機だけに依存し続けることはできないという強い危機感も持っています。業績が良い時こそ、次の柱となるビジネスや製品を確立するため、技術や人への投資をさらに加速させ、変革を進めていくことが求められます。マックスらしい強みを持った人材が、人や環境にやさしく、社会に必要とされる製品を生み出し、マックスならではの価値やブランドをより一層高めていくことに強く期待しています。また、海外売上高比率が高まる中で、世界で活躍できるグローバル人材や、海外現地法人の人材を組織的かつ計画的に育成していくことも不可欠です。

矢島 投資の面では、中期経営計画における予算にはま

だ残余がありますが、使い切らなければいけないという感覚ではなく、投資規律を発揮していく必要があると考えています。逆に、優れた投資機会が生じたときには、経営が果敢に判断し適切なリスクテイクができるよう、後押しすることも大切です。私は社外取締役として、企業での実務感覚を持ちつつ、ガバナンスや内部統制の観点から客観的にマックスを見ることができる立場だと認識しています。長期的な経営の持続性や成長、潜在的なガバナンスリスクなどに意識を向けながら、さまざまなステークホルダーの声にも耳を傾けつつ、中立的かつ客観的な視点を提供していきたいと思っています。

倉澤 現在の経営環境は不確実性が高く、為替や関税、地政学リスク、気候変動、自然災害によるサプライチェーンリスク、サイバーリスク、少子高齢化など、さまざまなリスクが複雑に絡み合っています。日々の経営課題に向き合うだけでなく10年先を見据えた舵取りが求められている中で思うのは、将来を完全に予測できて正解が分かる人はいないということです。だからこそ、ステークホルダーとの対話を通じて最善の意思決定をしていく姿勢が経営にとって大切だと感じます。マックスがこれまで育んできた実直で温かい、誠実な社風を大切にしながら、ステークホルダーとの関係をより強く深いものにしていくために、経営における建設的



な議論を心掛け、中長期的な価値創造に貢献していきたいと考えています。

木内 現在、経営環境は目まぐるしく変動し、企業は絶えず大きなリスクに晒されていると思います。そのような状況の中で最善の経営判断を下すのは大変なことです。だからこそ、社長をはじめとする経営の判断に対して、リスクや課題を客観的に捉えて整理し、適時適切に助言することが、私たち社外取締役のなすべきことだと認識しています。私は弁護士としての立場から、ガバナンスやコンプライアンスを重視しつつ、経営判断に対して意見や提案を行い、持続的成長や企業価値の向上に今後も寄与していきたいと思っています。

新任のご挨拶

社外取締役に期待される役割の実行によって企業価値の向上へ貢献します。

ホッチキス等の文具関連製品においてマックス(株)のブランドやその製品は広く知られていますが、現在の好業績の中心は鉄筋結束機事業となっています。比較的ニッチな分野で高いシェアを得て、業績の上振れが続いていますが、国際情勢・為替・金利・少子化など経済環境が激しく変動することを見据えて、好業績下である今こそ、新規事業を開拓し、コーポレート・ガバナンスをさらに強化し、サステナビリティを高めることが求められていると考えます。株主の皆さまや社会からの社外取締役に對する期待と厳しい視線を意識しながら、これまでの弁護士業務で得た経験を活かし、適切なリスクテイクとリスク管理を議論することを通じて、マックス(株)の企業価値の向上に貢献をしていく所存です。

上野 保
社外取締役(監査等委員)



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。

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

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。

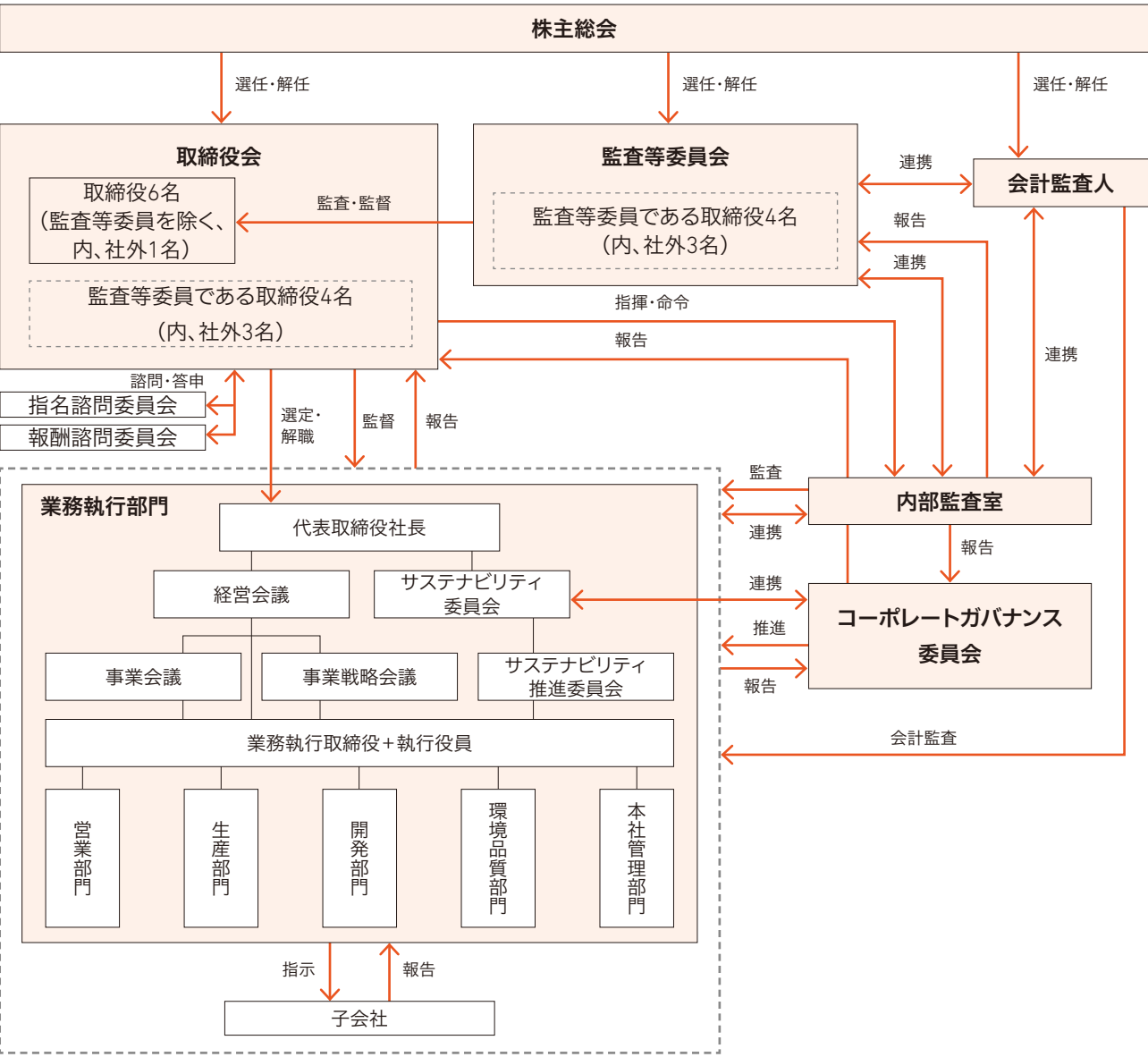
そして、当社では、コーポレート・ガバナンスの充実を図るには、役員・従業員だけではなく、ステークホルダーとの信頼関係の構築が重要と考えており、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針として次のように定めています。

- 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	買収防衛策の廃止 女性社外取締役の選任 役員向けに譲渡制限付株式報酬制度の導入
2025年	マックスグループ行動規範の見直し

