



Makita Report 2025

マキタレポート 2025年3月期





SINCE 1915

長期目標

Strong Company

人の暮らしと住まい作りに役立つ工具(充電式を中心とした電動工具・園芸用機器、エア工具など)のグローバルサプライヤーとして持続可能な社会の実現に貢献し、業界での確固たる地位を確保する。

経営姿勢／品質方針

1 社会と共に生きる経営

法令・規則を順守し、倫理に従って行動し、反社会的勢力の介入を許さない会社

2 お客さまを大切にする経営

マーケット指向の会社

3 堅実かつ積極的な経営

健全な収益体制のもと永続する会社

4 質実剛健の社風を大切にし、一人一人の能力を活かす経営

喜びを感じる会社

Contents

マキタの価値創造

- 03 数字で見るマキタ
- 05 価値創造の歩み
- 07 価値創造プロセス
- 09 社長メッセージ
- 15 管理部門担当役員メッセージ
- 19 特集 | 充電製品の
総合サプライヤーへの進化



マキタのサステナビリティ経営

- 25 サステナビリティ経営の推進
- 27 環境
 - 31 TCFD提言への取り組み
- 37 社会(人的資本開示など)
- 41 特集 | マキタの人的資本経営
～会社の未来を支える人財の力～
- 45 コーポレートガバナンス
- 49 取締役一覧
- 51 社外取締役メッセージ



コーポレートデータ

- 55 10カ年の財務データ
- 57 株式情報
- 58 会社情報



編集方針

財務／非財務の両面から統合的に、当社の中長期的な価値創造に向けた取り組みを紹介することを目的に「マキタレポート」を発行しています。本レポートの作成にあたっては、IFRS財団等の国際的なフレームワークを参考とし、当社の価値創造にとって特に重要性の高い情報を簡潔にまとめて編集しています。より詳細な情報については、当社Webサイト(<https://www.makita.co.jp/>)をご覧ください。また、財務情報は有価証券報告書、決算短信および決算説明資料、環境情報は環境報告書、ガバナンス情報はコーポレートガバナンスに関する報告書にそれぞれ詳細をご紹介します。

なお、本レポートは株式会社マキタ(当社)および連結子会社53社を合わせた54社(2025年3月31日時点)を対象としています。一部で当社のみの報告も含まれます。

対象期間

2025年3月期(2024年4月1日～2025年3月31日)

ただし、過去の経緯やデータ、最近の事例を示すことが適当である場合は、この期間以外のものを報告しています。

発行時期

2025年7月

情報開示体系図

主な内容	定期報告書	最新の情報
財務情報	・有価証券報告書 ・決算短信 ・決算説明資料	  
非財務情報	・環境報告書 ・コーポレートガバナンスに関する報告書	  

マキタレポート

当社Webサイト

将来の見通しに関する注意事項

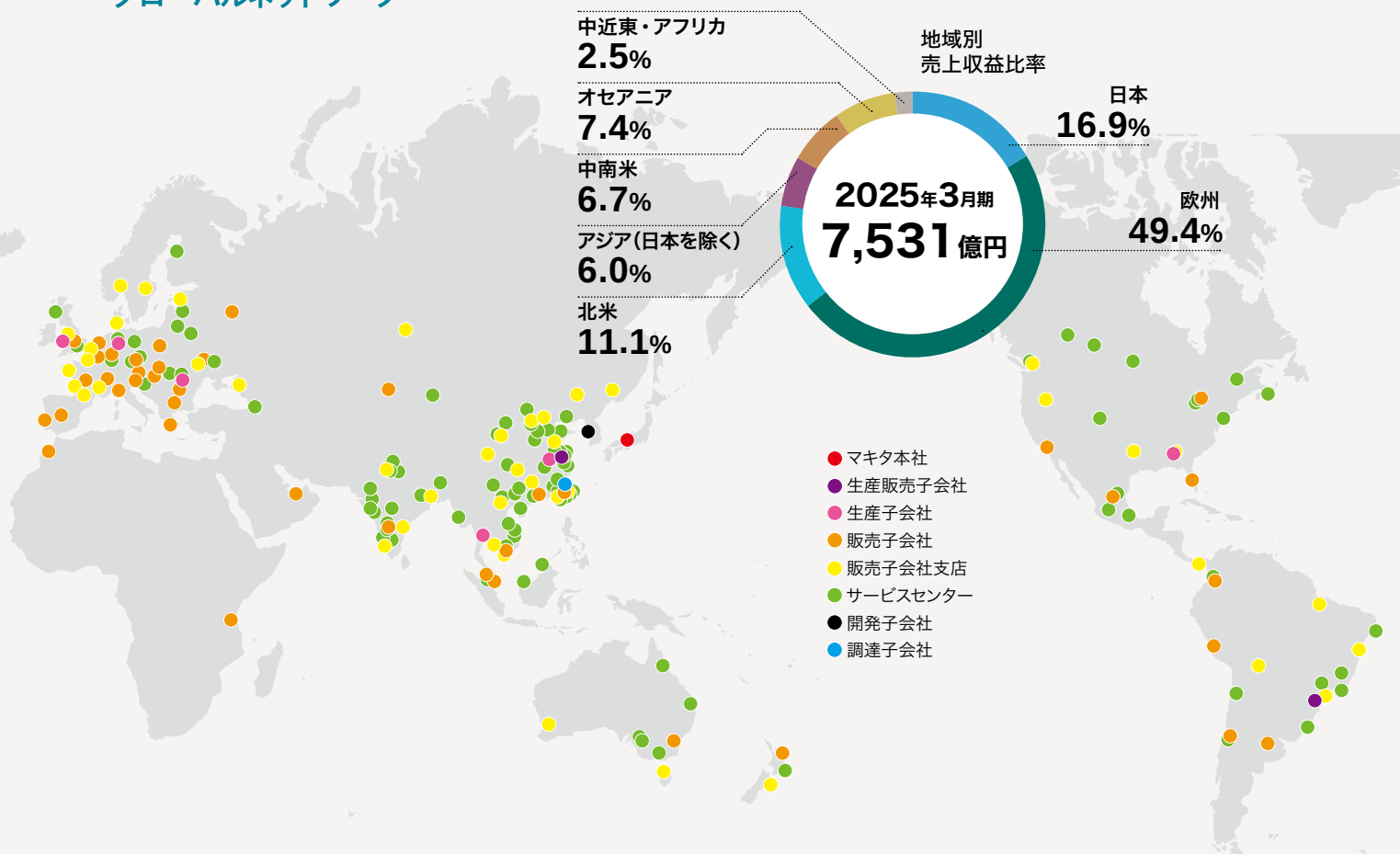
本レポートに記載されている見通しは、将来の業績に関する見通しであり、作成時点で入手可能な情報から得られた当社グループの判断に基づいています。実際の業績は、さまざまな重要な要素により、これらの業績見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご承知おきください。

数字で見るマキタ

当社は、長期目標として「Strong Company」を掲げ、人の暮らしと住まい作りに役立つ工具（充電式を中心とした電動工具・園芸用機器、エア工具など）のグローバルサプライヤーとして持続可能な社会の実現に貢献し、業界での確固たる地位を確保することを目指しています。

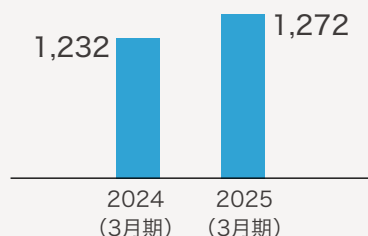
当社の拠点網は世界各地に広がり、当社が提供する製品・サービスが社会課題の解決に貢献しています。

グローバルネットワーク



日本

従業員数 **3,444人**
売上収益 **1,272億円**
(前期比3.2%増)



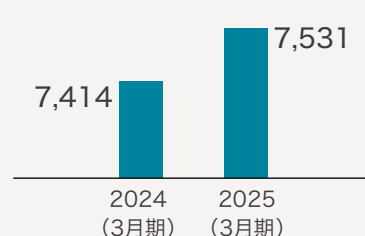
海外

従業員数 **14,197人**
売上収益 **6,259億円**
(前期比1.3%増)



合計

従業員数 **17,641人**
売上収益 **7,531億円**
(前期比1.6%増)



2025年3月期



売上収益

7,531
億円



営業利益率

14.2
%



総還元性向

37.3
%



ROE

8.8
%



特許、実用新案保有件数

4,705
件



生産拠点数

8
カ国
(日本含む)



リチウムイオンバッテリーシリーズ

789
モデル

※2025年4月現在、日本国内で販売している
マキタリチウムイオンバッテリーシリーズ全体

NEW

新製品開発数

約**70**
モデル



販売・サービス拠点数

日本 **129**カ所
海外 約**50**カ国



水使用量

105,124
m³

※マキタ単体



女性従業員比率

33
%



社外取締役比率

35.7
%

時代とお客さまのニーズに応え、進化を続ける

1915年、マキタは電灯器具、モータ、変圧器などの修理販売会社として産声を上げました。以来、当社は時代とお客さまのニーズに応えながら進化することで、困難を乗り越え、グローバルに成長を続けてきました。今後も世界各地に広がるきめ細かな販売・サービス拠点網などの強みをさらに強化し、これまで取り組んできた「充電製品の総合サプライヤー」への進化をさらに進めることで、より時代とお客さまのニーズを的確に捉えた製品とサービスを提供し、永続的な成長につなげていきます。

マキタの進化のハイライト

1958-59

逆境を乗り越え、電動工具メーカーへ

朝鮮戦争後の不況により営業不振に陥り、独自製品の開発が重要課題になる中、試行錯誤の末、1958年に国産初の携帯用電気カンナを「人力の20倍の能率」をキャッチフレーズに発売した。旺盛な建設需要にまさに応える電動化は全国の建築木工業者のニーズを捉え、好評を博した。このカンナのヒットを追い風に、翌1959年にはモータ事業からの撤退を決意し、電動工具メーカーとして歩み始めた。

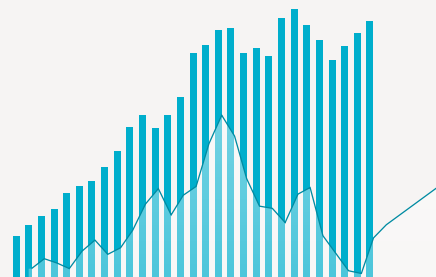
1970

海外へ活路を見出し、世界のマキタへ第一歩を踏み出す

高度経済成長にかげりが見え始めた頃、海外に活路を見出し、輸出比率を拡大するという目標を掲げ、アメリカに初の海外現地法人マキタ U.S.A., Inc.を設立した。数多くのメーカーがしのぎを削る激戦区で、当初は苦労したもの、マキタが大切にしている“お客さまに近づく”という精神に基づくきめ細かな営業戦略を展開したことで、コストパフォーマンスの良さと質の高いアフターサービスが評価され、当社製品は北米市場へ浸透していった。

業績の推移

■売上収益(棒グラフ)
—営業利益(折れ線グラフ)



