

## サステナビリティの 考え方

### サステナビリティに関する基本方針

当社の使命は、当社の持てる能力や技術を最大限発揮し、お客様や社会が求める良い製品を創り出し継続的に供給することです。この使命を果たすことを通じて社会の持

続性への貢献と堅実に存在し続ける企業の実現を目指しており、サステナビリティに関する基本方針を以下のように定めています。

マックスは事業の成長を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

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

### サステナビリティの取り組み推進に向けた体制の強化

当社は、2022年9月にサステナビリティに関する活動を推進するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ戦略決定機関としてサステナビリティ委員会(委員長:代表取締役社長、以下、委員会)を、委員会の下部組織としてサステナビリティに関する諸活動を推進するサステナビリティ推進委員会(委員長:サステナビリティ担当取締役)を設置しました。委員会は、審議状況等を取締役会に報告するとともに、中期経営計画及び事業計画に反映させ、サステナビリティに関わる活動と事業戦略を統合して持続的な企業価値向上を図ってまいります。

### SDGsへの関心の高まりを新たな成長の機会に

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

マックスが主に貢献を目指す

SDGsの目標



### ステークホルダーエンゲージメント

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

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





## 人を活かす企業の実現



### 人に関する基本方針

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

基本ポリシー	<p><b>『人を信じ、活かす経営』</b> マックスは人が尊重され、人が成長することにより、会社も成長すると考えます。</p>
目指す人材像	<p><b>『失敗を恐れず挑戦し続け、共に学び、成長を目指す人』</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人を信頼し、人から信頼され、そして信頼に応える人</li> <li>2. 考え抜き、前に踏み出す人</li> <li>3. 主体性を発揮し、チームで協働する人</li> <li>4. 事実を共通価値とし、衆知を集め、未知を既知とする人</li> <li>5. 先進半步の精神を持ち、仕事を通じ自己を無限に進化させる人</li> <li>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</li> </ol>
人事施策 運営方針	<p><b>【人権・人格・個性の尊重】</b> 人間尊重の精神に基づき、働くすべての人の人権・人格・個性を尊重します。</p> <p><b>【基本は人の成長】</b> 働く人が共に育つ「共育」の実現を目指します。成長に向け努力する人に対し投資するとともに、人材の発掘に努めます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 事実をベースに互いの切磋琢磨による能力向上</li> <li>② ローテーションの実施による育成と才能の発掘</li> <li>③ 「自ら学ぶ」姿勢を重視し、自己啓発を支援</li> </ol> <p><b>【育成のための評価】</b> 評価の目的は、人材育成と公正な処遇の実現です。評価は、結果のみではなく、意欲、挑戦、行動など、プロセスも加味します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 納得性のある評価システムの追求</li> <li>② 事実に基づく評価の実施</li> <li>③ 成長につながる評価フィードバックの実施</li> </ol> <p><b>【処遇】</b> 100%マキシマムを発揮し挑戦し続けられるとともに、頑張りがいのある制度を目指します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 生活の安定を考慮した処遇</li> <li>② 成長、貢献、成果に応じた処遇</li> <li>③ 成果配分による利益の公正な分配</li> </ol> <p><b>【強い組織作り】</b> 会社の持続的な発展のため、環境変化に強く、効率的な組織を追求します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 意欲ある有能な人材の積極登用</li> <li>② 最適な組織階層と組織サイズの追求</li> <li>③ 後進の育成</li> </ol> <p><b>【職場環境の開発】</b> 仕事に打ち込みつつ、生活との調和を実現するため、より働きやすい環境をつくります。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① コミュニケーションの円滑化</li> <li>② 創意工夫による生産性向上</li> <li>③ 仕事と生活の調和</li> </ol> <p><b>【健康の充実】</b> 社員の健康は会社経営の基盤です。長期にわたり活躍できる、心・身体の健康づくりを支援します。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 心身の健康維持・増進への支援</li> <li>② 心・身体のリフレッシュの促進</li> </ol>

### 人材育成・能力開発

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

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

### 公正な評価・処遇

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

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

### 多様な人材の活躍(ダイバーシティ推進の取り組み)

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

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

ズに合わせて行っており、2023年3月時点での当社在籍者における中途採用者の比率は9.4%でした。

女性の活躍推進については、当社における新卒採用の女性採用比率20%を目標とし、2022年度の新卒採用者37名中7名が女性でした。理系女性の増加を背景に、技術系女性の採用を継続しています。また、女性管理職については、当社グループの女性管理職比率は6.1%（2023年3月末時点）ですが、この指標の向上が課題と捉えており、2030年女性管理職比率10%を目指しています。

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

障がい者雇用率は、2.3%でした。

### ワークライフバランスの推進

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

2022年度の平均年間総労働時間は1,901時間であり、年次有給休暇取得率は、60%を超えています。

### 健康で働きやすい職場環境への取り組み

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

直近の部門長・管理職向けセルフチェックでは、「グループ社員行動規範」「部門経営者として求められる行動」「ハラスメント」「職場コミュニケーション」「内部通報」などに関するセルフチェックを行いました。一般社員向けには、「グループ社員行動規範」「日常活動」「内部通報」「職場コミュニケーション」などに関するセルフチェックを実施しました。