コーポレート・ガバナンス体制図（2026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、2025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、取締役である常勤の監査等委員1名と、独立社外取締役である非常勤の監査等委員3名の計4名で構成しています。常勤の監査等委員を選定している理由は、監査等委員会の監査・監督機能を強化し、取

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

監査等委員会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて開催し、2025年度は17回開催しました。

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

指名諮問委員会

当社は、取締役の指名について、透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員の過半数とする指名諮問委員会を設置し、2025年度は6回開催しています。なお、取締役会は、取締役候補者を決議するにあたり、委員会の答申を尊重します。

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

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、2025年度は3回開催しています。なお、取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等を決議するにあたり、委員会の答申を尊重します。

報酬諮問委員会は報酬決定プロセス全般の妥当性及び適切性について審議し、取締役会に答申又は意見の申述を行います。委員は取締役会の決議により取締役から選任

し、委員の過半数を独立社外取締役とします。なお、委員長は委員会で選定します。委員は小川辰志、木内昭二及び矢島茉莉を選任し、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。

サステナビリティ委員会

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

2025年度のサステナビリティ推進委員会（以下、「推進委員会」という。）は、5回開催し、エンゲージメントサーベ

イの結果考察、欧州環境規制への対応状況のほか、マックスグループ行動規範の見直し及び周知・浸透の施策などについて、社外取締役の知見も活用しながら論議を行いました。また、サステナビリティに関する活動の重要性に鑑みて、推進委員会の論議内容を開催日翌月の取締役会で報告しています。

なお、2025年度におけるサステナビリティ委員会の開催は1回で、推進委員会の活動の振り返り及び今後の取り

組みについて論議を行いました。

この論議も踏まえ、中期経営計画及び事業計画に反映させ、サステナビリティに関する活動と事業戦略を統合して、持続的な企業価値向上に努めています。

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、取締役会の実効性に関する分析及び評価（以下、「実効性評価」という。）

機関の名称及び構成員（2026年9月30日現在）

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

社外取締役の選任理由および活動状況

氏名	選任理由	活動状況
倉澤 佳子	前職及び現職においてサステナビリティ関連及び製造業における海外業務等、豊富な業務経験を有しております。当社取締役就任後は、取締役会などにおいて、サステナビリティや海外拠点リスクマネジメントに関する提言などを積極的に行っております。また、他社において社外取締役として会社経営に関与されており、これらの知見及び経験を当社の経営に活かしていただけると期待し、引き続き社外取締役として適任であると判断しております。	取締役会出席状況 17回/17回
木内 昭二	弁護士として専門的な知見を有しているだけでなく、家事調停委員、行政不服審査会委員などを歴任された経験があり、これらの知見及び経験を活かし、当社取締役就任後は、取締役会などにおいて、当事業に紐づく法的リスクの視点から積極的に発言を行っており、今後とも同様に期待し、引き続き当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。	取締役会出席状況 17回/17回
矢島 茉莉	公認会計士として専門的な知見を有しているだけでなく、他社における監査役としての経験や保険会社における内部監査部門長としての経験を通じて、コーポレート・ガバナンスに関する深い見識を有しており、これらの知見及び経験を活かし、当社取締役就任後は、取締役会などにおいて、コーポレート・ガバナンスの視点から積極的に発言を行っており、今後とも同様に期待し、当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。	取締役会出席状況 17回/17回
上野 保	弁護士として事業再生、商事事件等の分野での豊富な実務経験から企業財務などの知見を有しているだけでなく、法科大学院で教鞭をとるなど、高度な専門的知見を培っております。また、一般社団法人の評議員を務めており、組織監督の知見も有しております。これらの知見及び経験を当社の経営に活かしていただけると期待し、当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。	取締役会出席状況 —

を実施しております。実効性評価の方法は、2018年から外部機関を活用した匿名方式のアンケートに基づく自己評価とし、評価項目は、取締役会の構成や運営方法、取締役に対する支援体制等としました。

2026年4月に行った実効性評価は、実効性があるとの評価結果でした。前年度、継続的な課題として取り組んだグループ全体の潜在的リスクと対処方法などに関する論議については、コンプライアンスリスクやリスクアセスメントを中心に論議を重ねてきたことにより評価結果は改善しました。2026年度はDX戦略の実現に向けた取り組みなどに重点的に取り組んでいきます。

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、実践してまいります。

役員報酬

当社の役員報酬等は、月額報酬(固定報酬)、業績連動報酬(役員賞与)及び譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)の3つの要素から成り立っております。なお、株式報酬については、付与した株式につき、対象取締役が当社の取締役会が予め

定める地位を退任又は退職した時まで譲渡等による処分を制限すること等、当社所定の譲渡制限契約を締結することとしています。また、各報酬の割合は、役員賞与が当社の業績により変動することがあるものの、概ね固定報酬が50%、役員賞与が35%、株式報酬が15%となるよう設計をしています。

監査等委員である取締役の報酬

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

個人別の報酬等に係る決定方法

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

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。) (うち社外取締役)	275 (8)	117 (8)	126 (-)	30 (-)	6 (1)
取締役(監査等委員である取締役) (うち社外取締役)	46 (25)	46 (25)	—	—	4 (3)
合計 (うち社外取締役)	321 (33)	163 (33)	126	30	10 (4)

(注) 1. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対する支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与等は含んでおりません。
2. 業績連動報酬等は、第95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2025年度における成果配分利益の実績は23,407百万円です。

内部統制の強化に向けた対応

当社では、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、取締役会に報告しています。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

(2026年9月30日現在)



取締役※

※監査等委員である取締役を除く

1 代表取締役社長
小川 辰志

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

2 専務取締役
角 芳尋

1985年 4月 当社入社
2012年 4月 同執行役員経営企画室長
2013年 6月 同取締役執行役員経営企画室長
2013年10月 同取締役執行役員営業本部海外営業部長
2015年 6月 同監査等委員会設置会社への移行に伴い取締役退任、主幹執行役員営業本部海外営業部長
2017年 4月 同主幹執行役員営業本部販売統括部長
2018年 4月 同主幹執行役員営業本部オフィス機器セグメント担当 兼 販売統括部長
2018年10月 同上席執行役員営業本部オフィス機器セグメント担当 兼 販売統括部長
2021年 6月 同取締役上席執行役員営業本部オフィス機器セグメント担当 兼 事業管理グループ部長、販売統括部長
2021年10月 同取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、内部監査、人事、システム統括担当
2022年 4月 同常務取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、内部監査、人事、システム統括担当
2022年10月 同常務取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、人事、システム統括担当
2023年 6月 同専務取締役上席執行役員経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、人事、システム統括担当
2024年 4月 同専務取締役上席執行役員コーポレート本部長 兼 経営企画室長
2026年 4月 同専務取締役上席執行役員コーポレート本部長(現任)

3 専務取締役
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
2025年 4月 同専務取締役上席執行役員営業本部長(現任)

4 常務取締役
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
2025年 4月 同常務取締役上席執行役員生産本部長(現任)

5 常務取締役
加藤 浩二

2004年10月 当社入社
2021年 4月 同生産本部開発本部開発設計部長
2021年 6月 同執行役員開発本部長 兼 開発設計部長
2022年 4月 同執行役員開発本部長 兼 住環OP設計部長
2023年 6月 同取締役執行役員開発本部長 兼 住環OP設計部長
2023年10月 同取締役執行役員開発本部長
2025年 4月 同常務取締役上席執行役員開発本部長(現任)

6 社外取締役
倉澤 佳子

1986年4月 株式会社小松製作所入社
2009年4月 同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)
2025年6月 カシオ計算機株式会社 社外取締役
(重要な兼職の状況)
一般財団法人国際開発機構(FASID)評議員
カシオ計算機株式会社 社外取締役