1910-

日本の近代化
・電力需要の増加

電灯器具、モータ、変圧器などの
修理販売業を開始



- 1915 牧田茂三郎が名古屋にて牧田電機製作所(個人経営)を創業
- 1938 個人経営から改組し、株式会社牧田電機製作所を設立
- 1945 工場疎開を兼ねて安城市住吉町の現在地に移転

1950-

日本の高度経済成長
・建築ブームの到来

国産初の携帯用
電気カンナを発売



- 1958 携帯用電気カンナ1000を発売(国産第1号)
- 1959 ・電動工具メーカーへの転換を決意
・オーストラリアに小型電気カンナ1300を出荷(電動工具の初輸出)
- 1962 株式会社マキタ電機製作所に商号を変更

1970-

2度にわたるオイルショックなどを契機とした経済のグローバル化
・企業の海外進出

世界各地に広がるきめ細かな
販売・サービス拠点網の構築を開始



- 1970 マキタ U.S.A., Inc.を設立(初の海外現地法人)
- 1980 カナダにて現地生産を開始※(初の海外現地生産)
※2009年1月に生産終了
- 1991 株式会社マキタに商号を変更



2005-

社会と共に持続的に成長するため、
「充電製品の総合サプライヤー」へ
歩みを進める

当社は、2005年に業界に先駆けてリチウムイオン
バッテリーを採用したプロ用充電式電動工具を発売
した。人手不足や環境問題をはじめとする社会
課題が世界的に深刻になる中、より幅広い社会
課題の解決と自社の持続的な成長との両立、そ
して長期目標「Strong Company」の達成に向
け、「充電製品の総合サプライヤー」への進化へ
歩みを進め始めた。

2025

需要環境の変化に対応しながら
新たな成長に向けた
アップデートに取り組む

コロナ禍では、巣ごもり需要による電動工具、園芸用
機器（OPE）などの需要急拡大とそれに続くモノ余り
への急転換を経験したが、これに対応して在庫削減や
業務のムダ取りに取り組むことで、社内体制の効率化
が進んだ。

さらなる成長に向けて戦略をアップデートし、各分野
でのプロユーザーの獲得を目指す。

売上収益（連結）

7,531 億円
(2025年3月期)

(億円)
8,000
2,000

6,000
1,500

過去最高益

営業利益（連結）

1,070 億円
(2025年3月期)

4,000
1,000

2,000
500

0

2005- 2010- 2015- 2020- 2025-

持続可能な社会の模索

- ・ 環境問題への関心の高まり、地球温暖化防止策の強化
- ・ 省エネルギー・高効率化のニーズが高まる

業界に先駆けてリチウムイオンバッテリーを採用したプロ用充電式電動工具を発売
バッテリーの長寿命化、
工具の軽量コンパクト化を実現



2005 充電式インパクトドライバ
TD130Dを発売
(リチウムイオンバッテリー製品第1号)

多様性と包摂性のある社会へ

- ・ SDGsの採択によって持続可能な社会に向けて地球全体での取り組みが求められる

エンジン式が主流であったOPE製品の
充電化を推進し、脱炭素社会の実現に向けた
新たな挑戦に取り組む

2015 創業100周年

2019 Li-ion 40Vmaxシリーズの販売を開始



持続可能な社会の
実現に向けて

- ・ 脱炭素社会の実現に向けた取り組みが加速

製品の充電化(脱エンジン、コードレス化)を加速させるため、
エンジン製品の生産を終了
社会課題の解決へ貢献する幅広いラインアップの
充電製品を発売



2022 ・エンジン製品の生産終了
・ 電子制御開発センター(東京オフィス)を開設

2025 創業110周年

事業活動を通じた 社会課題解決への貢献

当社グループは保有する各種資本と強みを活かし、事業活動を通じた社会課題の解決に貢献しています。社会課題の解決を通じて強みをさらに強化することが、他社との差別化及び長期目標「Strong Company」の実現につながり、当社グループの持続的成長の礎になると考えています。

社会課題

・ 気候変動 ・ 災害の激甚化 ・ 建築・建設現場や農業における作業者の高齢化、人手不足

インプット

財務資本

・ 親会社の所有者に
帰属する持分 **9,260** 億円
・ 現金及び現金同等物 **2,533** 億円

人的資本

・ 従業員 **17,641** 名
うち海外従業員数 14,197 名
うち女性従業員数 5,762 名

社会・関係資本

・ 販売・サービス拠点数
日本 **129** カ所 海外 約 **50** カ国
(2025年4月現在)
・ 販売国数 約 **180** カ国
・ 品質・サービスを根幹とするマキタブランド

製造資本

・ 生産拠点数 **8** カ国 (日本含む)
・ 設備投資額 **176** 億円

知的資本

・ 研究開発費 **151** 億円
・ 特許・実用新案
保有件数 **4,705** 件

自然資本

・ エネルギー使用量 (国内&海外全拠点)
191,733 MWh
・ 水使用量 **105,124** m³
(マキタ単体) (2025年3月期)

ビジネスモデル

マテリアリティ

環境負荷低減

豊かな街づくり・
生活づくり

経営基盤の強化



サステナビリティ経営 ▶ P. 25-54

経営姿勢／品質方針 ▶ P. 1

持続可能な

長期目標

Strong Company

人の暮らしと住まい作りに役立つ工具(充電式を中心とした電動工具・園芸用機器、エア工具など)のグローバルサプライヤーとして持続可能な社会の実現に貢献し、業界での確固たる地位を確保する。

アウトプット

充電製品の 総合サプライヤーへの進化

▶ P. 19-24



■ 電動工具



■ 園芸用機器(OPE)



■ 清掃用品



■ 防災・レスキュー製品



■ 部品・修理・アクセサリ

製品グループ別売上構成比 (2025年3月期)



- 電動工具
53.9%
- 園芸用・家庭用
およびその他機器
24.0%
- 部品・修理・アクセサリ
22.1%

経営成績

売上収益

7,531 億円

営業利益

1,070 億円
(営業利益率14.2%)

アウトカム

お客さまを含めた社会

環境負荷低減

- ・ 排ガスゼロかつ低騒音による環境負荷の低減
- 作業効率・生産性の向上
- ・ 充電製品による安全性・利便性・快適性の向上
- ・ 迅速な修理・物流サービス

災害からの早期復興

- ・ インフラ構築に欠かせない製品
- ・ きめ細かい拠点網により早期復興をサポート

災害時の安心

- ・ 非常時に電源として活用可能なバッテリーで災害発生時に安心を提供

株主・投資家

▶ P. 15-18

- ・ 中長期的な企業価値・株主価値の向上
- ・ 株主還元
総還元性向 37.3 %
ROE 8.8 %
- ・ 情報開示の充実
株主・投資家との面談 284回
(2025年3月期)

従業員

▶ P. 37-40

- ・ 多様な人材が活き活きと働ける職場
- ・ 従業員が自ら成長できる環境・支援体制
- 女性管理職比率 18.6 %
(マキタグループ全体)
- 海外出向(研修)者に占める
入社5年以内の従業員の比率 18 %
(マキタ単体)

お取引先さま

▶ P. 40

- ・ 公正・公平・透明かつ誠実な取引の実現
- ・ CSR調達による持続可能なサプライチェーン

TOP Message

**変化をチャンスと捉える経営姿勢を大切にし、
技術革新による市場創造を続けることが
ブランドと企業価値の最大化につながると
確信しています。**

取締役社長

後藤 宗利



技術革新と社会課題を捉えた市場創造への挑戦

マキタは、電動工具および園芸用機器（OPE）などの分野でグローバルに展開する企業として、110年以上にわたり、お客さまの現場に寄り添いながら製品とサービスを提供してきました。近年では、グローバルに環境対応の重要性が注目される中、エンジン式をはじめとして、エア式、電源コード式製品などから充電製品への置き換えを進めており、「充電製品の総合サプライヤー」の進化に向けて取り組んでいます。現在、私たちを取り巻く市場環境は決して容易なものではありません。住宅着工件数の減少、資源価格や為替の変動、人手不足、関税政策、サプライチェーン問題など、世界各地でさまざまな課題が複雑に絡み合っています。

こうした状況下、私たちは変化をチャンスと捉える経営姿勢を大切にしており、新しい市場を切り拓く「市場創造への挑戦」を続けています。近年は充電製品のハイパワー・高耐久シリーズである40Vmaxリチウムイオンバッテリー（XGT）を軸に、従来の建築・建設業に加えて、資源開発、農業、風力発電などのエネルギー関連、災害対策や自治体のインフラ保全といった多様な分野において新たな市場の開拓を進めています。なお、40Vmaxシリーズは、2020年3月期には充電製品売上収益の1%強を占めるに過ぎませんでしたが、2025年3月期には2桁%台へと拡大しました。

新しい業界に向けた市場創造への具体的な取り組み

プロユーザーの重作業（例えば樹木の伐倒、コンクリートの破碎や切断など）では、未だエンジン、エア、電源コード式製品で行われている作業が多くあります。こうした作業においては、従来の充電製品ではパワー不足であり、プロユーザーへの浸透が十分に進んでいませんでした。しかし当社の40Vmaxシリーズは充電式でありながら、パワーや持続時間に優れ、既存のエンジン製品等を置き換える形で導入が進んでおり、充電製品が使われる業界の裾野が広がっています。

また、日本国内では南海トラフ地震への備えとして、各自治

体がパワーカッターやチェーンソーといったレスキュー用機器の更新や物資の備蓄を進めており、その中でエンジン製品から充電製品への置き換えニーズが高まっています。当社の40Vmaxシリーズは、パワーのみならず扱いやすさ、安全性、環境性能の観点から高く評価されており、現場の高齢化や熟練労働者の減少もこうした需要を後押ししています。

当社は豊富な製品ラインアップを持ち、バッテリーを1つ持っていればさまざまな充電製品を使用できるため、一度当社の充電製品を導入いただければ、派生的にお客さまの周辺作業もマキタでの充電化が進みます。このように、40Vmaxシリーズの機能向上と当社の強みである豊富な製品ラインアップを掛け合わせることで、新規市場の開拓を進めています。

さまざまな業界におけるプロユーザーのハードな作業に対応するには、あらゆる過酷な条件下、例えば粉じんや高温、長時間の連続使用などに耐える性能や設計が求められます。当社は試験装置や解析設備、振動・電流測定機器の導入に投資を進め、製品の信頼性と耐久性を高める取り組みを強化しています。こうした活動は製品開発にとどまらず、新たな用途を切り拓く“市場創造”につながっています。

あらゆるニーズに対応するための製品展開

当社は世界各国で事業を展開していますが、現場のニーズは、重くてもパワー・持続時間に優れた製品が欲しい、反対に、パワーはそれほどなくても良いが、コンパクトで取り回しが良い製品が欲しい、などさまざまです。