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



▶ 生産本部 玉村工場  
1996年入社

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

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



▶ 開発本部 IP設計部  
2021年入社

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

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



▶ 営業本部  
住環境機器営業部  
1998年入社

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

人材データ

項目	内訳	単位	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度	前年差	
社員の状況	従業員数	人	976	971	953	942	5	
	うち男性	人	887	888	876	873	-1	
	男性比率	%	90.9	91.5	91.9	92.7	-0.6ポイント	
	うち女性	人	89	83	77	69	6	
	女性比率	%	9.1	8.5	8.1	7.3	0.6ポイント	
	従業員平均年齢	歳	42.2	42.7	42.9	43.2	-0.5	
	うち男性	歳	43.1	43.6	43.7	43.9	-0.5	
	うち女性	歳	33.6	33.3	33.6	33.8	0.3	
	従業員平均勤続年数	年	17.2	17.6	17.6	17.8	-0.4	
	うち男性	年	17.9	18.3	18.2	18.3	-0.4	
うち女性	年	10.0	9.7	10.3	10.8	0.3		
新規採用者	新規採用者	人	37	39	41	40	-2	
	うち男性	人	30	34	31	31	-4	
	男性比率	%	81.1	87.2	75.6	77.5	-6.1ポイント	
	うち女性	人	7	5	10	9	2	
	女性比率	%	18.9	12.8	24.4	22.5	6.1ポイント	
(ご参考)	平均給与	円	8,115,504	8,142,133	7,850,495	7,858,535	-26,629	
	障がい者雇用者数	人	18	18	18	18	0	
	障がい者雇用率	%	2.3	2.3	2.2	2.2	0.0ポイント	
	パートタイム労働者	人	279	281	286	273	-2	
	うち男性	人	47	47	45	40	0	
	男性比率	%	16.8	16.7	15.7	14.7	0.1ポイント	
	うち女性	人	232	234	241	233	-2	
	女性比率	%	83.2	83.3	84.3	85.3	-0.1ポイント	
	管理職の構成	管理職人数	人	263	265	254	239	-2
		うち男性	人	260	262	251	236	-2
男性比率		%	98.9	98.9	98.8	98.7	-0.0ポイント	
うち女性		人	3	3	3	3	0	
	女性比率	%	1.1	1.1	1.2	1.3	0.0ポイント	
育児休業	育児休業取得者数	人	14	5	4	6	9	
	うち男性	人	7	5	1	1	2	
	うち女性	人	7	0	3	5	7	
	育児休業取得者の復職率							
	うち男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	—	
	うち女性	%	100.0	100.0	100.0	66.7	—	
介護休業	介護休業取得者数	人	0	0	0	0	0	
	うち女性	人						
総労働時間	平均総労働時間(年間)	時間	1,901	1,941	1,929	1,956	-40	
	有給休暇取得率	%	61.4	57.6	51.8	52.3	3.8ポイント	
年次有給休暇	有給休暇取得日数	日	13.8	13.0	11.8	12.4	0.8	
	平均残業時間(年間)	時間	178	206	194	232	-28	
離職	離職率(定年退職者含む)	%	2.2	1.9	1.8	2.7	0.3ポイント	
労働組合	組合員数	人	695	685	672	669	10	

※データ区分はマックス(株)単体です。

## 人権への配慮



### 人権の尊重

マックスグループは「グループ社員行動規範」において、「個人の尊厳と権利を尊重し、国籍、人種、民族、性別、宗教、年齢、学歴、思想、信条、社会的身分、疾病、障がい、身体的特徴、社会的弱者などのいかなる事由によっても不当な差別を行いません」と定めています。

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

### ハラスメント防止の取り組み

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

### 労働安全衛生の推進

マックスでは、法令に基づいた安全管理を基本に、安全な職場環境づくりに向けて様々な施策に取り組んでいます。労働安全衛生の継続的な改善に向けて、各工場の安全衛生委員会において年間計画に基づいた取り組みを推進しています。また、3ヶ月に1回開催する5S研究会において、生産本部長の主導による巡視と危険箇所の発見ツアーを実施しています。

2022年度は10件の労働災害が発生しました。労働災害の発生時には、全工場で情報共有するとともに、再発防止のための改善策を実施しています。

### 人権デューデリジェンス

マックスグループは、人権尊重の責任を果たすため、人権への負の影響の特定、予防及び軽減を図る人権デューデリジェンスの取り組みをスタートしました。

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

## マックスグループ人権方針

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

### 基本的な考え方

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

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

### 適用範囲

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

### 人権デューデリジェンス

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

### 是正・救済

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

### 人権尊重のための教育と対話

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

### 情報開示

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

### 人権の尊重に関する具体的な課題に対する考え方

#### • 差別の禁止及び多様性の尊重

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

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

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

#### • ハラスメントの禁止

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

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

#### • 強制労働・児童労働の禁止

マックスは、強制労働や児童労働などの不当な労働慣行を認めません。

#### • 働きがいある職場環境の提供

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

#### • 結社の自由・団体交渉権の尊重

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



## 持続可能な地球環境への貢献

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

### マックス環境宣言

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

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

### 環境基本方針

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

### TCFD提言への賛同

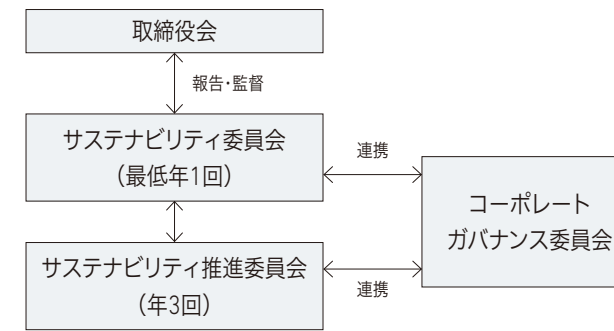
当社は、2022年9月に取締役会の決議を経て、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しました。気候変動への対応が重要な経営課題の一つという認識のもと、気候変動に関わるリスクや機会などの特定とその対応等、温室効果ガス(当社から排出される温室効果ガスの殆どがCO<sub>2</sub>であることを鑑み、以下文中ではCO<sub>2</sub>と記載しますが、温室効果ガスと同義です。)の削減に向けた取り組みと情報開示を推進しています。