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	専務取締役	◎	◎	◎					◎	◎
石井 英之	常務取締役	◎		◎	◎				◎	
加藤 浩二	常務取締役	◎		◎	◎					◎
倉澤 佳子	社外取締役				◎				◎	◎
松田 伸之	取締役 常勤監査等委員			◎				○		
木内 昭二	社外取締役 監査等委員						◎			
矢島 茉莉	社外取締役 監査等委員					◎				
上野 保	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。

監査等委員である取締役

7 取締役
松田 伸之

1991年 4月 当社入社
2017年 4月 同生産本部藤岡工場長代理
2018年10月 同生産本部藤岡工場長
2025年 7月 同経営企画室部長
2026年 6月 同取締役(監査等委員)(現任)

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

8 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
小平市固定資産評価審査委員会委員
津の守坂法律事務所開設(現在に至る)
2006年4月 東京家庭裁判所家事調停委員(現任)
2012年4月 小平市情報公開審査委員会委員
2013年4月 第二東京弁護士会副会長
2013年5月 小平市顧問弁護士
2016年4月 小平市行政不服審査会委員
2018年6月 当社補欠社外取締役(監査等委員)
2019年4月 日本弁護士連合会常務理事
2020年6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
(重要な兼職の状況)
矢島茉莉公認会計士事務所代表
株式会社じげん 常勤社外監査役

9 社外取締役
矢島 茉莉

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

10 社外取締役
上野 保

1994年 4月 弁護士登録(第二東京弁護士会)元木・上野法律会計事務所入所(現任)
2011年 4月 大宮法科大学院大学教授
2014年 4月 桐蔭法科大学院客員教授
2014年 6月 公益財団法人日本セーリング連盟監事(現任)
2017年 6月 一般社団法人東京都営交通協力会評議員(現任)
2018年 9月 東京大学法科大学院非常勤講師
2026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)
元木・上野法律会計事務所弁護士

「マックスグループ行動規範」の遵守・浸透

マックスでは、マックスグループで働くすべての人が共有すべき価値観や倫理観、行動すべき内容を示した「マックスグループ行動規範」を定めています。

マックスグループ行動規範は、社員の「セルフチェック」の項目に継続して取り上げることで、内容の浸透を図っています。また、多言語化を行い、国内だけでなく海外を含むグループ全体で内容を共有しています。

本規範の遵守を通じて、マックスグループの持続的な発展を目指すとともに、企業としての社会的責任を果たし、ステークホルダーの信頼と期待に応えてまいります。

マックスグループ行動規範

はじめに

この行動規範は、マックスグループで働くすべての人（以下、「私たち」という）が共有するべき価値観や倫理観、行動すべき内容を示すものです。

この行動規範の遵守を通じて、私たち自身の成長とマックスグループの持続的な発展を目指すとともに、企業としての社会的責任を果たし、ステークホルダーの信頼と期待に応えます。

1. 良い製品・サービスの供給

世界中のお客様に良い製品・サービスを供給することで、社会に奉仕し、文化に貢献します。

2. 人権の尊重

人権の尊重をすべての企業に求められる行動基準と認識し、あらゆる差別・ハラスメントを排除します。

3. 地球環境の保全

地球環境の保全に最大限配慮し、人と自然が共生する持続可能な社会づくりに貢献します。

4. 公正かつ透明な事業活動の推進

国際的に認められた規範を尊重するとともに、国内外の法規、社内規則などを遵守し、企業倫理の徹底を図り、誠実な事業活動を推進します。

5. 社会とのコミュニケーションの推進

持続的な企業価値向上のために、企業情報を適時適切に開示するなど、社会とのコミュニケーションを推進します。

6. 責任ある対応

この行動規範に反する事態が発生したときは、迅速かつ的確に情報を公開し、原因を究明して再発防止策を講じます。また、取引先をはじめとするステークホルダーに対して、この行動規範の趣旨をご理解いただくよう努めます。

マックスグループ行動規範 細則

マックスグループ行動規範の細則は、私たち一人ひとりが行動規範の各項目について共通した理解を持ち、その実現に向けた具体的な行動を記したものです。私たち一人ひとりが、それぞれの国・地域において、関わるすべての法令を遵守するとともに、本細則の内容を実践することを期待します。

1. 良い製品・サービスの供給

- 1-1. お客様の期待を超えるモノ・コトづくりを実践し、革新的かつ安全で高品質な製品やサービスを提供し続けます。
- 1-2. お客様の声を聴きながら、より良い製品・サービスの開発・改良に反映します。
- 1-3. 第三者の知的財産権を侵害することなく、知的財産の創造を通じて事業の推進を図ります。
- 1-4. 万一、製品やサービスに関わるトラブルが発生した場合は、迅速かつ適切に、公平性をもって対処し、再発防止の措置を講じます。

- 1-5. 私たち一人ひとりが自己啓発するだけでなく、相互の研鑽を通じて、個人の成長と組織の活性化を目指して働きます。

2. 人権の尊重

- 2-1. 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「世界人権宣言」など、国際的に認められた人権に関する規範を学び続け、人権に関する諸問題に取り組みます。
- 2-2. マックスグループ人権方針を遵守します。
- 2-3. 人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権への負の影響を特定し、その予防及び軽減に努めます。
- 2-4. 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に基づき、人権侵害の可能性のある鉱物調達禁止など、取引先様とともに責任あるサプライチェーンの構築に努めます。

- 2-5. すべての人の尊厳と権利及び多様性を尊重し、不当な差別を行わず、ハラスメント、児童労働、強制労働などを排除し、適正な労働時間の管理、安全と健康に配慮した働きやすい職場環境の整備、結社の自由と団体交渉権の尊重などに取り組み、風通しの良い企業風土を醸成します。

3. 地球環境の保全

- 3-1. 製品やサービスの開発、製造、販売、輸送、使用、廃棄に至るライフサイクル全体において、社会全体の環境負荷低減を追求します。
- 3-2. 脱炭素社会の実現に向けて、温室効果ガスの排出削減に取り組めます。
- 3-3. 資源の有効活用と資源循環に取り組めます。
- 3-4. 水資源の保全や、廃棄物・化学物質の排出量の削減を推進します。
- 3-5. 事業活動における生態系への影響の軽減に努め、生物多様性の保全に貢献します。

4. 公正かつ透明な事業活動の推進

- 4-1. お客様や取引先と良好で適切な関係を継続するために、常にオープンでフェアな取引を行います。
- 4-2. 私的独占、不当な取引制限（カルテル、入札談合など）、不正な取引方法（優越的地位の濫用など）等、各国・各地域の競争法を遵守します。
- 4-3. 反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応します。
- 4-4. 公務員や政府関係者などの他者と健全な関係を構築し、社会通念上妥当でない贈答や接待、その他の腐敗行為を受けず、行いません。
- 4-5. 名目のいかんにかかわらず、便宜供与や私的利益の授受を行いません。
- 4-6. 政治活動などには、個人としての参加であることを認識したうえで参加します。
- 4-7. 個人情報を含む秘密情報、業務を通じて得た当社及び他社の情報の重要性を認識し、適切な情報セキュリティ体制を構築したうえで、情報を厳重に管理し、外部に漏えいしません。
- 4-8. 当社及び他社の未公表の重要事実を慎重に取り扱い、インサイダー取引規制を遵守します。
- 4-9. 適切な根拠（証憑）に基づいて業務上の記録、申請、報告を行い、適正な会計処理・納税を行います。