こうしたニーズに対応するため、当社はスライド式バッテリーにおいては、軽量・コンパクトな10.8Vバッテリー、ミドルレンジの18Vバッテリー、ハイパワー・大容量な40Vmaxバッテリーまで、複数のレンジをラインアップしています。また、各地域の販売店さまと協働し、ユーザーが求める作業に最適なモデルを提案できる体制を取っていることも当社の強みの一つです。現場の作業・ニーズに対して最適なソリューションを提供することが、新たな価値創造へとつながっています。



充電式ハンマ HM004G



充電式パワーカッター CE001G



充電式インパクトレンチ TW010G

永続的な企業成長を支えるサービス体制とブランド力

当社グループの永続的な成長を支えているのは、製品の品質だけではなく、むしろ、製品が「常に使える状態」であること一すなわち万全なサービス体制を整えていることこそが、当社グループの成長の基盤であると実感しています。

特に電動工具は、現場の第一線で日々使用される道具です。そのため、どれだけ激しく酷使されても故障時にはすぐに修理・交換ができること、予防保守を含めたサービス体制が整っていることが、プロのユーザーにとっては極めて重要です。

当社はグローバルに販売・サービス拠点を展開し、各拠点で製品・補修部品をしっかりと在庫するとともに「修理三日体制」をポリシーとしてアフターサービスを提供しています。また、各地域の販売網、物流網、サービス網は単なるインフラではなく、お客さまとの信頼関係を構築する大切な接点です。当社のブランド力は、お客さまの仕事を止めない迅速な製品提供・修理対応により築き上げられたものと考えており、今後もプロフェッショナルなサービス体制を強化することにより、お客さまへの貢献を果たしていきます。

成長余地が大きい充電式OPEは欧州全域でブランディング活動を強化

OPEにおいても、同様のアプローチが奏功しつつあります。この分野は、電動化の波が遅れていた領域の一つですが、当社は10年弱という比較的短期間で市場の信頼を獲得することに成功しました。充電式電動工具が市場の信頼を得るのに、20～30年は掛かったことから、私はこのスピード感到自信を深めています。なお、2025年3月期で当社の売上収益に占めるOPE割合は約13%であり、そのうちの充電製品の割合は約90%です。

その背景には、性能だけでなく、ユーザーの用途に応じたモデルの開発や価格に対する価値の訴求、そしてサービス体制の強化があります。プロユースを視野に入れた高容量バッテリーや

高出力モータの開発も進めており、エンジン式との価格差を考慮しても、製品のパフォーマンス面で高く評価されるようになりました。当社は充電式へのシフトを待つのでなく、エンジン式を上回るスペックの充電式OPEを積極投入することで、市場創造を果たしていきます。

近年は、欧米でプロ向けのブランディング活動を本格化させており、マーケティング会社との協業による標的顧客に対する確かなアプローチや、デジタルツールを活用した販売促進など、総合的な戦略を推進しています。これにより、従来のDIYやセミプロ中心の市場から、サービス提供が不可欠となるプロ市場へと裾野が広がることを期待しており、充電式OPEを収益性の高いビジネスモデルへ転換させることを目指しています。なお、OPEの世界市場は電動工具の数倍の規模があると推測されますが、現時点では未だエンジン式が主流であり、当社のシェアも限定的なため、この分野での成長こそが10年、20年先を見据えた企業価値向上において、極めて重要であると考えています。

「お客さま起点」の考え方を大切にし、ブランドを磨き続ける

ただし、ブランド価値は広告ツールを増やすだけでは築けません。日々の現場で実際に使われ、故障時にはすぐ対応してくれる、そうした実体験を通じて、「次もこのメーカーを選びたい」と思ってもらえることが必要です。この積み重ねこそが、マキタブランドの真価になります。

私たちは今後も経営姿勢/品質方針である、「お客さまを大切にする経営」の考え方を大切にしながら、世界中のユーザーに信頼されるブランドであり続けるため、サービス体制のさらなる進化を追求してまいります。ブランドを守り、サービスを磨き続けることが、永続的な企業成長の根幹をなすものと私は確信しています。

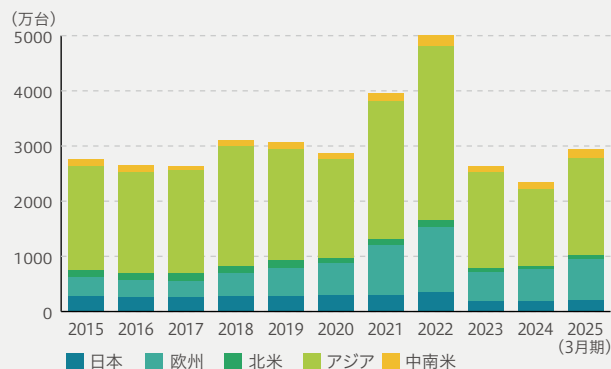


効率化とスピードを両立する生産・開発体制の進化

2025年3月期の決算は売上収益7,531億円(前期比2%増)、営業利益1,070億円(同62%増)となり、営業利益は3期ぶりに過去最高を更新することができました。営業キャッシュフローも1,299億円を確保し、前期の2,371億円に続いて高水準を維持しました。事業環境は建築・建設市場の回復が遅れましたが、積極的な在庫削減を進めてきたため、2025年3月期の生産台数は25%強の増加となる一方で、生産台数自体はコロナ禍の巣ごもり需要で急増した2022年3月期と比較し、60%弱の水準に留まりました。

前期における大きな成果の一つは、工場をはじめとした生産体制の効率化が結実したことです。グローバルに展開する複数の工場で、生産計画の精緻化、購買ルートの見直し、社内物流網の最適化を進めた結果、間接部門でのコスト構造改善と利益率の向上に結びつけることができました。これまで、各工場が独立して迅速な意思決定を行ってきたことは当社の強みでしたが、近年それを全社的な視点から見直し、拠点間でのリソース共有や工程の標準化、間接部門との連携強化など、組織全体で「横の力」を高める取り組みを進めてきました。こうした新たな取り組みは、人材育成でも効果がありました。

生産台数と地域別生産比率の推移(2015～2025年3月期)



開発体制の強化が重要な経営課題、幅広い取り組みを加速

当社のものづくりは、高品質・高耐久性を特長とするだけでなく、変化の激しい市場に対してスピード感を持って応えることを重視しています。ここでいうスピード感とは、単に新製品を早く投入するという意味ではありません。市場ニーズの変化をいち早く察知し、必要な機能を最適なスペックで具現化し、量産に適したコストで安定供給することです。この一連のプロセスをいかに短縮できるかが、今後の競争力強化に不可欠であると考えています。特に、高機能で複雑な製品ほど、設計段階でのシ

ミュレーション精度の向上や量産時の不良低減が重要であり、ここではAIをはじめとした先端技術の活用が鍵を握っています。

そのため、私は開発体制の強化を重要な経営課題と位置付けており、技術者の採用・育成、評価試験設備の拡充に加え、AIや高度シミュレーション技術の導入など、幅広い取り組みを加速させていく必要があると感じています。特に、量産前の開発サイクルにおいては、金型製作のリードタイム短縮や試作段階での不具合解析の自動化により、開発スピードと品質の両立を図る体制を構築中です。こうした取り組みを通じて、開発から生産、サービスまでが一体となった「開発・生産・サービス企業」への進化を目指しています。



環境変化・市場ニーズへの柔軟な対応のために、各地域の生産力を強化

当社は世界8カ国に生産拠点をもち、台数ベースで約9割の製品を海外工場で生産しています。今後も高付加価値な充電製品への需要は拡大していくことが見込まれる一方、短期的には米国の関税政策によるブロック経済化の進展など、先行きの見通しにくい状況でもあります。当社はこうした状況に対応するため、各生産拠点で、金型や自動化設備、バッテリー管理のための専用倉庫といった生産設備への積極的な投資を実施し、各地域での生産力を高めてまいります。これらは短期的な環境変化への対応に留まらず、高品質・高付加価値な製品を継続的に生み出すための、重要な基盤づくりと当社は位置付けています。

こうした取り組みの背景にあるのは、「現場で信頼される製品を、必要なときに、必要なだけ供給する」という、当社グループの変わらぬポリシーです。環境変化が激しく、市場のニーズが多様化・高度化する今こそ、ものづくりの原点に立ち返り、「お客さまの声」に耳を傾けながら、製品開発と生産体制の進化に取り組んでまいります。この地道な積み重ねこそが、ブランド価値と企業価値の最大化へとつながると私は確信しています。

社会と共に歩む持続可能な企業としての責任

また、当社グループは、「社会と共に歩む持続可能な企業」でありたいと考えています。経営姿勢/品質方針において、最初に「社会と共に生きる経営」を掲げていますが、その想いは製品の技術革新にとどまらずに、環境・社会・人への責任として、法令・規則を遵守し倫理に従って行動するなど、企業活動のあらゆる場面に反映されています。これらは、マテリアリティの3つである、「環境負荷低減」「豊かな街づくり・生活づくり」「経営基盤の強化」の実現につながり、業績向上にもつながるものと理解しています。

環境対応への取り組みは積極的に推進へ

脱炭素社会の実現に向け、当社では製品の電動化推進と併せて、部材の再生利用や生産工程におけるCO₂排出量の削減など、多面的な取り組みを進めてきました。再生可能エネルギーの導入や、製品ライフサイクル全体を見据えた設計にも力を入れており、サプライチェーン全体を巻き込んだ「グリーン・バリューチェーン」の実現を目指しています。

包装材については、従来の石油由来プラスチックから再生プラスチックや紙素材への置き換えを進めており、すでに約90%の包装材に環境に配慮した素材を使用しています。ただし、紙素材への移行に伴い機能面での制約もあるため、リサイクル性と品質保持の両立を図りながら、持続可能な素材選定に取り組んでいます。

今後も当社グループは循環型経済の担い手として、「作る責任」「使う責任」を果たす製品設計を推進していきます。環境対応への取り組みを、コストとして考えるのではなく、企業価値向上への投資と位置付けて、積極的に展開してまいります。

一人ひとりが挑戦し、責任を持って行動する企業文化の醸成

人的資本の観点では、2025年3月期は従業員のモチベーション、働きやすさを向上させるため、人事制度の改定などに取り組みました。ここで重視しているのは、「一人一人が能力を活かして挑戦し、責任を持って行動する」企業文化の醸成です。現場の自主性を尊重しつつ、従業員にチャレンジの機会を提供することで、自律的な成長とエンゲージメントの向上を図っています。研修制度の拡充やOJTの再設計に加えて、キャリアプラン形成を支援する仕組みの整備も進めています。

また、グローバル企業として、多様な人財がそれぞれの強みを発揮できる組織づくりも不可欠です。海外拠点では、現地人

財への権限委譲や登用を積極的に進めており、地域に根ざした経営を推進しています。評価制度においても、個々の成果に応じた報酬と組織全体への貢献とのバランスを重視し、「頑張る人が報われる」仕組みを構築しています。さらに、育児や介護の両立を支援する柔軟な働き方や、ダイバーシティ推進を目的とした社内キャンペーンの展開など、従業員の誰もが働きがいを感じられる職場環境づくりを進めています。