### ガバナンス

当社は、気候変動問題を含むサステナビリティに関する活動を推進するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ戦略決定機関としてサステナビリティ委員会(委員長:代表取締役社長)を設置し、また、サステナビリティ委員会の下部組織としてサステナビリティに関する諸活動を推進するサステナビリティ推進委員会(委員長:サステナビリティ担当取締役)を設置しています。2022年10月以降、サステナビリティ推進委員会は4回開催し、設置初年度であるため、論議状況を開催直後の取締役会に報告し、サステナビリティの活動を取締役会の監督のもと、進めてきました。また、CO<sub>2</sub>排出量の多い生産部門においては、ISO14001に基づいて設置している環境委員会の監督のもと、省エネ活動を実践してきました。

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

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



### 戦略

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

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

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

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

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

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

### リスク管理

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

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

分析詳細

区分	事象	主な潜在的財務影響	財務影響	発生時期	
政策・規制	炭素税の導入	炭素税の導入によりCO <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 排出削減目標の強化による移行コストの増加や基準未達により販売が鈍化する。	大	短期～中期	
	再生可能エネルギーの導入	再生可能エネルギーの価格上昇によりコストが増加する。	中	中期	
	廃棄物の処理規制の強化	廃棄物処理費用の増加やリユースまたはリサイクル可能な製品に移行する。	小	中期～長期	
移行リスク	環境対応製品の必要性	気候変動対応部品への切り替えによるコスト増や対応遅れにより販売機会を喪失する。	大	短期～中期	
	低排出技術への移行	低炭素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 <sub>2</sub> 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	
評判	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	
	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 <sub>2</sub> 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	
物理リスク	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	
	急性的	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
機会	慢性的	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
	資源の効率	市場環境の変化	CO <sub>2</sub> 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
機会	エネルギー源	エネルギーコスト	再生可能エネルギー設備の導入によりコスト変動を低減する。	小	中期
	製品・サービス	需要の変化	再生可能/リサイクル原料などを使用した環境負荷を低減した製品を開発・販売することで競争力が向上する。	大	中期～長期
	市場	ニーズの変化	強靱化のため、建築物の建替えニーズが高まる。	大	中期～長期
	レジリエンス	製品・サービス	気温上昇に伴う建設現場の作業時間短縮のため省力機器のニーズが高まる可能性が高い。また、災害に備えてサプライチェーン全体のBCPを継続的に強化することでレジリエンスが高まる。	中	短期～長期

【時間軸】

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

- ・短期: ~2年程度
- ・中期: 3~10年程度
- ・長期: 10年程度~

テークホルダーの観点及び自社の観点から重要度が極めて高い課題と位置付けています。

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

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

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

目標と実績

2022年度のCO<sub>2</sub>排出量は、SCOPE1(事業による直接排出)は1,770t、SCOPE2(電力消費による間接排出)は

項目	中長期目標	2022年度実績
SCOPE1、2 カーボンニュートラル	1. 2030年にCO <sub>2</sub> 排出量を2018年度比50%削減 2. 2042年にCO <sub>2</sub> 排出量ネットゼロ(カーボンニュートラル)を達成	15,428t
SCOPE3カテゴリー11 の削減	SCOPE3カテゴリー11(販売した製品の使用に伴う排出量)について、 2030年にCO <sub>2</sub> 排出量を2018年度比30%削減	2,515,136t

13,658t、SCOPE3(SCOPE1、2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出))は2,848,031tでした。なお、SCOPE3のうち、カテゴリー11(販売した製品の使用による排出)は2,515,136tでした。

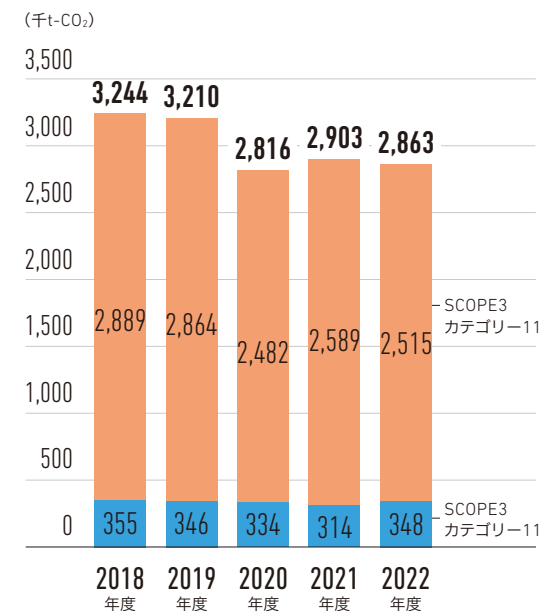
当社は、SCOPE3カテゴリー11でのCO<sub>2</sub>排出量が多いことを踏まえ、気候変動に関わるリスクの最小化のため、CO<sub>2</sub>排出量を指標として、以下の中長期目標を掲げています。

取り組みと計画

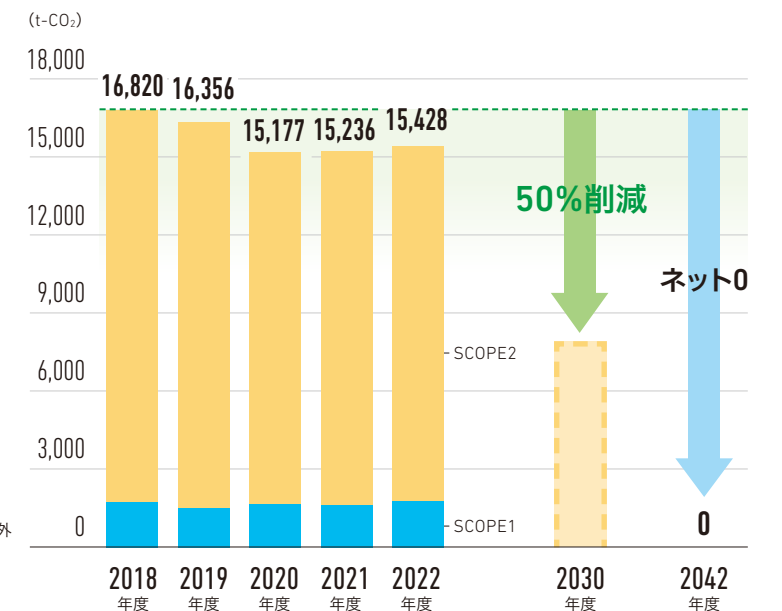
空調の効率化や照明のLED化、工場設備のエア配管からのエア漏れ箇所を特定しエア漏れを削減する、工場の一部で3交替勤務を2交替勤務にすることで夜間の設備稼働を抑えるなどの活動のほか、太陽光発電設備の設置などの設備投資を積極的に行いました。