- 4-10. 会社の資産は、有形無形を問わず、正当な業務目的のみ使用し、不正流用を行いません。

- 4-11. 国際的な平和と安全の維持のために、輸出入に関わる貿易関連法規を遵守します。

5. 社会とのコミュニケーションの推進

- 5-1. 法令等の定めによる開示に限らず、ステークホルダーにとって有用で信頼性のある情報の開示に努めます。
- 5-2. お客様、取引先、従業員、株主、投資家、地域社会、行政機関など幅広いステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを促進します。
- 5-3. 国際社会の一員として、国・地域の文化や慣習を尊重するとともに、事業を通じた社会への積極的な貢献に努めます。

6. 責任ある対応

- 6-1. この行動規範の趣旨をよく考え、理解し、責任ある行動を実践するとともに、行動規範に反する事態に関して、「未然防止」、「早期発見」、「早期対応」ができる体制を整備します。
- 6-2. この行動規範に反する問題を発見した場合は、速やかに上司や適切な部署、通報窓口に報告します。報告者に対する報復行為を許さず、誠実に報告した個人に対する不利益な取り扱いを行いません。
- 6-3. 経営陣は、この行動規範に反する重大な問題が発生した場合は、社会に対して迅速かつ的確に説明を行うとともに、事実調査、原因究明を行い、再発防止策を講じます。また、当該問題に関する責任を明確にし、必要に応じて自らを含めて厳正な処分を行います。
- 6-4. 事業活動に脅威を与える自然災害、サイバー攻撃、感染症、テロ、事故等に備え、予防的な措置を含む組織的な危機管理体制を構築します。各種災害の発生時には、事業活動の早期復旧を目指し、お客様、取引先などへの影響の最小化に努めます。

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。

腐敗防止への取り組み

マックスでは、「マックスグループ行動規範」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、2025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。

反社会的勢力排除に向けた対応

マックスは、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした姿勢で組織的に対応し、取引関係を含め一切の関係を持たないこととしています。

また、すべての取引先に対して、「反社会的勢力排除に関する覚書」の締結をお願いしており、サプライチェーン全体での反社会的勢力排除に向けた対応を図っています。

事業等のリスク

(1) 当社グループのリスク管理体制

① 組織

当社は、取締役会決議により「経営関連会議規程」を定め、定期的に開催される「コーポレートガバナンス委員会」を設置し、全社のリスクを抽出、把握、対応する体制を取っております。

また、有事の際に迅速に対応するため、取締役会決議により「危機管理対応規程」を定めて、社長を中心とした初動体制を構築できるようにしております。

② リスク管理のプロセス

リスク管理のプロセスとして内部監査部門が、監査の中で各部門の個別リスク管理状況の把握を行い、定期的にコーポレートガバナンス委員会に報告し、コーポレートガバナンス委員会でのリスク管理状況は取締役会に報告され、各部門のリスク管理についての改善・進捗が全社的に図られる体制を取っております。加えてコーポレートガバナンス委員会では、リスク発生の予防の視点から重要なテーマについては、適宜、モニタリングを行っております。

また、有事の際には、初動の遅れを防ぐため、職制上の報告経路とは別に情報システムを活用した報告経路を設けております。この情報システムを活用した報告経路の情報をもとに、事象の重大性に応じて危機管理小委員会又は危機管理委員会の設置等の判断を行い、速やかに対応できるようにしております。

(2) 事業等のリスク

当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性のある主なリスクとして、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は、以下のとおりです。ただし、これらは当社グループに関するすべてのリスクを網羅したものではありません。

リスクにおいて想定されるシナリオ及びリスクへの対応については、個々のリスクのリスク項目の中に記載しております。また、「発生可能性」については、短期的視点に加え中長期的に発生する可能性、「影響度」については、発生した際に売上高、親会社株主に帰属する当期純利益及び純資産に与える影響により、それぞれ評価しております。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものです。

①－1) マクロ環境リスク

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、木造住宅の建築で使用する釘打機、エアコンプレッサ等の

空圧機械及び釘、ねじ等の消耗品、並びに住宅の浴室に設置する浴室暖房・換気・乾燥機、24時間換気システム等の住環境機器があります。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経営成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。しかし、少子高齢化の影響で中長期的には、国内の新設住宅着工戸数は減少が見込まれており、想定を上回るスピードで進展した場合は、これらの製品の需要及びインダストリアル機器部門の経営成績に悪影響を及ぼす可能性があります。

また、オフィス機器部門の主要製品には、オフィス等における紙の消費と関連性が高いホッチキスと針、オートステープラ等を含んでおります。そのため、オフィス等における紙の消費の減少は、これら製品の需要及びオフィス機器部門の経営成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。しかし、中長期的に想定される世界的なペーパーレス化及び国内における生産年齢人口の減少が、想定を上回るスピードで進展した場合は、これらの製品の需要及びオフィス機器部門の経営成績に悪影響を及ぼす可能性があります。

【対応】

当社グループは、リスクを軽減するため、国内新設住宅着工戸数や紙の消費といったマクロ環境変化の影響を受けにくいポートフォリオの構築に向け以下のような対応を図っております。

- a) 木造建築物向け工具に加え、コンクリート構造物向け工具の充実
- b) 浴室暖房・換気・乾燥機におけるリプレイス（既設機の置き換え）に注力
- c) オフィス機器部門において、文字表示事業への注力
- d) 国内事業における業務の効率化の推進

①－2) 為替レートの変動リスク

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、外貨建取引を含んでいます。主な取引の通貨は、売上が米ドル及びユーロ、調達等は米ドル、人民元及びタイバツです。為替レート of 急激な変動は、主に売上高、売上原価、営業外損益、及び純資産に影響を与え、経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

為替感応度（年間換算、2027年3月期計画値）は、以下のとおりです。なお、アジア通貨は米ドルに連動する前提で作成しております。

- ・売上為替感応度 米ドル240百万円、ユーロ110百万円
- ・利益為替感応度 米ドル90百万円、ユーロ110百万円

【対応】

外貨建の売上と調達を相殺する為替マリーによる変動リスク軽減を図っております。

①－3) 金利の変動リスク

当社において余資は、主に円建ての事業債及び地方債にて運用しその他有価証券の区分にて貸借対照表に計上しております。これ

らは固定利率の債券で金利が上昇すると価格が下がるため、純資産の減少となるリスクがあります。

また、当社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、割引率は日本の国債の市場利回りを考慮して設定しております。実際の結果が前提条件と異なる場合、または前提条件を変更した場合、その影響は累積され、将来にわたって定期的に認識されるため、一般的には将来期間において認識される費用及び計上される債務に影響を及ぼします。割引率や運用利回りの変化は経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。

【対応】

運用で購入する債券の満期までの年数を原則5年以内として、金利上昇リスクを低減しています。

また、退職給付に関するリスクに関しては、法制度、年金の積立状況などを踏まえ、適宜、人事制度の見直しなどを検討・実施しております。

①－4) 国際政治経済に関するリスク

当社グループは、調達、生産及び販売活動の多くを海外で行っております。海外における事業活動では、政治、外交問題又は予期しない政策、法制度、規制等の変更のリスクがあります。各国の経済安全保障政策や貿易摩擦等による通商政策の変化、テロ、戦争等による国家間の関係悪化等により、海外での事業活動に支障が生じ、当社グループの経営成績及び将来計画に影響を与える可能性があります。