ガバナンスはより戦略的な経営監視体制へと進化

企業統治の面では、監査等委員会制度の活用により、ガバナンスの質的向上を図っています。社外取締役の専門的知見や客観的視点が経営や監査にも組み込まれることで、意思決定の透明性と健全性が高まり、成長とリスク管理のバランスが取れたガバナンス体制が確立されています。また、拠点の増加に伴う管理体制の複雑化に対応するため、内部監査やモニタリングの強化も並行して進めています。今後はガバナンスレビューの制度化と社内浸透を進めて、より戦略的な経営監視体制へと進化させていきます。

当社グループは、こうした環境・社会・ガバナンス(ESG)に対する総合的な取り組みを通じて、単なる業績向上にとどまらず、「社会から選ばれる企業」であり続けることを目指しています。持続可能性を軸とした企業経営の強化こそが、次の時代に向けた競争力の源泉になると考えています。

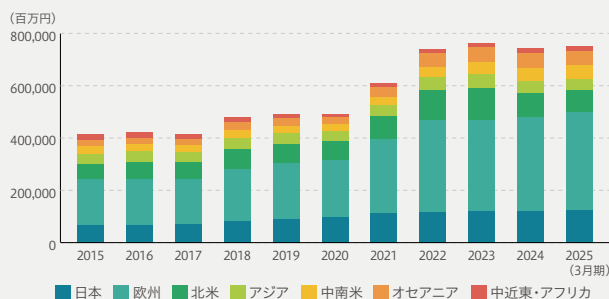


変化をチャンスと捉える経営姿勢

世界は今、地政学的リスクや経済の不確実性にさらされており、予測困難な時代に入っています。特に米国においては、関税制度や輸出入の枠組みが大きく変化する可能性があり、こうした動きは企業の中長期的な戦略に直接的な影響を与えます。

当社はこれまでの経験から、「変化に柔軟に対応する力」こそが、グローバル企業として持続的な成長に不可欠と考えています。たとえば米国市場における関税政策の動向は、トランプ前政権の時代から注視しており、生産・販売・在庫体制の見直しを進めてきました。現在も、政治的背景による規制強化や米国ブロック経済化の可能性に備えて、多極化生産への取り組み強化など柔軟な戦略を準備しています。

連結売上収益と地域別の構成比(2015～2025年3月期)



変化をチャンスと捉える経営姿勢が 企業価値を伸ばす原動力

こうした外部環境の変化に対して、当社は常に「悲観的に構えながらも、楽観的に動く」姿勢を貫いています。一時的な市場の停滞や為替の変動、資源価格の上昇といった課題があっても、それを“次の一手を打つチャンス”と捉えており、中長期的な投資を継続します。これこそが、環境変化の中で永続的に企業価値を伸ばし続けるための原動力になると私は確信しています。

また、たとえ市場が縮小したとしても、当社が中長期的な視点で重視しているのは、「その中でシェアを高められるかどうか」です。仮に売上収益が一時的に減少したとしても、当社のプレゼンスが市場で高まり、次の成長への足がかりを築けるのであれば、それは“投資をすべきタイミング”と捉えています。

このように逆境の中にこそチャンスを見出す経営視点は、当社グループが長期的に目指す姿である「Strong Company」の実現に深く根ざした考え方だといえます。

長期的な企業価値向上の源泉と リーダーシップとしての行動

当社はこれまで、健全な財務体質を背景に、いかなる経済状

況下においても前向きな設備投資と人財育成を継続してきました。これは、将来の不確実性に備えることに加え、「変化の渦中にこそ、成長の種がある」という信念に基づき行動してきた結果であり、経営姿勢/品質方針にある「堅実かつ積極的な経営」につながっているものです。

市場の構造が大きく変わりつつある今、人手不足や高齢化、カーボンニュートラルへの移行といった社会課題への対応は不変の重要テーマです。その中で、当社グループがどのような価値を提供できるのか、どのようにお客さまの課題解決に貢献できるのかを常に問い続けながら、挑戦を続けていく姿勢こそが、長期的な企業価値向上の源泉になると捉えています。

そのためには変化に挑んで、最初の一步を恐れずに踏み出すことが重要です。現場の声を起点としながら、地道に市場と向き合い続けること。そして10年先、20年先を見据えて、今何を仕込むべきかを従業員全員で考え抜くこと。これらの積み重ねが長期目標である「Strong Company」へつながる道筋になると信じており、私自身がリーダーシップにおいて最も大切にしていることです。

永続的な成長を目指して、 ブランドと企業価値を最大化する

当社の株価について、2025年3月期はTSR(株主総利回り)がTOPIXや機械指数などのベンチマークを上回る結果となりました。ただし、PBR(株価純資産倍率)は1.3倍程度に留まっており、ここに中長期的な視点で見たハイパワー製品の拡大による市場創造や充電式OPEの成長性が織り込まれているとは、私は考えていません。

また、株主資本コストの低減を果たすためには、業績変動の抑制に加えて、サステナビリティ情報の開示強化やIR活動の充実が不可欠です。これらは依然として当社にとって重要な課題であり、今後も株主や投資家の皆さまとの対話を通じて、引き続き理解していただくように努めていきます。

これからも、当社グループは電動化・自動化による現場の進化を支えながら、環境・社会・経済の全てに調和する永続的な成長を追求して、ブランドと企業価値の最大化を目指していきます。これは未来の現場を、より静かに、より快適に、よりクリーン(環境負荷低減)に、より力強くすることにつながります。今後もマキタグループは、ステークホルダーの皆さまと共に歩み続けてまいります。

**営業利益1,000億円は通過点との認識のもと、
グローバル在庫の可視化システムの本格稼働と
人財戦略の現場浸透を通じて、
「Strong Company」の実現と
株主価値の最大化を目指します。**



取締役 執行役員
管理本部長

大津 行弘

POINT

- 2025年3月期の営業利益は過去最高となる1,070億円を達成
- 最適なキャッシュ水準を見据えたキャッシュアロケーションを検討
- 製品モデル別に在庫状況を把握できる新たなシステムが本格稼働
- 人財戦略の現場浸透が進み、従業員の想いやモチベーションを可視化

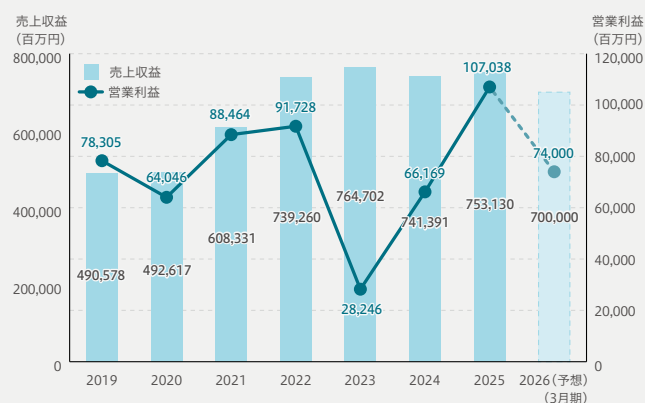
2025年3月期の業績評価

2025年3月期は、当社が目指してきた理想の姿が、実績として結実した一年となりました。連結売上収益は、日本、欧州、中南米、中近東・アフリカ地域の増収が、北米、アジア、オセアニア地域での減収を補い、前期比1.6%増の7,531億円となりました。

営業利益は、減収の影響を各種コスト削減や価格改定、減産影響の解消などで吸収し、同61.8%増の1,070億円（営業利益率14.2%）となり、過去最高を更新しました。特に営業利益は、当社として初めて1,000億円の大台に到達するなど、業績の大きな節目を迎えています。

ROEは、前期の5.3%から8.8%へと3.5ポイント改善しました。これは、大幅な利益成長に加えて、配当金の増加によって親会社の所有者に帰属する持分を適切に抑制できたことが奏功しています。また、バランスシート面では、コロナ禍以降に一時的にネット・デットに転じていましたが、運転資金の見直しにより2,431億円のネット・キャッシュへと改善し、財務体質の健全化と強化が着実に進みました。

売上収益と営業利益の推移



2026年3月期の業績見通し

2026年3月期の業績については、連結売上収益が前期比7.1%減の7,000億円、営業利益は同30.9%減の740億円（営業利益率10.6%）を見込んでいます。これは、米国の対中国関税の影響による米国市場での大幅な減収に加え、人件費の上昇などを予想しているためです。

地政学的な緊張の継続に加え、相互関税や貿易摩擦、金利の高止まりといった不安定要素が多く見られており、減収減益という見通しを立てています。

一方で、当社は成長に向けた多くの事業機会を有しており、中長期的な成長ポテンシャルには依然として大きいと認識しています。営業利益1,000億円という水準も、そうした長期成長を見据えたうえでの一つの通過点にすぎません。

マキタグループの事業機会とリスク

当社の事業機会としては、エンジン、エア、電源コード式からバッテリー式への需要シフトに加え、40Vmaxリチウムイオンバッテリー(XGT)シリーズに代表されるバッテリーの高電圧化・大容量化による販売単価の上昇、さらには構造的な人手不足が深刻である既存の建築・建設市場だけでなく、資源や農業、各種インフラやプラント、自然災害対策といった、新たな市場や用途への展開が進むことで、当社製品の活用領域は着実に広がっていきます。

また、園芸用機器(OPE)においても、エンジン式からバッテリー式への構造的な市場転換が継続的に進展しており、こうした動きは当社の技術優位性が発揮される分野と捉えています。

一方でリスクとしては、米国の対中国関税に伴うコスト上昇に加え、高金利の影響による世界的な建築・建設市況の回復の遅れや、バッテリー技術の革新に伴う競争激化などが考えられます。

財務・資本政策の基本方針

当社は2024年4月に、ROEを2022年3月期以前の水準である8～10%を安定的に確保し、株主資本コスト（6～8%）を上回ること、エクイティスプレッドの拡大を図る財務・資本政策を策定しました。あわせて、将来的には株主資本コストそのものの低減も見据えており、こうした方針のもと、トップマネジメント層では資本効率やキャッシュアロケーションに関する議論がこれまで以上に活発化しています。

昨年のマキタレポートでもお伝えした通り、従来の当社は「数値目標にとらわれることなく、正しい経営を貫けば結果は自ずとついてくる」という姿勢で事業運営を行ってきました。しかしながら近年は、バランスシート経営の重要性が高まりつつあり、ROEの分母である自己資本の水準を意識しながら、投資効率やリターンの実現までの時間軸を含めた経営判断を行うスタンスへと徐々に移行しています。

ただし、経済や地政学的リスクが高まる不確実な環境下において、柔軟性を維持した経営判断を可能にするためには、一定のキャッシュを確保しておくことも不可欠です。当社は、いかなる不測の事態が生じたとしても、お客さまに切れ目なく製品・サービスを提供するとともに、全世界の雇用を維持することに重きを置いています。そのために必要なあるべきキャッシュ水準を維持し、安定的かつ戦略的な経営運営を行っていく方針です。