今後は、これらの活動をさらに各拠点で推進するとともに、CO<sub>2</sub>削減に向けた新たな施策や投資を随時検討・実施していきます。

CO<sub>2</sub>排出量推移(SCOPE1、2、3)



SCOPE1、2におけるCO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>排出量を修正しています。



## 責任ある供給の確保



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

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

### 責任ある調達

マックスは、持続可能な社会の実現に向けて、責任ある調達に取り組んでいます。

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

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

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

### 5S活動による品質・コストの改善

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

### トレーサビリティシステムによる品質保証

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

### お客様に対するサプライチェーンの維持

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

### 物流

マックスでは、お客様に製品をタイムリーに配送するため、国内に9つの配送拠点を設けています。国内で生産した製品の保管および輸送管理はマックス物流倉庫(株)が担っており、実際の輸送は、国内・海外生産品ともに外部の運輸会社に依頼しています。

## マックスの生産拠点と主な生産品目

- 1 玉村工場**  
 釘打機、エアコンプレッサ、鉄筋結束機、オートステープラ、電子事務機 等
- 2 藤岡工場**  
 ホッチキス針、オートステープラ用ステーブル、タイワイヤ等の消耗品 等
- 3 倉賀野工場**  
 ホッチキス、エアコンプレッサのタンク 等
- 4 吉井工場**  
 浴室暖房・換気・乾燥機、全熱交換型24時間換気システム 等
- 5 マックス常磐株式会社**  
 各種コイルネイル、タイワイヤ 等
- 6 株式会社カワムラサイクル**  
 車いす、福祉用品 等
- 7 美克司電子機械(深圳)有限公司**  
 オートステープラ、電子事務機 等
- 8 美克司電子機械(蘇州)有限公司**  
 浴室暖房・換気・乾燥機 等
- 9 漳州立泰医療康復器材有限公司**  
 車いす、福祉用品 等
- 10 MAX (THAILAND) CO., LTD.**  
 ホッチキス、釘打機、タイワイヤ、オートステープラ、テープナー 等
- 11 MAX FASTENERS(M) SDN. BHD.**  
 ホッチキス、ホッチキス針 等



## 社外取締役インタビュー



平田 稔  
社外取締役(監査等委員)

### Q マックスという会社についての印象をお持ちですか？

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

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

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

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

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

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

しかし2018年から、外部機関を活用した匿名方式のアンケートに基づく、取締役会の実効性評価を導入したことをきっかけに、黒沢前社長が牽引する形でスコアの低い項目の改善に乗り出し、取締役会の中で方針が示されるようになりました。この変化は、私たち監査等委員にとっては極めて幸運な状況だったと感じています。私たちから改善に向けた発言をしやすくなりましたし、話も通りやすくなったと

いう面が大いにありました。

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

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

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

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

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

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

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

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



# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

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

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

## 社是

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

また、人が尊重され、人が成長することにより、会社も成長すると考えており、社是の実現に向けた経営基本姿勢として「いきいきと楽しく力を合わせ、皆揃って成長していく集団を目指す」と定めています。

## 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。

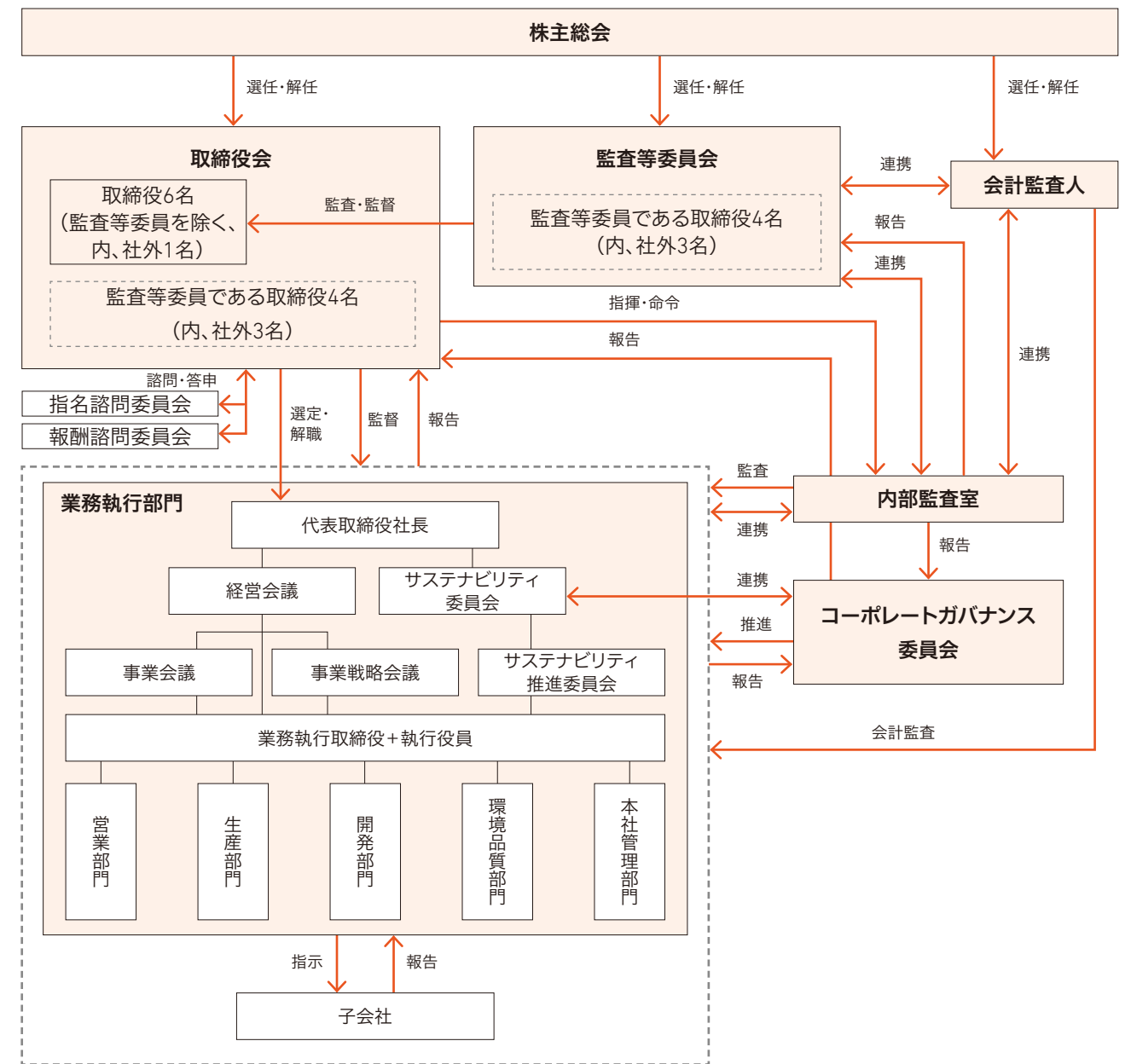
そして、当社では、コーポレート・ガバナンスの充実を図るには、役員・従業員だけでなく、ステークホルダーとの信頼関係の構築が重要と考えており、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針として次のように定めています。