【対応】

当社グループは、政治・経済情勢や法規制の動向を注視し、入手した情報をもとに経営戦略及び業績予想に反映しております。

また、不確実な状況に対処できるよう、BCP体制の強化に努めております。

①－5) 自然災害、事故、感染症等に関するリスク

当社グループの日本における製造拠点及び開発拠点は、群馬県に集中しております。一般的に日本は、世界の他の地域と比較して地震の頻度が多いため、地震に伴う被害も受けやすい地域です。地震・風水害をはじめとした自然災害、事業所における事故、感染症等が想定を超える規模で発生した場合、当社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。

【対応】

大規模地震対策としてこれまで、必要に応じて各建物の耐震補強工事を実施してまいりました。加えて「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、主要製品を複数拠点で製造できる体制を準備するなど、BCPを充実させてきました。また、ワークスタイル等の変革により、感染症等による活動制限の際の事業活動への影響を最小限に抑える取り組み

を進めてきました。

当該リスクへの対応については、今後も引き続き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まいります。

①－6) 環境に関連するリスク

当社グループは、急激な気候変動、有害化学物質による曝露、水質汚濁等、環境に関するさまざまなリスクの可能性を認識しています。また、国内及び海外で環境に関する規制の適用を受けております。これらのリスクが顕在化した場合、費用負担が生じる可能性があります。また、当社グループの経営成績に影響を与える可能性があります。

【対応】

当社グループは、環境マネジメントシステム(ISO14001)の認証取得に加えて、「マックスグループ環境宣言」「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。製造拠点においては、関係法令を明確にし、必要な要件を遵守しています。

また、調達においては、化学物質等に関する「マックスグリーン調達基準」などを策定するとともに、当社グループ及びサプライヤーにおける遵守を徹底しています。

②－1) 業界構造に関連するリスク

2026年3月期におけるコンクリート構造物向け工具の売上高は427億円で全社売上高の約4割を占めています。

コンクリート構造物向け工具のうち、鉄筋結束機及びその消耗品であるタイワイヤ(以下、鉄筋結束機等)は、コンクリート構造物向け工具及び当社グループの成長を牽引しています。

鉄筋結束機等は、知的財産権等により技術的な優位性を有しています。しかし、技術的優位性の喪失、ワイヤ結束に代わる結束手段の登場又は鉄筋を使用しない工法への急速な変化等が生じた場合、当社グループの鉄筋結束機等の需要が減退し、当社グループの経営成績及び将来の計画に悪影響を与える可能性があります。

【対応】

市場動向を注視し市場の変化に追隨した製品・サービスを提供できるよう、コスト競争力の強化、持続的な技術的優位性の確保などに向け、投資を継続しております。

②－2) 調達に関連するリスク

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鉄製の普通線材を使用しております。その普通線材の価格は、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。急激な原材料価格の上昇は当社グループの経営成績に悪影響を及ぼす可能性があります。

また、当社グループ製品を構成する原材料、部品等の欠陥や欠品

により、当社グループ製品の信頼性や評判に悪影響を及ぼす可能性があります。

【対応】

当社グループでは、購入する原材料等のコストダウンに継続して取り組むとともに、急激な原材料価格等の上昇に対しては、販売価格の見直し等を行っております。

また、原材料、部品等の欠陥や欠品を予防するため、取引開始時のサプライヤー評価、サプライヤー監査等を実施しております。

②－3) 製品品質に関するリスク

当社グループが提供する製品・サービスに品質問題や製造物責任問題が生じた場合、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。また、当該問題により顧客や社会からの信頼が失墜し、ブランドイメージの低下、顧客の流出などを招き、当社グループの事業、経営成績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

【対応】

当社グループでは、ISO9001をベースとし、各国・地域の法規制及び事業特性に応じた品質マネジメントシステムを構築し、徹底した品質管理を行っております。当社グループの製品・サービスの品質に関しては、法令で定められた安全基準に加え、顧客目線での安全性を考慮した基準を設定しております。

また、設計から生産・出荷に至る各過程において品質を確認するプロセスを設けて、品質問題発生によるリスクの最小化に努めております。

万が一、品質問題が発生又は発生を予見させる兆候を把握した場合には、お客様をはじめ関係者から迅速に情報を収集するとともに、原因究明をはじめとした対応を速やかに実施いたします。

②－4) 知的財産に関するリスク

当社グループでは、他社と差別化した技術・ノウハウやお客様のニーズに適合した製品開発等により創出した知的財産については、その重要性を認識し、保護手続をとっております。しかし、当社グループの知的財産が権利として認められない場合、一部の国・地域では知的財産権による完全な保護が受けられない場合、又は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し、経営成績及び将来の計画に影響を与える可能性があります。

【対応】

当社グループのビジネスを知的財産権で守る活動の一つとして模倣品対策を行っています。具体的には、営業各部門による市場の監視を行っています。監視活動で当社グループ知的財産権を侵害していると思われる製品が発見された場合には、その製品を入手し、販売業者及び製造業者を特定した後に、現地国の弁理士・弁護士に、当社グループ知的財産権への侵害の鑑定を行っていただき、適切な処置を実施しております。

また、当社グループにおいては、第三者所有の知的財産を侵害することのないよう、十分に調査を行っております。

③人的資本に関するリスク

当社グループは、「人」が尊重され、「人」が成長することにより、会社も成長すると考えており、優秀な人材の確保が会社の持続的成長には必要です。しかし、特に日本国内においては少子高齢化に伴う労働人口の減少等もあり、優秀な人材を継続的に採用・維持するための競争は激しく、優秀な人材の確保が滞り、業務の属人化が進み、長期的な観点での業務運営の効率性が毀損し、当社グループの持続的な成長を損なう可能性があります。

【対応】

当社グループは、「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」を経営基本姿勢として掲げ、社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います。

社員が自らの成長を実感し、社員が誇りをもって働き続けたいと思える会社の実現に向けた取り組みを推進し、エンゲージメント調査等を通じて社員のモチベーションの把握に努めております。

また、優秀な人材の確保にあたっては、新卒採用者の育成を中心としつつも、戦略及び組織ニーズに合わせ高度専門人材を含む経験者採用も行い、年齢別の構成にも配慮しながら組織力の強化に努めております。

④情報に関するリスク

当社グループが行う業務は、第三者に管理されているものも含め、コンピューターシステム及びコンピューターシステムを結ぶ通信ネットワーク(以下総称して、情報インフラ)を利用しています。また、当社グループは、情報インフラを利用した製品も販売しております。

サイバー攻撃等により情報インフラ等に障害が発生し、当社グループの業務又は当社グループが販売する製品・サービスに支障が生じる可能性があります。また、これらリスクを予防するため、さまざまなリソースの投入が必要ですが、当社グループが販売する製品・サービスに関しては、販売ボリュームに対してリソースの投入が過大になるリスクも内在しています。

さらに当社グループでは、機密情報及び顧客情報をはじめとする個人情報を取り扱う機会があり、不測の事態によりこれらの情報の漏洩が発生した場合は、顧客や社会からの信頼が失墜し、ブランドイメージの低下、顧客の流出などを招き、当社グループの事業、経営成績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

【対応】

当社グループの業務に関する情報インフラに関しては、「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おります。

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、技術的に機密情報及び個人

情報漏洩対策の実施、並びに事業継続計画を策定しております。

また、当社グループが販売する製品・サービスに関しては、各国・地域の法規制も踏まえ、PSIRTの確立に向け取り組み、2026年4月1日に製品に関するセキュリティインシデントや脆弱性に対応する専門チームM-PSIRT(MAX Product Security Incident Response Team)を設置しました。