キャッシュアロケーションの考え方

当社では、キャッシュアロケーションに関する具体的な数値目標を対外的に公表していませんが、資本市場からの要請については社内ですでに認識しており、定期的に議論を重ねています。

成長投資に関しては、今後も電動工具を軸に中長期的な成長シナリオを描き、実現に向けた戦略的な投資を継続していく方針です。今後2～3年の設備投資については、販売会社における倉庫スペースの拡張投資を優先しつつ、既存工場への設備導入を中心に、年間300億円前後の水準で推移する見込みです。リスク分散、コストメリット等の観点を意識し、需要環境の変化に対応して最適な生産体制を取るよう努めてまいります。

内部留保については、上述したあるべき適切なキャッシュ水準を意識しながら、ROEを8～10%の水準で持続的に確保することを目指し、柔軟かつ堅実な財務マネジメントを推進していきます。株主還元に関しては、総還元性向35%以上を基本方針としつつ、株価水準や資本効率を踏まえた機動的な自己株式取得を通じて、資本効率の改善と株主価値の向上を図っていく考えです。

グローバル在庫の可視化を実施

2024年半ばより、製品のモデル単位でグローバルに在庫の可視化を可能とするシステムが本格的に稼働を開始しました。当社はこれまで、比較的多めの在庫を持ち、短納期で提供する在庫販売戦略を基本方針としてきました。しかし実際は、需要が伴わない製品の在庫が増加し、売れ筋モデルの在庫が不足するといった在庫のアンバランスが生じるケースが散見されてきました。

新たに導入されたシステムでは、各拠点の在庫数量の把握だけでなく、売れるモデル・売れにくいモデルといった“在庫の質の見える化”を可能にしています。これにより、荷動きの鈍い製品をリアルタイムで検知し、不動態在庫化する前に対応することが可能な仕組みを実現しています。

在庫状況を的確に把握したうえでの効率的なプロモーション活動が展開できるようになり、加えて、製品ラインアップの見直しにも着手し、適正な製品構成の構築が進んでいます。

今後は、効率的な在庫管理を通じた営業キャッシュフローの最大化を図るとともに、売上原価に計上されていた在庫評価損の削減も見込まれており、“稼ぐ力”のさらなる強化を期待しています。

株主還元の考え方

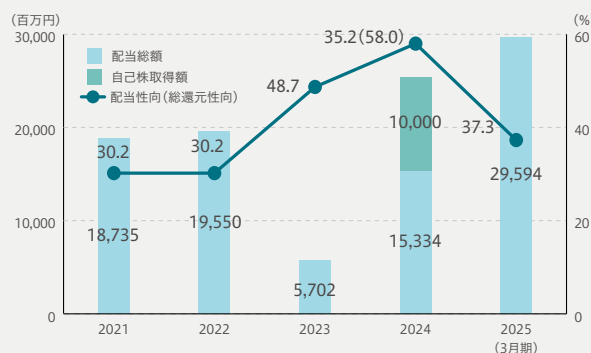
当社は、年間配当金20円を下限とし、総還元性向35%以上を基本方針とした利益配分を行っています。2025年3月期の1株当たり配当金は、創業110周年を記念した6円の特別配当を実施したことにより、前期比で53円増配となる110円（中間期末20円、期末90円）を実現し、配当性向は37.3%となりました。

2026年3月期については、例年通り中間期末20円の配当を予定しており、期末配当金については未定としております。

また、2025年4月28日付で自己株式の取得を発表いたしました（取得株式総数700万株、取得総額上限200億円、取得期間2025年4月30日～2025年9月30日）。

今後も、業績の向上に応じた継続的な株主還元の強化を進めるとともに、柔軟かつ戦略的な資本政策を通じて、株主の皆さまへの貢献を一層高めてまいります。

配当総額と配当性向（総還元性向）の推移



人財育成と多様性について

マキタグループが理想とする人財像は、形式や慣習にとらわれず、現状を的確に把握・理解したうえで、自ら考え、主体的に行動を起こせるオーナーシップ志向の高い人財です。当社ではOJTを中心とした現場主義の人財育成を基本とし、若手社員が早い段階から海外赴任や現地での研修を経験することで、早期の戦略的な視座の形成を図っています。

女性活躍に向けた取り組みにも、全社を挙げて注力しています。女性社外取締役による社内セミナーなどの啓蒙活動を通じて、働くことへの前向きな意識やキャリアへの意欲を醸成しています。また、家庭との両立が可能な職場環境の整備を進めるとともに、女性が自らの意思で活躍の場を広げられるような職場づくりを目指しています。

さらに、2025年4月には「働きやすさの向上」に向けた制度改革として、若手社員の海外赴任における処遇制度の改善を行うとともに、介護、育児支援等で必要な場合には有給の特別休暇を1時間単位で取得できるよう制度変更を行い、柔軟で納得感のある働き方の実現を進めています。

こうした制度面の整備に加え、現場への浸透度を継続的に把握する仕組みとして、毎年3月には各部署において、上司と部下のモチベーションギャップを可視化する匿名アンケートを実施しています。これにより、組織の健全性を定点的に確認できる体

制を整えています。また、年に1度、中堅社員を対象としたコーチング研修を開催することで、社員一人ひとりの成長を後押ししています。

これらの取り組みにより、従業員個人の思いやモチベーションの見える化が進んでおり、組織力の強化と多様性を活かした持続的な成長に向けた基盤が、着実に築かれつつあります。

投資家エンゲージメント

当社は、株主・投資家の皆さまとの継続的な対話を重視しており、いただいたご意見やご要望を真摯に受け止め、経営に的確に反映させていくことで、株主価値の持続的な向上を目指しています。

また、課題意識を踏まえつつ、マキタが理想とする人財像の実現に向けた育成の強化や、女性活躍推進を含む多様性への取り組みを、制度面・運用面の両面から着実に進めています。2025年度には、社外取締役に占める女性の比率が昨年度の20%から40%へと倍増する予定であり、サステナビリティを基軸とした多様性重視の経営体制を一層強化してまいります。

こうした取り組みを通じて、長期目標である「Strong Company」の実現に向けた成長戦略を着実に遂行し、企業価値の最大化につなげていく所存です。今後とも、マキタグループへのご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。



充電製品の 総合サプライヤーへの進化

電動工具メーカーとしてこれまで成長してきた当社は、「充電製品の総合サプライヤー」への進化に取り組んでいます。「充電製品の総合サプライヤー」への進化とは、電動工具で培ったバッテリー充放電技術とモータ技術を活かし、電動工具だけでなく園芸用機器（OPE: Outdoor Power Equipment）、清掃・アウトドア製品をはじめとして、充電製品のラインアップを拡充していくことです。



あらゆる現場に応える、マキタの幅広い製品分野

電動工具



電動工具は住宅やビルの建築現場、工場などさまざまな場所で使用されます。当社は1958年に国産初の携帯用電気カンナを発売して以来、穴あけ・締付け・切断・研磨などの作業を快適に行えるよう、独自の技術開発に日々取り組んでいます。確かな技術力で豊富な製品ラインアップを取りそろえ、お客さまの多様なニーズに応えています。

園芸用機器（OPE）



芝刈機、草刈機、チェーンソー、ブロワなどの園芸用機器では、軽量・低騒音で女性や高齢者でも扱いやすく、排ガスを出さないといったメリットを持つ充電製品の展開に注力しています。プロによるハードな作業までエンジン製品からの置き換えが可能な充電式OPEの展開を積極的に進め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

清掃用品



建築現場のみならずオフィスや店舗、倉庫の清掃などのビルメンテナンスにおいても、当社の充電製品が活躍しています。吸引力と耐久性を高めた製品や機動性に優れた製品などプロのニーズに応える製品のラインアップを拡充しています。

防災・レスキュー製品



当社の高耐久・ハイパワーな充電製品は災害復興の現場でも活用されています。充電製品には、エンジン式と比べ始動が容易、排ガスを出さないため屋内や地下でも使用可能といった特長があり、迅速な災害復興に貢献しています。また、保冷温庫や電子レンジなど災害発生時に役立つ製品も取りそろえています。

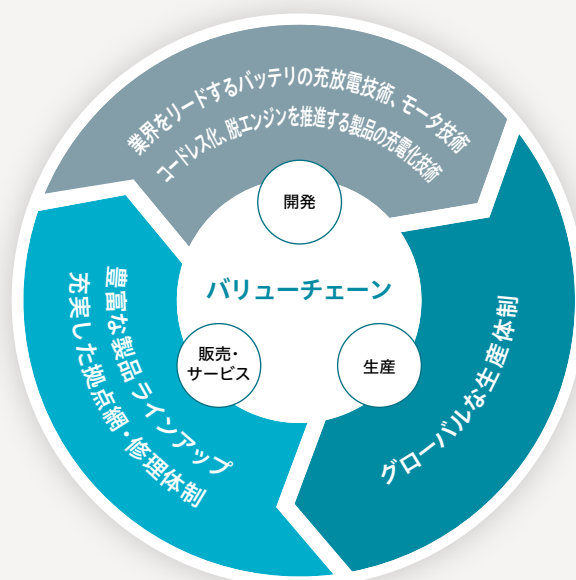
部品・修理・アクセサリ



アクセサリ（ノコ刃や砥石などの消耗品）は作業の質と効率に大きく影響します。当社では、作業に最適かつ高耐久のアクセサリを取りそろえています。また、迅速かつ安定的な修理や部品供給を可能にするため世界各地にきめ細かなサービス拠点網を整備し、お客さまの作業効率・生産性向上をサポートしています。

マキタの強み

- 40Vmaxシリーズをはじめとした
高効率・高付加価値な製品ラインアップ
- 世界各地に張り巡らせた販売・サービス拠点網と、
それを活用した迅速なサービスの提供
- 業界をリードするバッテリー充放電技術とモータ技術
- コードレス化、脱エンジンを推進する製品の充電化技術
- グローバルな生産体制



充電製品がお客さまを含めた社会に提供する価値

充電製品は、排ガスゼロ・低騒音・低振動といった特長を通じて、環境への負荷を抑えた快適な暮らしを社会に提供します。さらに、コードレスで安全性が高く、電源のない場所や停電時・災害時にも使用できるため、日常から非常時まで、安心して使える製品として社会に貢献します。

脱炭素を含めた
環境負荷の低減

安全性・利便性・
快適性の向上

01 | 環境負荷低減

充電製品は使用時に排ガスを
出さないため、エンジン製品
からの切り替えが進むことにより、脱炭素社会の実現に貢献する製品です。また、エンジン製品に比べ低騒音であるため、作業時の周辺環境改善の低減に貢献します。



02 | 作業効率・生産性の向上

お客さまの安全性・利便性・快適性の向上といった充電製品ならではのメリットに加え、きめ細かい拠点網を活かした迅速かつ安定的な修理・物流といったサービスの提供により、お客さまの作業効率・生産性の向上に貢献します。



03 | 災害からの早期復興

当社製品はインフラ構築に欠かせない製品であり、災害発生後の復興にも必要となります。特に充電製品は、屋内や地下などエンジン製品が使えない現場や、電源が取りづらい現場でも使用が可能のため、災害からの早期復興に大きく貢献します。