- 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	譲渡制限付株式報酬制度の導入 女性社外取締役の選任

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年9月30日現在)



## 取締役会

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

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

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、法令や定款で定められた事項のほか、経営方針、事業計画、投資計画、子会社の設立・出資など、当社取締役会規程に定めた経営に関わる重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行う機関と位置づけています。



**監査等委員会**

当社の監査等委員会は、常勤の監査等委員1名、独立社外取締役である非常勤の監査等委員3名で構成しています。なお、監査等委員会の長は、常勤の監査等委員が務めています。

監査等委員会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて開催し、2022年度は17回開催しました。

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

**指名諮問委員会**

当社は、取締役の指名について、透明性と客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員の過半数とする指名諮問委員会を設置し、2022年度は5回開催しています。なお、取締役会は、取締役の指名を決議するにあたり、委員会の答申を尊重します。

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

**報酬諮問委員会**

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員の報酬等について、透明性及び客観性を高めるため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を委員の過半数とする報酬諮問委員会を設置し、2022年度は3回開催しています。なお、取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等を決議するにあたり、委員会の答申を尊重します。

報酬諮問委員会は報酬決定プロセス全般それぞれの妥

当性及び適切性について審議し、取締役に答申又は意見の申述を行います。委員は取締役会の決議により取締役から選任し、委員の過半数を独立社外取締役とします。なお、委員長は委員会で選定します。委員は小川辰志、神田安積及び木内昭二を選任し、委員長は木内昭二を選定しています。

**経営会議**

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

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

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

**コーポレートガバナンス委員会**

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

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

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

**サステナビリティ委員会**

当社は、2022年9月にサステナビリティに関する活動を推進するため、取締役会の監督のもと、サステナビリティ戦略決定機関としてサステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長）を、サステナビリティ委員会の下部組織としてサステナビリティに関する諸活動を推進するサステナビリティ推進委員会（委員長：サステナビリティ担当取締

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

**取締役会の実効性評価**

当社は、取締役会の機能向上を図るため、取締役会の実

機関の名称及び構成員（2023年9月30日時点）

氏名	役職名	主な設置機関						
		取締役会	監査等委員会	指名諮問委員会	報酬諮問委員会	経営会議	コーポレートガバナンス委員会	サステナビリティ委員会
小川 辰志	代表取締役社長	議長	—	○	○	主催	主催	委員長
角 芳尋	専務取締役上席執行役員 経営企画室長 兼 IR広報・ESG推進、 人事、システム統括担当	○	—	—	—	○	○	○
山本 将仁	常務取締役上席執行役員 営業本部長 兼 インダストリアル 機器セグメント担当	○	—	—	—	○	○	○
石井 英之	取締役執行役員生産本部長	○	—	—	—	○	○	○
加藤 浩二	取締役執行役員開発本部長 兼 住環OP設計部長	○	—	—	—	○	○	○
倉澤 佳子	社外取締役	○	—	—	—	—	○	○
中村 智彦	取締役常勤監査等委員	○	委員長	—	—	—	○	—
平田 稔	社外取締役（監査等委員）	○	○	委員長	—	—	○	—
神田 安積	社外取締役（監査等委員）	○	○	—	○	—	○	—
木内 昭二	社外取締役（監査等委員）	○	○	○	委員長	—	○	—
安江 大輔	執行役員営業本部 ICT推進部長	—	—	—	—	—	○	—
岩本 尚士	執行役員営業本部オフィス機器 セグメント担当 兼 新規事業推進 室長	—	—	—	—	○	○	—
吉田 信太郎	執行役員生産本部生産技術室長 兼 第2生産技術部長	—	—	—	—	—	○	—
北谷 明雄	執行役員経理部長 兼 総務担当	—	—	—	—	○	○	○
真鍋 克則	執行役員生産本部カワムラ サイクル社長	—	—	—	—	—	○	○
五十嵐 均	執行役員環境・品質保証部長 兼 環境品質グループ部長	—	—	—	—	—	○	○
櫻原 英男	執行役員営業本部販売統括部長	—	—	—	—	—	○	—
竹崎 実嗣	執行役員開発本部IP設計部長	—	—	—	—	—	○	—