⑤コンプライアンスに関するリスク

当社グループは、多くの国・地域で事業活動を行うにあたり、人権を尊重し、各種法規制及び社会規範を遵守する必要があります。

各種法規制は、社会情勢の変化により、急速に新設、変更等がなされる可能性があり、新たなコスト負担を招く可能性があります。

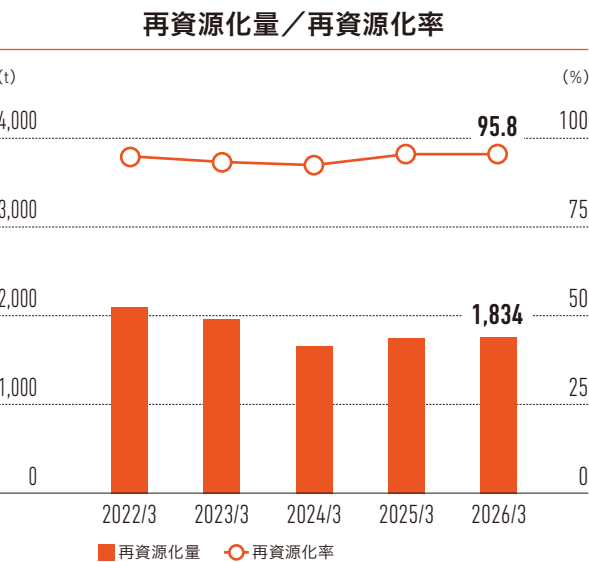
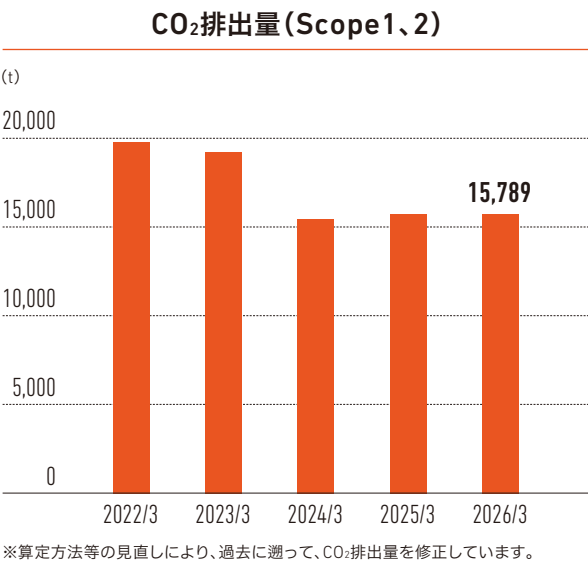
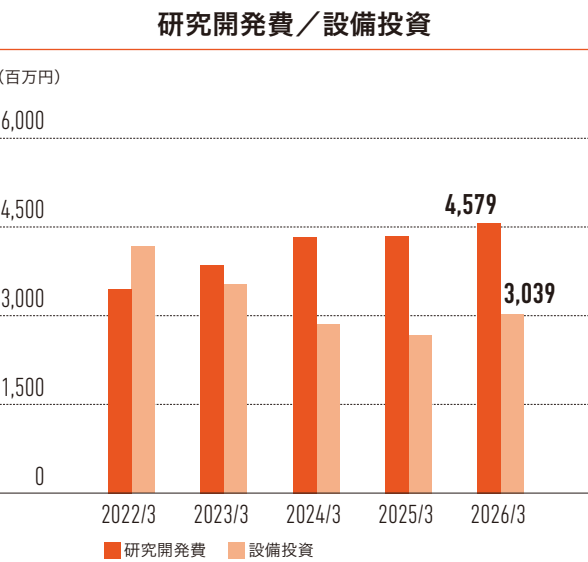
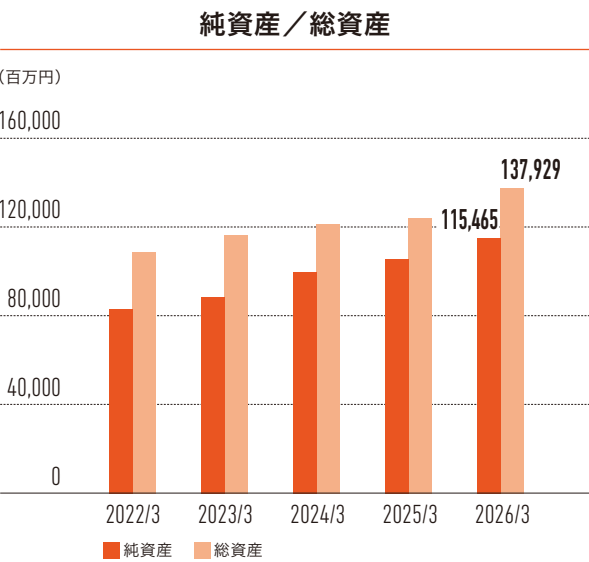
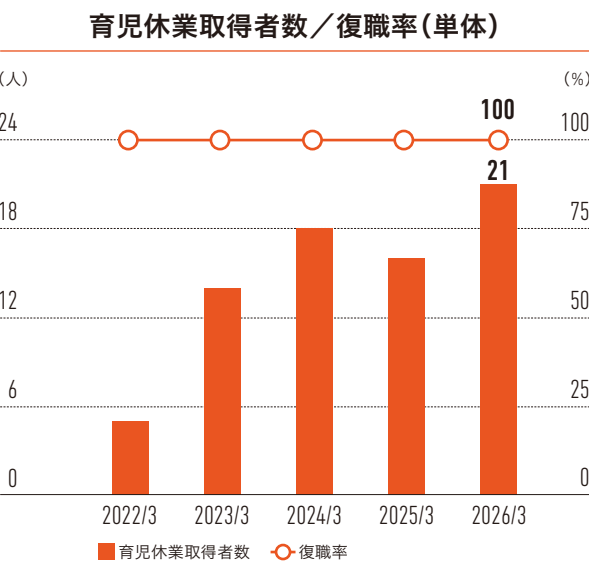
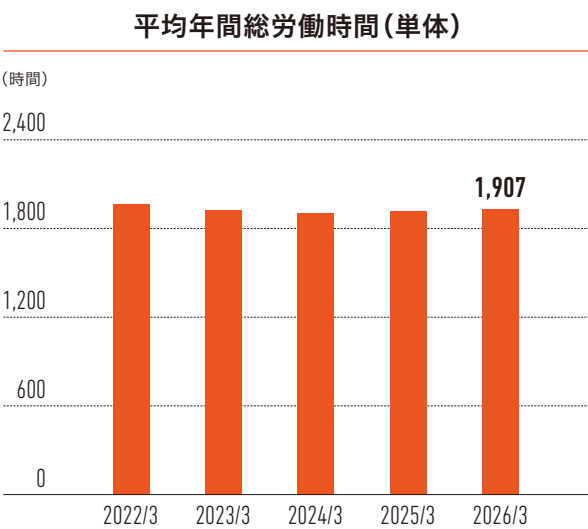
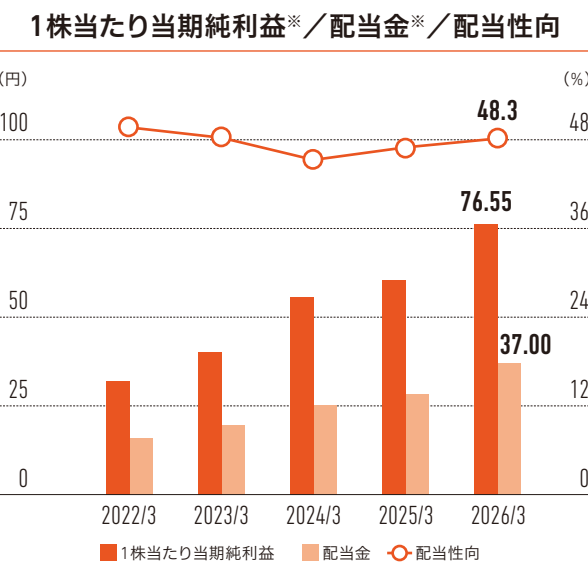
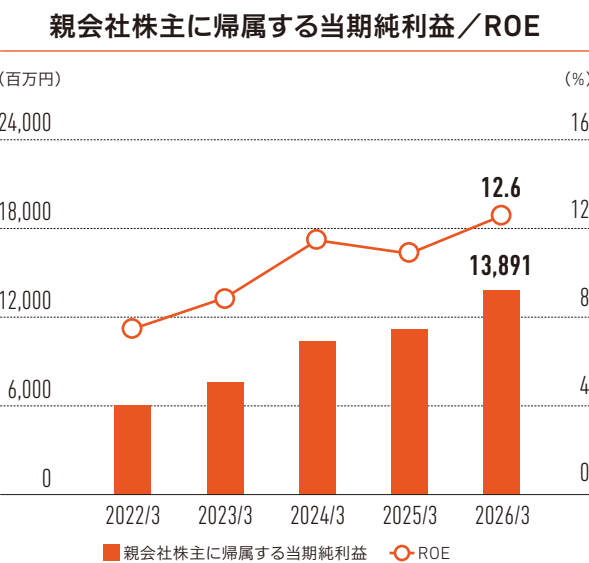
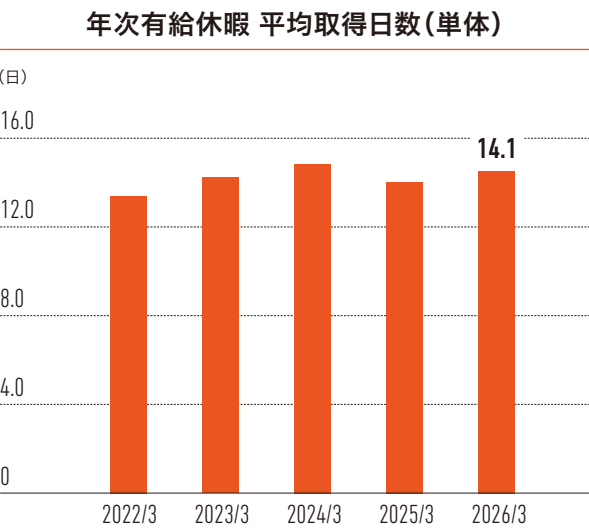
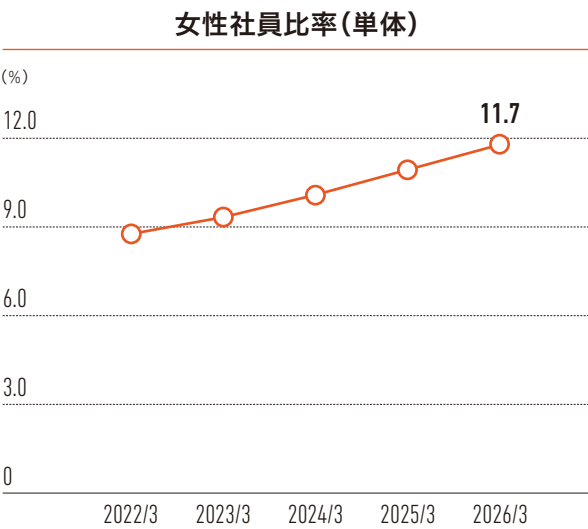
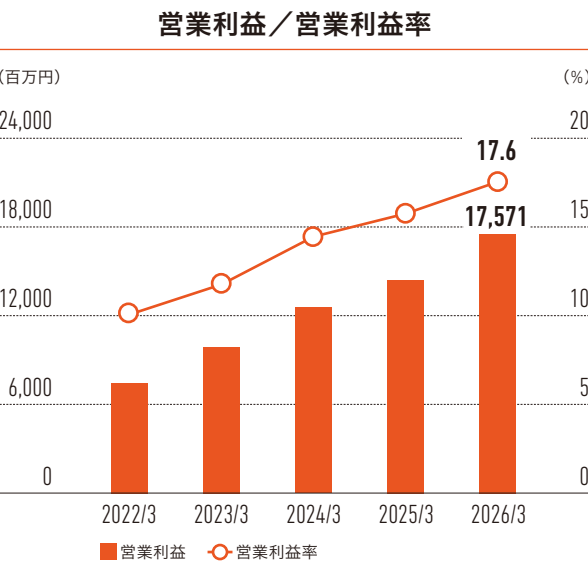
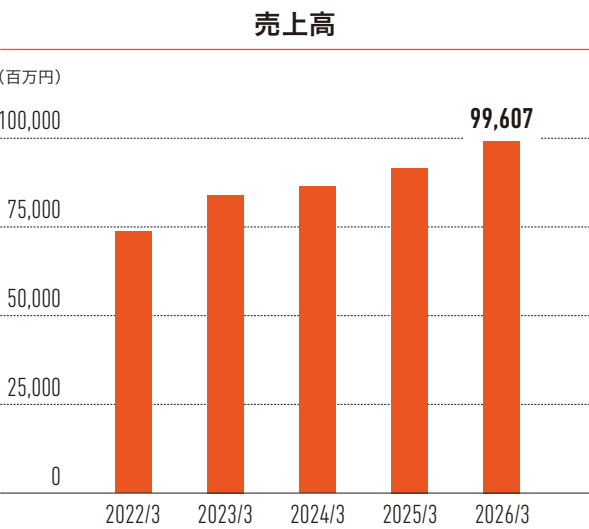
また、当社グループにおけるガバナンス不全や社内管理の不備により、法令違反等が発生した場合、顧客や社会からの信頼が失墜し、ブランドイメージの低下、顧客の流出などを招き、当社グループの事業、経営成績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