04 | 災害時の安心

充電製品で使用するバッテリーは非常時に電源としても活用できます。充電式クリーナなどで使用されるバッテリーでラジオやライトなどの製品が利用できる上、専用のUSBアダプタを使用すれば、バッテリーからスマートフォンへの充電も可能であり、災害発生時に安心を提供します。



40Vmaxシリーズをドアオープナーとして世界のプロユーザーを獲得する

| 用途に応じた電圧で、選べる豊富な製品群

当社は、軽量・コンパクトな10.8V(CXT)、ミドルレンジである18V(LXT)、ハイパワー・高容量な40Vmax(XGT)など、それぞれの電圧で豊富な製品ラインアップを取りそろえており、1つのバッテリーで数多くの製品を使用できることが当社の強みとなっています。

近年特に当社が注力しているのは、プロによるハードな重作業を念頭に置いて開発した40Vmaxシリーズの展開です。



| 40Vmaxシリーズの特長

40Vmaxシリーズは高電圧化によりハイパワーな作業を可能とするバッテリーですが、それだけでなく以下のような特長を有します。

1. 当社独自の「スマートシステム」搭載により、パワーアップ&バッテリー長寿命化を実現

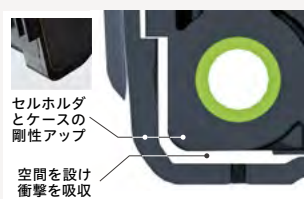
これまでの「最適充電システム」に加えて、新たに当社独自の「スマートシステム」を搭載することにより、バッテリーの状態に応じて、工具とバッテリー間の給電制御を最適化することで、工具のパワーを最大限に引き出し、高負荷時の連続作業時間が向上しています。また、この「スマートシステム」採用により、高負荷作業時であってもバッテリーの負荷を最小化することで、「スマートシステム」を採用しない場合に比べ、バッテリーの長寿命化にもつながっています。

2. 優れた耐落下・衝撃性能

バッテリーレールの幅や高さをアップし、高負荷作業を行うハイパワー製品にも耐えられる高剛性レールを備えています。また、セルホルダの角部については、剛性をアップするとともに、ケースとセルホルダの間に空間を設けて衝撃を吸収する衝撃吸収構造を備えています。これらの構造により、不意な製品落下時の衝撃等によるバッテリーの故障を抑制します。



高剛性レール



衝撃吸収構造

3. 「IP56」にも対応[※]した防じん・防水性能

端子間に壁を設け、水や粉じんの侵入による短絡を防止する端子短絡防止構造、セル端面を3層構造にすることで水や粉じんの侵入を防ぎ、セルの故障を防止する防水3層構造を備えています。これらの構造により、防水・防じん性が向上しており、IP56(防じん・防水保護等級)にも対応[※]しています。



端子短絡防止構造



防水3層構造

耐衝撃性 約40%アップ[※]

※当社比

IP56[※]
防じん・防水 保護等級

※バッテリー単体での保護等級です。工具本体にバッテリーを装着した場合は、本体側の等級に準じます。粉じんや水によって故障しないことを保証するものではありません。

事業機会と今後の成長戦略

当社を取り巻く事業機会



世界各地の人手不足による、高効率な工具の需要

脱炭素社会の実現を目的とした充電化推進の機運

今後の成長戦略

①重負荷作業への40Vmaxシリーズ導入によるソリューション提供

プロユーザーのハードな作業において、従来はエンジン製品、エア製品、電源コード付製品が主に使用されてきましたが、これらの製品は以下のような不便さがありました。

- ・エンジン製品は給油やメンテナンスが手間、排気ガスが出るので屋内や密閉された空間では使えない
- ・エア製品はエアコンプレッサの持ち込みが大変、ホースも邪魔
- ・電源コード付製品は電源の確保が手間、作業者がコードにつまづくなど事故の危険もある

充電製品はこれらの不便さを解消できるポテンシャルを持っていましたが、従来の充電製品は重負荷作業をこなすにはパワー不足で、プロユーザーへの浸透が十分に進んでいませんでした。

40Vmaxシリーズは、充電式でありながらパワーや持続時間に優れ、従来の充電製品にはできなかった重負荷作業をこなすことが可能です。エンジン製品等がメインで使用されていた作業に、当社の40Vmaxシリーズが導入されることで、今までと同等の作業感でありながら様々な“不便さ”を解消し、多くのプロユーザーに充電製品のメリットを実感していただくことができます。

②豊富な製品ラインアップによる周辺作業の充電化

40Vmaxシリーズをお使いいただき、現場の不便さの解消・作業効率の改善が図られることで、それを起点にあらゆる作業でマキタの充電製品を試していただけるようになります。例えば、メインの破碎作業に40Vmaxシリーズの充電式ハンマを一度導入いただければ、同じバッテリーを使用して、重機のメンテナンス作業に必要なインパクトレンチ、現場を照らすフラッシュライト、飲み物を冷やす保冷温庫などを使用することができ、お客さまの周辺作業がマキタ製品で一気に充電化されます。これは豊富なラインアップを有する当社ならではの強みです。当社は常にお客さまのお困りごとを解決するためのソリューションを提供し、さまざまな社会課題の解決に貢献することを通じて持続可能な成長を果たしていきます。



OPE市場におけるマキタ製品



当社が展開する事業分野の中でも、特に40Vmaxシリーズを活用した成長が期待できるのが園芸用機器(OPE)の分野です。OPEの代表的な製品は刈払機やブロワなどですが、パワーや耐久性が求められる作業が多く、従来エンジン製品が多く使用されてきた分野です。

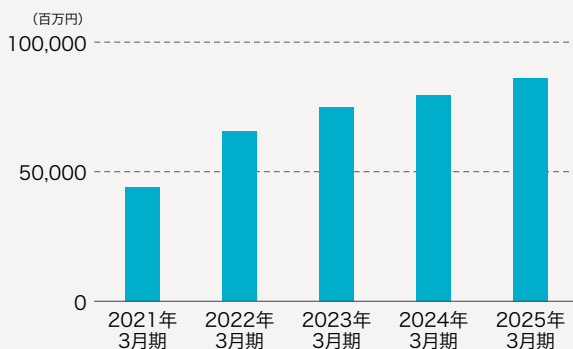
40Vmaxシリーズは、専用設計ならではのパワー、耐久性をもち、バッテリー単体でIP56に対応した防じん・防水性能を持つことから、屋外での高負荷作業に使用されるエンジン製品を置き換える形で売上が拡大しています。

また、充電製品ならではの低騒音・低振動、使用時の排ガスゼロといったメリットもお客さまの作業環境の改善に貢献しており、当社の充電式OPEが選好されています。当社の充電式OPEの売上はこの5年間で約2倍に成長しており、電動工具に次ぐ事業の柱として期待できる分野です。今後も主要レンジにおける充電式OPEのラインアップ強化を継続するとともに、プロ向けとしてのブランド力向上に取り組んでいきます。

OPE売上金額に占める充電製品の割合

2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
66%	75%	80%	88%	90%

充電式OPEの売上額推移



充電式OPEの新製品

充電式ハンディソー MUC028G/029G

ハンディソーは、手鋸のような感覚で枝の切断ができるハンディタイプのチェンソーです。コンパクトでありながら、粘り強いパワー感を実現しており、手軽な枝打ち作業から雑木切断まで、各種切断作業を軽快に行えます。



充電式スプリットモータ MUX02G

当社エンジン式30mLクラスの使用感。豊富なアタッチメントで草刈りや畦刈り、吹き飛ばし等、1つのモータでさまざまな作業に対応します。平地での横振りの多い作業に最適なUハンドルタイプです。



充電式OPE製品・プロユーザーの声

株式会社玉城園地 様

音が気になる環境でも安心して使える静音性

当社は、ゴルフ場のコース管理(草刈り、枝落とし、生垣の刈り込み)にマキタの充電式OPEを使用しており、主に40Vmax/バッテリーシリーズのチェンソー、ヘッジトリマ、草刈機を使用しています。充電式OPEはエンジン式と違い使用時の騒音が少なく、音が気になる環境でも気兼ねなく作業できるため、非常に重宝しています。排気ガスの匂いが無い点も大きなメリットですね。

また、マキタ製品はバッテリー単体、本体ともに防水機能が搭載されていること、そして1つのバッテリーで多くの製品が使用できる製品ラインアップの豊富さが大きな魅力です。

今後も、軽量でありながらパワフルで使いやすい新製品をどんどんリリースしていただきたいと思います。



ご使用のマキタ充電式OPE



充電式チェンソー
MUC008G

充電式高枝
チェンソー
MUA002G

充電式ヘッジトリマ
MUH002G

充電式草刈機
MUR006G

株式会社山地宝松園 様

簡単操作とメンテナンスで作業がスムーズに

当社は造園業を営んでおり、芝生の管理や樹木の剪定などにマキタの充電製品を使用しています。芝刈機やチェンソーといった充電式OPEのほか、屋外作業用にファンジャケットも導入しています。

エンジン製品は始動に手間がかかったり、メンテナンスが煩雑で面倒だったりといったデメリットがありましたが、充電式OPEは始動が容易で扱いやすいです。さらに、使用時の騒音が気にならないため、エンジン式を使用していた頃に比べて、街中での作業時に寄せられる苦情が減りました。マキタの魅力は、製品ラインアップの豊富さとアフターサービスの迅速さだと思います。



充電式草刈機
MUR368AD

ご使用のマキタ充電式OPE



充電式チェンソー
MUC405D

充電式芝刈機
MLM460D

充電式ブロウ
MUB362D

グリーンワークス株式会社 様

女性従業員も扱いやすい手軽さが大きなメリット

当社は、公園や個人宅の造園・管理および街路樹の管理業を営んでいます。マキタの製品では、充電式ヘッジトリマ、充電式チェンソー、充電式ブロウなどを愛用しています。

充電製品は、ボタン1つで始動できるため、エンジン製品と比べて始動の手間が軽減され、女性従業員にも扱いやすいという利点があります。また、充電製品に切り替えたことで、住宅街や早朝など騒音が気になる場面でも作業することが可能になりました。

時代の流れとして、エンジン製品は今後無くなっていくことが社内でも話題になっていましたが、そんな中でマキタが充電式OPEの開発と製品展開に力を入れていることを知り、当社でもマキタ製品の導入を決めました。バッテリーがさまざまな製品に使いまわせるメリットを活かして、充電式OPE以外にも、クリーナやライトなどの導入も検討したいです。



ご使用のマキタ充電式OPE



充電式チェンソー
MUC254D

充電式ブロウ
MUB363D

充電式ヘッジトリマ
MUH500D



サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ基本方針

- 1 「人の暮らしと住まい作りに役立つ工具のグローバルサプライヤー」として、本業を通じて環境問題をはじめとした社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に取り組む。
- 2 企業倫理・コンプライアンス、人権の尊重、環境保全、品質保証、責任ある調達活動などを推進し、社会と共に発展していくことを目指す。中でも、カーボンニュートラルをはじめとした環境問題を最重要課題と捉える。
- 3 公正かつ透明性の高い企業経営を行い、すべてのステークホルダーと強固な信頼関係を構築する。