社外取締役の選任理由および活動状況

氏名	選任理由	活動状況
平田 稔	公認会計士として培われた知見や豊富な経験等を有しており、当社の経営に活かしていただけたと考え、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、選任しています。	取締役会出席状況 17回/17回
神田 安積	他社において、社外監査役、社外取締役（監査等委員）として会社経営に関与された経験があり、弁護士として専門的な見識を有していることから、当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、選任しています。	取締役会出席状況 17回/17回
木内 昭二	弁護士として専門的な見識を有しているだけでなく、家事調停委員、行政不服審査会委員などを歴任しており、これらの豊富な経験と幅広い見識から、当社の監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、選任しています。	取締役会出席状況 17回/17回
倉澤 佳子	前職及び現職において、サステナビリティ関連の業務に携わっており、サステナビリティに関する専門的な知見を持っているだけでなく、製造業における海外の勤務経験もあることから、当社の社外取締役として適任であると判断し、選任しています。	—

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

2023年4月に行った実効性評価は、実効性があるとの評価結果でした。前年度、相対的に評価が低かったサステナビリティへの取り組み等に関する論議については、2022年10月の統合報告書の発行とあわせ、サステナビリティ向上のための取り組みや人材の多様性確保などをテーマに論議を重ねてきたことにより評価結果が改善しましたが、引き続き課題として認識しています。

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

役員報酬

当社は、2023年6月の第92回定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬を導入しました。その結果、当社の役員報酬等は、月額報酬（固定報酬）、業績連動報酬（役員賞与）及び譲渡制限付株式報酬の3つの要素から成り立っています。なお、付与した株式につき、対象取締役が当社の取締役会が予め定める地位を退任又は退職した時まで譲渡等による処分を制限すること等、当社所定の譲渡制限契約を締結

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

監査等委員である取締役の報酬

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

個人別の報酬等に係る決定方法

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

内部統制の強化に向けた対応

当社では、内部統制の強化のため、内部監査室、システム統括部、環境・品質保証部等の監査関連組織による「内部監査サミット」を年2回開催し、各部署による内部監査やリスク対応の状況を共有しています。また、全社員を対象と

役員報酬の構成

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

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数（名）
		月額報酬 （固定報酬）	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 （監査等委員である 取締役を除く）	182	102	80	—	4
取締役（監査等委員である 取締役） （うち社外取締役）	43 (25)	43 (25)	—	—	5 (3)
合計 （うち社外取締役）	225 (25)	145 (25)	80	—	9 (3)

（注） 1. 取締役（監査等委員である取締役）に対する支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与等は含んでおりません。  
2. 業績連動報酬等は、2023年6月28日開催の第92回定時株主総会において決議された役員賞与です。  
3. 業績指標となる2022年度における成果配分利益の実績は14,338百万円です。

する「セルフチェック」を実施し、自身の活動の振り返りを行ってもらうと同時に、グループ内のリスクの抽出と適切な対応につなげています。

株主との対話

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

1・3四半期は、IR担当役員が出席して電話会議形式の決算説明会を開催しています。また、株主・投資家等から対話の要望があるときは積極的に対応しています。

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



# マネジメント体制／スキル・マトリックス

(2023年9月30日現在)



## 取締役\*

※監査等委員である取締役を除く

### A 代表取締役社長 小川 辰志

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

### B 専務取締役 角 芳尋

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

### C 常務取締役 山本 将仁

1987年 4月 当社入社  
2007年 4月 同営業本部海外営業部付MAX USA CORP.代表取締役社長  
2017年 4月 同執行役員営業本部海外営業部長 兼 IP DIVISION部長 兼 RB事業推進室担当  
2018年 4月 同執行役員営業本部海外営業部長 兼 IP DIVISION部長 兼 RB事業推進室担当 兼 インダストリアル機器セグメント担当  
2018年10月 同上席執行役員営業本部インダストリアル機器セグメント担当 兼 海外営業部長 兼 IP DIVISION部長 兼 RB事業推進室担当  
2020年 6月 同取締役上席執行役員営業本部長  
2021年 4月 同常務取締役上席執行役員営業本部長  
2023年 4月 同常務取締役上席執行役員営業本部長 兼 インダストリアル機器セグメント担当(現任)

### D 取締役 石井 英之

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

### E 取締役 加藤 浩二

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

### F 社外取締役 倉澤 佳子

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

## 取締役スキル・マトリックス

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

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

## 監査等委員である取締役

### G 取締役 中村 智彦

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

### H 社外取締役 平田 稔

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

### I 社外取締役 神田 安積

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

### J 社外取締役 木内 昭二

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



## コンプライアンス・リスク管理

### コンプライアンス教育

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

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

### 内部通報制度

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

### リスクマネジメント・BCP

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

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

### 情報セキュリティ

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

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

### 腐敗防止への取り組み

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

なお、2022年度は、重大なコンプライアンス違反は発生していません。

### 事業等のリスク

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

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

#### 1 国内新設住宅着工戸数の動向

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

は好影響を及ぼす可能性があります。

#### 2 為替レートの変動

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

#### 3 原材料価格の変動

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

#### 4 製品品質に関わるもの

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

#### 5 情報の漏洩、情報システムの破壊・破損

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

#### 6 知的財産保護の限界

当社グループでは、他社と差別化した技術・ノウハウの蓄積やお客様のニーズに適合した製品開発等により、マックスブランドを通じ、お客様の信頼を高めてきました。また、当社グループにおいて培った知的財産については、その重要性を認識し、保護手段をとっています。しかし、第三者による類似製品の製造を防止できない場合もあり、当社グループの市場競争力に悪影響を及ぼす可能性がありま