【対応】

当社グループは、各種法規制の改正情報の入手に努め、改正への対応を検討することで、各種法規制の不知による違反リスクの低減、新たなコスト負担への対応を図っております。

また、従業員向けにさまざまなコンプライアンス教育を実施するとともに、イントラネットで月1回「コンプラ通信」を発行することなどにより、コンプライアンス意識の醸成に努めております。

財務・非財務ハイライト



※算定方法等の見直しにより、過去に遡って、CO₂排出量を修正しています。

11年間の連結財務・非財務ハイライト

(3月31日に終了した各事業年度及び3月31日現在)

	(百万円)											
	2016/3	2017/3	2018/3	2019/3		2020/3	2021/3	2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
売上高	66,510	66,967	68,138	70,118		69,671	64,029	73,958	84,316	86,638	91,839	99,607
インダストリアル機器部門	39,359	40,528	42,313	44,763		45,409	44,300	52,569	59,719	62,392	66,707	75,156
オフィス機器部門	23,822	23,182	22,566	22,606		21,515	17,061	18,513	21,482	21,006	21,878	21,438
HCR機器部門	3,329	3,257	3,257	2,748		2,746	2,667	2,875	3,113	3,239	3,253	3,012
営業利益	5,883	6,323	6,139	7,150		7,586	6,685	7,498	9,926	12,601	14,468	17,571
親会社株主に帰属する当期純利益	3,512	4,726	4,654	5,064		5,510	5,153	6,090	7,619	10,435	11,225	13,891
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,471	8,512	6,859	7,814		8,330	8,798	5,629	8,248	12,120	14,588	14,799
投資活動によるキャッシュ・フロー	△570	△1,816	△2,931	△6,384		△5,986	△5,349	△2,442	△1,085	△3,715	△1,750	△3,406
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,068	△2,152	△2,279	△2,824		△2,411	△4,483	△3,274	△3,332	△7,196	△7,614	△11,161
研究開発費	2,515	2,979	2,870	2,928		3,076	3,130	3,404	3,791	4,345	4,365	4,579
設備投資	2,044	2,083	2,674	3,102		2,853	4,967	4,183	3,542	2,865	2,677	3,039
減価償却費	1,980	2,036	2,169	2,262		2,466	2,522	2,811	3,022	3,054	3,309	3,422
総資産	88,828	93,000	96,133	98,174		99,378	102,538	109,043	116,742	121,717	126,575	137,929
純資産	64,263	67,210	71,574	73,950		75,972	78,696	83,136	88,906	99,847	106,034	115,465