サステナビリティの推進

当社の長期目標は「Strong Company」であり、「人の暮らしと住まい作りに役立つ工具(充電式を中心とした電動工具・園芸用機器、エア工具など)のグローバルサプライヤーとして持続可能な社会の実現に貢献し、業界での確固たる地位を確保する」を掲げています。

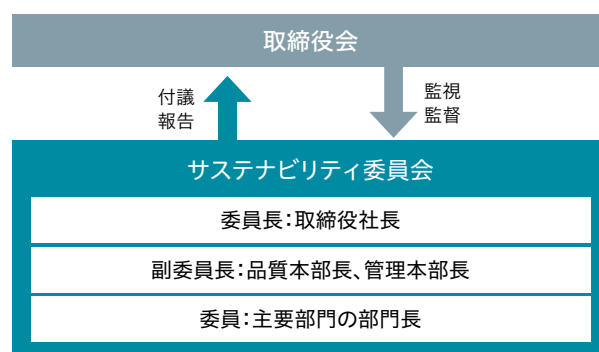
持続可能な社会の実現に向けた最も大きな取り組みが「充電製品の総合サプライヤー」への進化であり、リチウムイオンバッテリーを活用した充電化の推進です。電動工具で培ったバッテリー充放電技術、モータ技術を活かし、園芸用機器(OPE)をはじめとして充電化を推進しています。併せて、世界各地においてきめ細かな販売・サービス拠点網を築くことで、地球環境への負荷低減、世界各地の作業現場での作業効率と生産性向上に貢献していきたいと考えています。

また、数ある社会課題の中でも当社が長年注力してきたのは、環境問題です。近年では台風などの風水災が頻発しており、気候変動が社会に及ぼす影響は甚大です。脱炭素社会へ向けて企業が果たすべき役割がより重大になる中、当社ではカーボンニュートラルをはじめとしたサステナビリティ課題を推進していく体制として、2021年に取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会が発足しました。サステナビリティ委員

会では、サステナビリティに関する方針、目標、施策等について審議しています。2025年3月期は、サステナビリティ委員会においてGHG排出量の実績報告、カーボンニュートラルへの取り組みの経過報告とこれに対する審議を行い、同委員会を中心に全社的な取り組みを推進しています。



サステナビリティ委員会



社会と共に持続的に成長するため、当社はこれまでサステナビリティへの取り組みを推進してきました。この推進体制を強化するため、2021年にサステナビリティ委員会を設置するとともに、2022年には社会課題の中から特に優先して取り組む重要課題(マテリアリティ)を特定しました。

脱炭素をはじめとした取り組みをより一層強化していくことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

マテリアリティとSDGsへの取り組み

当社は、さまざまな社会課題の中から当社が優先して取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を特定しました。事業を通じ、これらに関する課題の解決に向けて取り組んでいくことで、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に貢献していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



マテリアリティの特定プロセス

優先的に取り組む重要課題(マテリアリティ)については、次のプロセスにより特定しました。

1 | 課題の把握・抽出

ESG評価機関の評価項目やSDGs、株主・投資家との対話を通じて、ステークホルダーからの期待や社会動向を把握・抽出しました。

2 | 素案作成

1で把握・抽出した課題、現在の経営課題や経営環境を基に、サステナビリティ委員会事務局においてマテリアリティの素案を作成しました。

3 | マテリアリティの特定

事務局が作成した素案を基に、サステナビリティ委員会で審議・決定を行い、その後取締役会による承認を受けました。

マキタの取り組むマテリアリティ

	マテリアリティ	具体的な重点取り組み	SDGsへの貢献
E	環境負荷低減	- エンジン式からの置き換えを可能とする充電式園芸用機器(OPE)の積極的な開発 - 再生可能エネルギーの活用と省エネの徹底 - 脱プラスチックの推進 - バッテリーのリサイクル	
S	豊かな街づくり・生活づくり	- 現場作業における作業効率・生産性向上 - 災害からの早期復興支援 - 災害時の安心提供	
G	経営基盤の強化	- サプライチェーン全体における人権への配慮の徹底 - 人材育成とダイバーシティ&インクルージョンの推進 - 従業員の安全と健康の確保の徹底 - 法令遵守の啓蒙と徹底 - 取締役会の実効性のさらなる向上	

E Environment

当社は、環境保全と事業の持続的な成長との両立を目指し、2022年にマテリアリティとして「脱炭素社会への貢献」および「循環型社会への貢献」を位置付け、より一層取り組みを強化しています。



環境への取り組みの詳細は、当社Webサイト(https://www.makita.co.jp/sustainability/#sec_environment)および環境報告書(<https://www.makita.co.jp/sustainability/report/#sec02>)をご覧ください。

環境ビジョン



Go Greenには、工具のグローバルサプライヤーとして、新しい価値を提供し続けるという当社の思いが込められています。常に社会を見つめ、環境と経済の融合による「持続可能な循環型社会」の発展に向け、チャレンジしていく企業であり続けたいと思います。

環境方針

基本理念

マキタは「人の暮らしと住まい作りに役立つ工具のグローバルサプライヤー」として、持続可能な社会の実現及び生物多様性の保全に貢献するため、幅広い地球環境保全活動に取り組む。



全文は当社Webサイト(<https://www.makita.co.jp/sustainability/environment/01/>)をご覧ください。

方針

1. 組織の整備
2. 継続的改善と汚染予防
3. 法令順守
4. 目的・目標の設定と見直し
5. 環境負荷軽減
6. 周知と公開

循環経済(サーキュラーエコノミー)への対応方針

資源・エネルギー需要の増大や廃棄物発生量の増加が世界全体で深刻化しており、一方通行型の経済社会活動から、持続可能な形で資源を利用する「循環経済」への移行を目指すことが世界の潮流となっています。当社は循環経済の達成を目指し、バージン資源からの移行および再生可能資源の持続的調達と使用を推進しています。具体的には右記の活動に積極的に取り組んでいます。

- 製品の小型化、軽量化、長寿命化
- 包装に使用する使い捨てプラスチック削減
- バイオマスポリ袋、樹脂リサイクル材料の導入
- 取引先様との連携による再生可能資源の持続的調達の推進
- 事業所で発生する廃棄物の削減、リサイクルの推進
- 使用済みバッテリーのリサイクルの推進
- 修理性に配慮した製品設計およびアフターサービスの提供による廃棄製品の低減

環境マネジメント

当社は1998年から、環境に関するマネジメントシステムの運用を開始しました。マネジメントシステムをツールとして有効に活用し、環境負荷の低減につなげることを目的に、2007年には本社と岡崎工場ですべてISO 14001認証を取得しました。その後、日進事業所および全ての海外生産拠点において認証を取得し、マネジメントシステムを運用しています。各拠点では内部環境監査や環境教育など、ISO 14001の要求事項に基づく活動を実施し、環境保全活動を推進しています。

ISO 14001認証取得状況(2025年4月現在)

国内	愛知県	本社、岡崎工場、日進事業所
海外	中国	牧田(中国)有限公司
		牧田(昆山)有限公司
	タイ	マキタ・マニファクチャリング・タイ Co.,Ltd.
	アメリカ	マキタ・コーポレーション・オブ・アメリカ
	ブラジル	マキタ・ド・ブラジル Ltda.
	イギリス	マキタ・マニファクチャリング・ヨーロッパ Ltd.
	ドイツ	マキタ・エンジニアリング・ジャーマニー G.m.b.H.
	ルーマニア	マキタ EU S. R. L.

脱炭素社会への貢献

当社は脱炭素社会の実現に向けて、環境問題の解決に貢献する製品の開発に取り組むとともに、環境に配慮した事業活動を推進しています。また、温室効果ガス(GHG)排出量の削減目標値を設定しています。詳細はP.36をご覧ください。

省エネ

LED照明や高効率機器(空調、コンプレッサ、生産設備等)などの導入により、当社設備におけるエネルギー消費機器の効率向上を推進し、GHG排出量の削減に向けて取り組んでいます。2025年3月期は、「LED蛍光灯への交換」「空調設備、コンプレッサの効率改善」などにより、本社と岡崎工場、日進事業所では、合計で年間消費電力量を前期比125,462kWh削減しました。

再生可能エネルギーの活用

GHG排出量の削減に向けて、太陽光パネルの設置などに取り組んでいます。2025年3月期においては、海外ではイギリス工場に太陽光パネルを増設、国内では埼玉物流センターおよび兵庫支店に新設しました。今後も国内外で太陽光パネルを順次設置し、事業所などで使用する電力を再生可能エネルギーに切り替えていくことを計画しています。



イギリス工場



埼玉物流センター

事業活動での取り組み

事業活動におけるGHG排出量の削減のため、再生可能エネルギーの積極的な活用と徹底した省エネに取り組んでいます。また、従業員の環境意識向上を図るため、省エネ推進資料の配布、オフィスや工場の省エネ状況の定期的なパトロールなどを通じた啓発活動も実施しています。

環境に配慮した素材の製品・梱包材への切り替え

カーボンニュートラルへ貢献するため、当社は製品の一部にバイオマス素材を使用する取り組みを推進しています。

さらに2022年3月期より製品の梱包に使用するポリ袋をバイオマスポリ袋へ切り替える活動を進めています。

また、社会的な廃プラスチックの削減に貢献するため、バイオマス素材に加えて、樹脂リサイクル材料の導入も検討しており、2024年3月期よりポリ袋やプラスチックケースの一部に導入しました。

マックパック タイプ2(A-60517)

リサイクル樹脂材料を使用することで、原材料資源の消費およびGHGの排出抑制を実現。



製品を通じた貢献

当社は、2005年に世界初となるリチウムイオンバッテリーを採用したプロ用電動工具を市場に投入して以来、充電製品のラインアップを拡充しており、近年では特にエンジン式が主流である園芸用機器(OPE)において、エンジン式から充電式への置き換えを積極的に推進しています。

気候変動など環境問題に対する意識が高まる中、エンジン製品は排ガスによる環境面への影響が大きな課題となっています。一方、使用時の排ガスがゼロである当社の充電式OPEは脱炭素社会の実現に大きく貢献するため、現在は電動工具に次ぐ将来の事業の柱と位置付け、注力しています。また、このような状況を踏まえ、エンジン製品の生産を終了しました。

当社は今後もさらに充電製品の開発・生産・販売・サービスに経営資源を集中させ、エンジン式に匹敵する使用感を持つ充電製品を通じて「エンジンから充電へ」の流れを加速させ、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