す。また、第三者所有の知的財産を侵害することのないよう細心の注意を払っていますが、知的財産を侵害しているとされる可能性もあり、そのことにより事業に悪影響を及ぼす可能性があります。

#### 7 退職給付債務

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

#### 8 カントリーリスク

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

#### 9 自然災害や感染症等

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

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



## 連結貸借対照表

(百万円)

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

(百万円)

	前連結会計年度 (2022年3月31日)	当連結会計年度 (2023年3月31日)
<b>負債の部</b>		
流動負債		
買掛金	4,223	4,204
短期借入金	2,000	1,850
リース債務	195	247
未払金	2,058	2,032
未払法人税等	1,597	2,378
未払消費税等	162	110
賞与引当金	1,834	2,622
役員賞与引当金	49	80
製品保証引当金	213	154
その他	1,715	1,979
流動負債合計	14,051	15,660
固定負債		
長期借入金	—	125
リース債務	438	426
繰延税金負債	15	6
再評価に係る繰延税金負債	474	474
製品保証引当金	12	15
退職給付に係る負債	10,618	10,669
資産除去債務	154	141
その他	142	318
固定負債合計	11,855	12,176
負債合計	25,907	27,836
<b>純資産の部</b>		
株主資本		
資本金	12,367	12,367
資本剰余金	10,517	10,517
利益剰余金	58,929	63,521
自己株式	△413	△414
株主資本合計	81,401	85,992
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	1,143	1,547
土地再評価差額金	△339	△339
為替換算調整勘定	1,773	2,854
退職給付に係る調整累計額	△943	△1,260
その他の包括利益累計額合計	1,633	2,802
非支配株主持分	100	110
純資産合計	83,136	88,906
負債純資産合計	109,043	116,742



## 連結損益計算書

(百万円)

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

## 連結包括利益計算書

(百万円)

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



連結株主資本等変動計算書

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

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

	その他の包括利益累計額						
	その他有価証券評価差額金	土地再評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	非支配株主持分	純資産合計
当期首残高	1,259	△339	236	△940	215	97	78,696
会計方針の変更による累積的影響額							△39
会計方針の変更を反映した当期首残高	1,259	△339	236	△940	215	97	78,657
当期変動額							
剰余金の配当							△2,289
親会社株主に帰属する当期純利益							6,090
自己株式の取得							△743
自己株式の消却							—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△115	—	1,537	△3	1,418	3	1,421
当期変動額合計	△115	—	1,537	△3	1,418	3	4,479
当期末残高	1,143	△339	1,773	△943	1,633	100	83,136

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

	株主資本					株主資本合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式		
当期首残高	12,367	10,517	58,929	△413		81,401
当期変動額						
剰余金の配当			△3,027			△3,027
親会社株主に帰属する当期純利益			7,619			7,619
自己株式の取得				△0		△0
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						
当期変動額合計	—	—	4,591	△0		4,590
当期末残高	12,367	10,517	63,521	△414		85,992

	その他の包括利益累計額						
	その他有価証券評価差額金	土地再評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計	非支配株主持分	純資産合計
当期首残高	1,143	△339	1,773	△943	1,633	100	83,136
当期変動額							
剰余金の配当							△3,027
親会社株主に帰属する当期純利益							7,619
自己株式の取得							△0
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	404	—	1,081	△316	1,168	9	1,178
当期変動額合計	404	—	1,081	△316	1,168	9	5,769
当期末残高	1,547	△339	2,854	△1,260	2,802	110	88,906

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

	前連結会計年度 [自2021年4月1日 至2022年3月31日]	当連結会計年度 [自2022年4月1日 至2023年3月31日]
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	8,249	10,300
減価償却費	2,811	3,022
減損損失	—	185
貸倒引当金の増減額(△は減少)	2	△0
賞与引当金の増減額(△は減少)	△1	787
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	△8	30
製品保証引当金の増減額(△は減少)	88	△55
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△174	△404
受取利息及び受取配当金	△198	△255
支払利息	57	41
為替差損益(△は益)	△391	△321
固定資産廃棄損	36	48
固定資産売却損益(△は益)	△3	△33
投資有価証券売却損益(△は益)	—	△9
投資有価証券評価損益(△は益)	—	18
従業員預り金の増減額(△は減少)	△1	0
売上債権の増減額(△は増加)	△940	△714
棚卸資産の増減額(△は増加)	△2,230	△2,329
仕入債務の増減額(△は減少)	523	△70
未収消費税等の増減額(△は増加)	△778	665
未払消費税等の増減額(△は減少)	△90	△66
その他の資産の増減額(△は増加)	△26	△115
その他の負債の増減額(△は減少)	229	199
小計	7,154	10,924
利息及び配当金の受取額	240	280
利息の支払額	△62	△40
法人税等の支払額	△1,703	△2,915
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,629	8,248
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	△791	△727
定期預金の払戻による収入	—	976
有価証券及び投資有価証券の取得による支出	△1,204	△2,603
有価証券及び投資有価証券の売却及び償還による収入	3,900	4,818
有形固定資産の取得による支出	△4,160	△3,387
有形固定資産の除却による支出	—	△32
有形固定資産の売却による収入	10	39
無形固定資産の取得による支出	△227	△186
貸付けによる支出	△1	△1
貸付金の回収による収入	36	31
資産除去債務の履行による支出	△4	△14
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,442	△1,085
財務活動によるキャッシュ・フロー		
借入れによる収入	—	125
借入金の返済による支出	—	△150
自己株式の取得による支出	△744	△0
配当金の支払額	△2,290	△3,024
リース債務の返済による支出	△238	△282
財務活動によるキャッシュ・フロー	△3,274	△3,332
現金及び現金同等物に係る換算差額	1,102	721
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	1,014	4,552
現金及び現金同等物の期首残高	21,421	22,435
現金及び現金同等物の期末残高	22,435	26,987