1株当たり情報※1

1株当たり純資産(円)	325.45	340.51	362.65	377.45		387.83	411.92	438.85	469.29	535.98	576.04	641.28
1株当たり配当金(円)	9.75	10.50	10.50	11.00		11.50	12.00	16.00	19.50	25.25	28.50	37.00
1株当たり当期純利益(円)	17.81	23.98	23.61	25.72		28.16	26.44	32.09	40.26	55.64	60.45	76.55

主要財務指標

売上高営業利益率(%)	8.8	9.4	9.0	10.2		10.9	10.4	10.1	11.8	14.5	15.8	17.6
売上高当期純利益率(%)	5.3	7.1	6.8	7.2		7.9	8.0	8.2	9.0	12.0	12.2	13.9
売上高研究開発費比率(%)	3.8	4.4	4.2	4.2		4.4	4.9	4.6	4.5	5.0	4.8	4.6
自己資本比率(%)	72.2	72.2	74.3	75.2		76.3	76.7	76.1	76.1	81.9	83.7	83.6
ROE(自己資本当期純利益率)(%)	5.4	7.2	6.7	7.0		7.4	6.7	7.5	8.9	11.1	10.9	12.6
配当性向(%)	54.7	43.8	44.5	42.5		40.8	44.4	49.8	48.4	45.4	47.1	48.3
PER(株価収益率)(倍)	16.22	15.43	14.46	15.82		14.78	15.47	13.26	13.16	14.62	17.56	20.97

非財務情報

連結従業員数(人)	2,681	2,655	2,683	2,578		2,595	2,508	2,478	2,486	2,457	2,466	2,470
連結女性管理職比率(%)								6.4	6.1	7.6	8.5	7.9
Scope1+2(トン)				20,740		20,117	19,009	19,831	19,263	15,478	15,791	15,789

注 2022年3月期期首より「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を適用しています。
※1 2026年4月1日付で普通株式1株につき4株の割合で株式分割を実施しております。2016年3月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、「1株当たり情報」を算定しております。

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	2,470名(2026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)
藤工業(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
(株)レンツール

● 海外販売拠点

拠点名
北米
MAX USA CORP.
TEXAS OFFICE
CALIFORNIA OFFICE
NORTH CAROLINA OFFICE
欧州
MAX EUROPE B.V.
GERMAN OFFICE
MAX Scandinavia AB
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 (THAILAND) CO., LTD.
MAX FASTENERS(M) SDN. BHD.
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

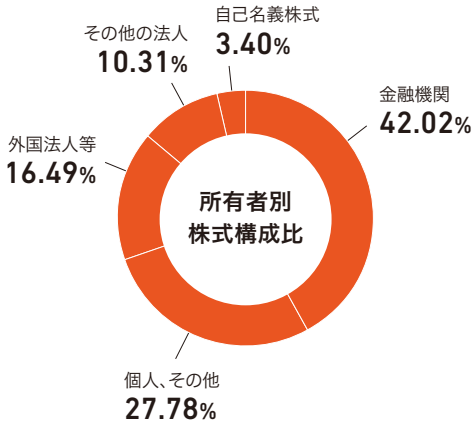
(2026年3月31日時点)

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	46,537,426株
株主数	10,186名
単元株式数	100株

※当社は2026年4月1日を効力発生日として普通株式1株につき4株の割合とする株式分割を実施いたしました。

所有者別株式分布状況

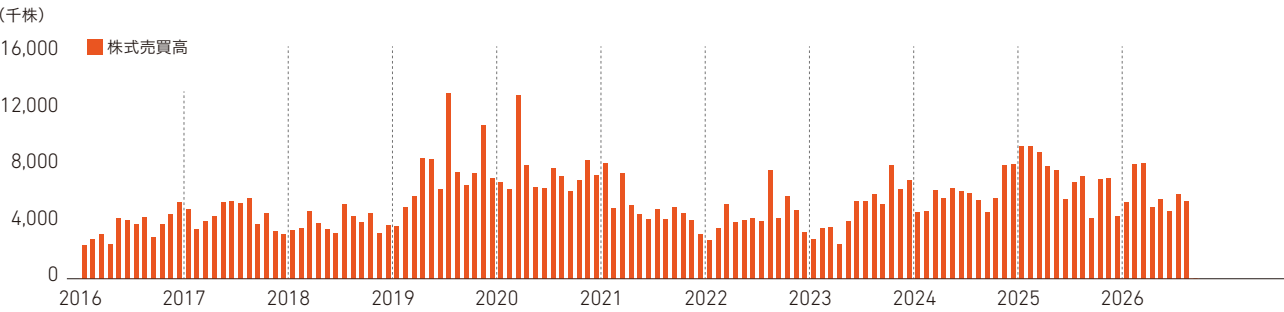
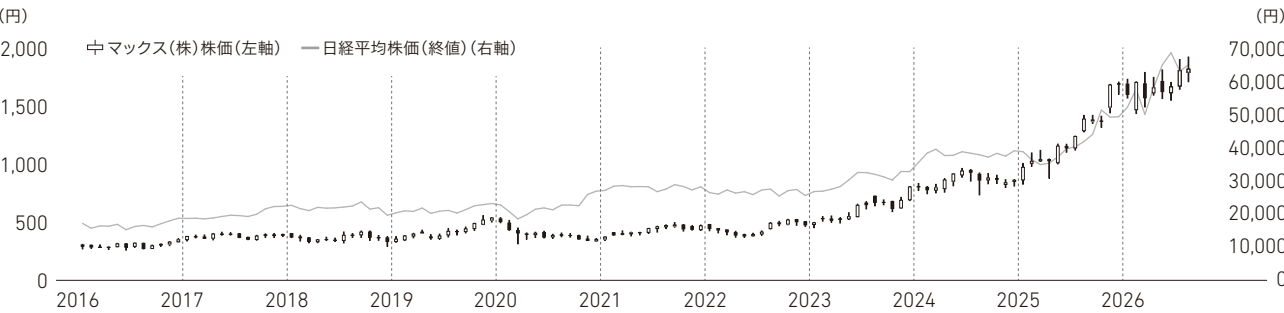


大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,890	8.65
第一生命保険株式会社	3,856	8.58
日本生命保険相互会社	3,762	8.37
マックス共栄会第一持株会	3,621	8.06
マックス共栄会第二持株会	3,247	7.22
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505010	2,600	5.78
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,951	4.34
株式会社みずほ銀行	1,834	4.08
株式会社群馬銀行	1,714	3.81
マックス従業員持株会	1,129	2.51

※当社は、自己株式1,583,589株を保有しておりますが、上記大株主から除いております。
※持株比率については、自己株式1,583,589株を控除して算出しています。

株価・株式売買高の推移 (2026年8月31日時点)



※当社は、2026年4月1日を効力発生日として普通株式1株につき4株の割合とする株式分割を実施したため、その影響を考慮して記載しています。



*ENGINEERED FOR
PERFORMANCE*

マックス株式会社

〒103-8502 東京都中央区日本橋箱崎町6-6

Tel. 03-3669-0311

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