## 会社概要

商号	マックス株式会社	上場証券取引所	東証プライム
創立	1942年11月26日	証券コード	6454
資本金	123億6千7百万円		インダストリアル機器部門
連結従業員数	2,486名(2023年3月31日現在)	主要な事業	オフィス機器部門
決算期	毎年3月31日(年1回)		HCR機器部門



### ● 国内主要拠点

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

### ● 海外販売拠点

拠点名
<b>北米</b>
MAX USA CORP.
TEXAS OFFICE
CALIFORNIA OFFICE
<b>欧州</b>
MAX EUROPE B.V.
GERMAN OFFICE
Lighthouse(UK)Ltd.
Lighthouse Europe B.V.
<b>アジア</b>
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
<b>アジア</b>
MAX FASTENERS(M) SDN. BHD.
MAX (THAILAND) CO., LTD.
美克司電子機械(深圳)有限公司
美克司電子機械(蘇州)有限公司
漳州立泰医療康復器材有限公司

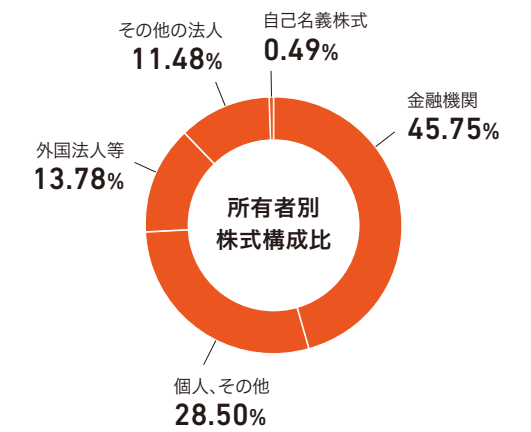
## 株式情報

(2023年3月31日時点)

### 株式数および株主数

発行可能株式総数	145,983,000株
発行済株式の総数	47,537,426株
株主数	6,649名
単元株式数	100株

### 所有者別株式分布状況

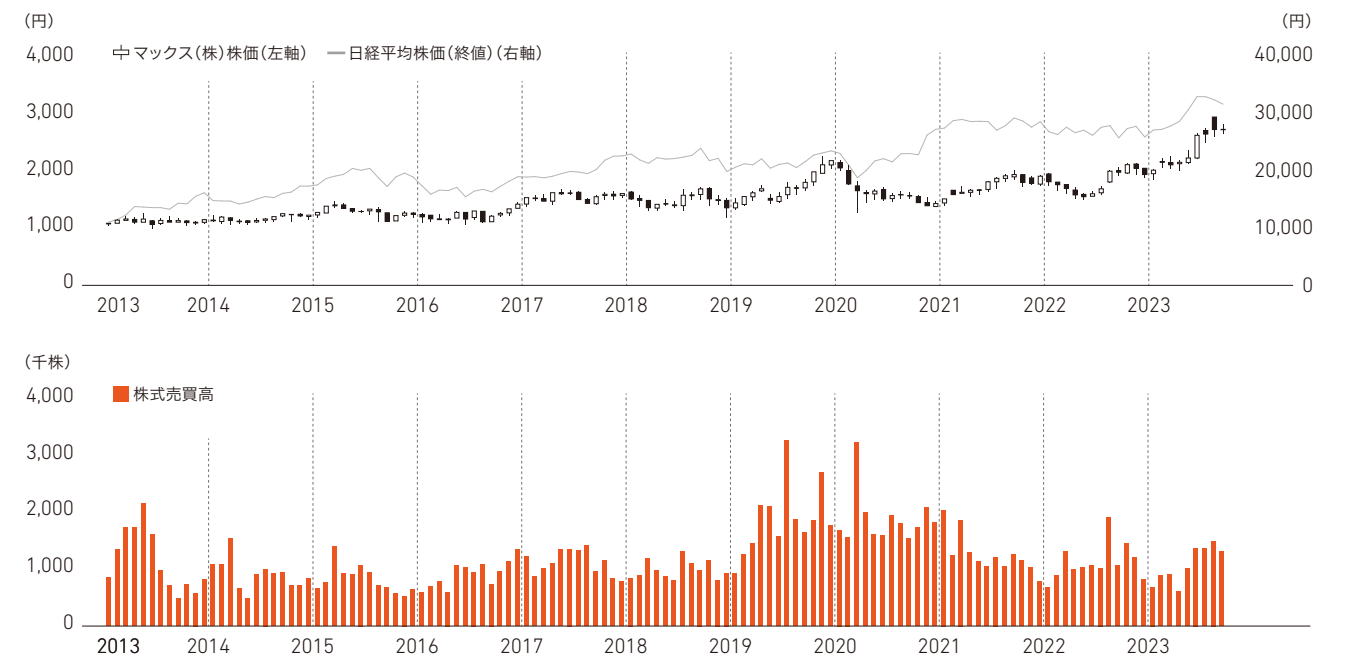


### 大株主

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

※持株比率については、自己株式235,275株を控除して算出しています。

### 株価・株式売買高の推移 (2023年9月30日時点)



## 編集方針

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

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



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



## 報告対象期間

2023年3月期(2022年4月1日～2023年3月31日)

※一部に上記期間外の情報を含みます。

## 報告対象範囲

マックス株式会社及び連結子会社19社、計20社(2023年3月31日現在)

## 参考にしたガイドライン

IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」

経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

## 将来の見通しに関する注意事項

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



**MAX**

*ENGINEERED FOR  
PERFORMANCE*

**マックス株式会社**

〒103-8502 東京都中央区日本橋箱崎町6-6

Tel. 03-3669-0311

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