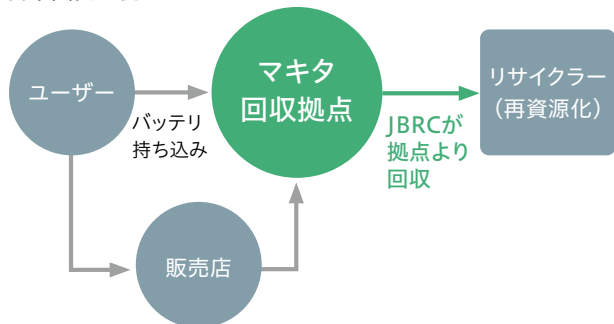
循環型社会への貢献

当社は限りある資源の有効活用を進め、循環型社会の実現に貢献していきます。

バッテリーのリサイクル

「充電製品の総合サプライヤー」として数多くのバッテリーを供給する当社にとって、環境保護と資源の有効活用のため、使用済みのバッテリーの回収は責務であると考えています。各国の法令や制度に合わせた回収システムを構築・運用することで、資源循環を促進しています。国内では、一般社団法人JBRCの会員として「資源の有効な利用の促進に関する法律」に基づき、バッテリーの自主回収および再資源化に取り組んでおり、本社と国内営業所を回収拠点として登録しています。

日本国内の例



ドイツでの取り組み

電池メーカーとドイツ電気・電子工業連盟(ZVEI)が1998年に設立した非営利団体「バッテリー共同回収システム協会(Stiftung GRS Batterien)」が運営するバッテリー共同回収システムを利用して、販売したバッテリーの回収を行っています。

環境配慮設計

当社の環境配慮製品の考え方は、1992年の製品に対するアセスメントに端を発します。そして、1993年のマキタ地球環境憲章の策定とともに明文化され、環境に配慮した製品の開発が本格的にスタートしました。

新製品の設計時には、エネルギー効率の改善、軽量化、長寿命化に取り組むほか、製品に用いる各部品の材料が再生可能であるかを確認し、社内規程で定めた割合以上を使用するなど環境に配慮した材料を活用し、再資源化が可能な製品の開発を進めています。

脱プラスチックの推進

海洋に流出したプラスチックごみにより地球規模での環境汚染が懸念されており、社会的にも使い捨てプラスチック削減の取り組みが進む中、当社は持続可能な社会の実現および生物多様性の保全に貢献するため、当社製品の包装に使用する使い捨てプラスチックの削減に取り組んでいます。従来の包装の簡素化に加え、2021年3月期からは当社製品の包装に使用するポリ袋などの削減に取り組んでおり、具体的には製品の梱包に使用する内材の工夫を通じてポリ袋の削減に取り組んでいます。今後もさらに脱プラスチックを推進していく計画ですが、時流の変化に伴うニーズの変遷により、プラスチックを使用する際は、リサイクル材料含有率を高める活動も推進していきます。

ポリ袋の廃止(内材の工夫)



ポリ袋入りグリップ



内材を工夫してポリ袋を廃止

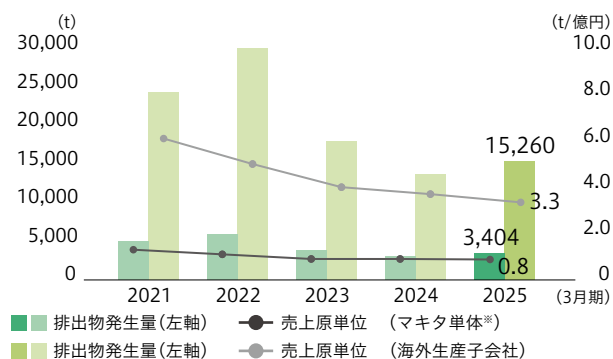
ポリ袋から紙材への切り替え



フック、ビットのセット品



排出物発生量



リサイクル推進のため、排出物の分別を徹底することで、最終処分量の削減に取り組んでいます。生産台数の増加に伴い発生量は増加したものの、売上の増加により、売上原単位はマキタ単体*では前期並みの0.8t/億円、海外生産子会社では前期比1.1%減の3.3t/億円となりました。

※ 本社、岡崎工場、日進事業所のみ

環境会計

1)集計期間:2024年4月1日~2025年3月31日 2)集計範囲:国内の事業所(本社、岡崎工場、日進事業所)

環境保全コスト

分類		投資額	経費額	合計	主な取り組み内容
事業エリア内	公害防止コスト	—	17,920	17,920	・大気・水質などの測定
	地球環境保全コスト (省エネ等)	204,773	374,041	578,814	・太陽光発電設備の設置 (埼玉物流センター含む) ・生産設備の更新 ・電気自動車導入 ・空調更新
	資源循環コスト (廃棄物等)	8,041	68,922	76,963	・廃棄物のリサイクル、処分委託
上・下流コスト (製品リサイクル)		—	17,244	17,244	・容器包装の再商品化委託 ・使用済みバッテリーの回収
管理活動コスト		—	86,487	86,487	・環境教育・事務局の経費 ・事業所の緑化
研究開発コスト		—	3,288,645	3,288,645	・環境配慮製品の研究開発
社会活動コスト		—	128	128	・地域活動への参加
環境損傷対応コスト		—	0	0	・地下水汚染、土壌汚染に 関わる修復
合 計		212,814	3,853,387	4,066,201	

環境保全効果

効果の分類		物量効果					経済効果 (単位:千円)
		分類	単位	2023年度	2024年度	増減量	
事業エリア内	事業活動に 投入する資源に 関する効果	エネルギー 使用量	KL	4,948※	5,240	292	省エネ活動による エネルギー量の節減 8,161(削減)
		水使用量	m ³	92,517	95,736	3,219	
	事業活動から排出 する環境負荷及び 廃棄物に関する効果	GHG 排出量	t-CO ₂	9,172	8,979	▲193	省資源・リサイクルに 伴う廃棄物処理の節減 4,412(増加)
		排水量	m ³	67,489	87,349	19,860	
		廃棄物排出量 (排出物総発生量)	t	978 (2,992)	1,017 (3,404)	39	
上下流	事業活動から産出 する財・サービスに 関する効果	バッテリー回収量	t	38	34	▲4	—
その他	有価物売却	排出量	t	2,014	2,388	374	事業活動で生じた 有価物の売却収入 70,926
※2023年度分エネルギー使用量は省エネ法改正に伴い再計算							合計:74,675

TOPICS

環境負荷低減に積極的に取り組む企業として、近隣自治体との連携も進めています。森林にCO₂を持ち込まず、森林環境にやさしい林業を目指す自治体と、エンジン式から充電式への製品の置き換えを目指す当社が連携していくことで、林業の働き方改革、改善の実現を計画しています。官民が連携して社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを着実に進めていきます。



| TCFD提言への取り組み



頻発する風水害など気候変動が社会に及ぼす影響が甚大になる中で、脱炭素社会の実現に向けて企業が果たすべき役割はより重要なものとなっており、当社は気候変動問題を重要な経営課題として捉えています。

そのため、当社は現在、使用時に排ガスを出さない充電式のOPEに注力するとともに、自社の事業活動でのGHG排出量を2040年度(2041年3月期)までに実質ゼロにする目標を掲げ、GHG排出量の削減に積極的に取り組んでいます。

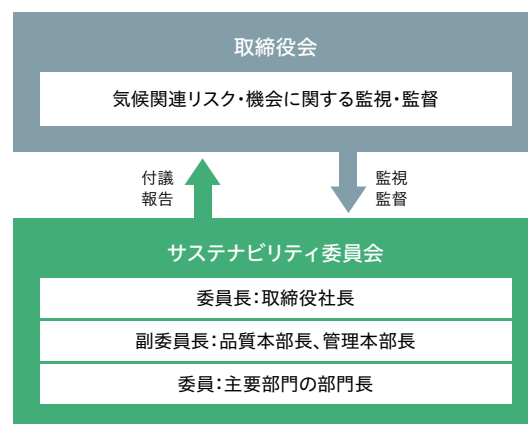
これらの取り組みを含め、気候関連リスク・機会が当事業活動等に与える影響について、ステークホルダーの皆さまと対話していくことが重要との認識のもと、当社は2021年に「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」の提言に賛同しました。

ガバナンス

当社は、事業活動を通じたサステナビリティ課題への取り組みを全社的に推進することを目的とし、2021年に取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を立ち上げました。

同委員会は、サステナビリティ課題の中でも特に気候変動を重要視し、GHG排出量削減の方針、施策、計画などについて審議しています。

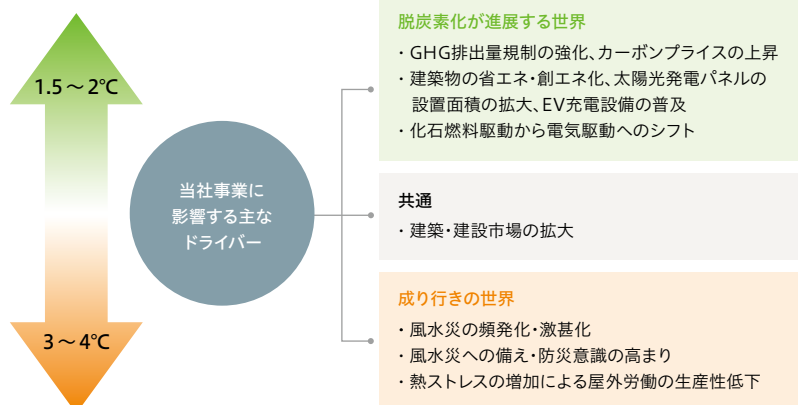
サステナビリティ委員会は重要な事項について取締役会に報告、付議し、取締役会は当該事項について審議を行うことで、当社の気候関連リスク・機会に関する監視・監督と意思決定を行っています。



戦略

(1) リスク・機会の特定

当事業に影響を及ぼす気候関連リスク・機会の特定にあたり、IEA(国際エネルギー機関)、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)などの気候変動シナリオを参考にして、①脱炭素化が進展する1.5~2℃の世界観、②成り行きで温暖化が進行した3~4℃の世界観を整理しました。



これらの世界観をもとに、当社の気候関連リスク・機会を抽出し、それらの性質を定性的に評価した結果は以下の通りです。

リスク

タイプ	カテゴリ		リスク	発現時期	可能性
	大項目	小項目			
移行	政策・法規制	カーボンプライスの引き上げ／省エネ・低炭素規制	自社のGHG排出量に応じた操業コスト増加	短～中期	大
			原材料、エネルギー等の調達コスト増加		
			省エネ対応強化への設備投資コスト増加	短期	
			再エネ調達コスト増加		
		バッテリー規制	バッテリーの調達コスト増加	中～長期	
	技術	製品技術開発競争	環境性能(携帯性・作業効率を含む)に優れた技術・製品の開発コスト増加	短～中期	大
		次世代バッテリーの技術開発競争	容量・電圧・寿命・安全性等に優れた次世代バッテリーの開発コスト増加		
	市場	市場価格の変化	バッテリー需要増加による調達コスト増加	短期	大
			半導体需要増加による調達コスト増加		
			輸送の脱炭素化に伴う輸送コスト増加	短～中期	
	評判	情報開示要請の高まり	開示情報の他社対比劣後による評判低下	短期	中
物理	急性	風水災の頻発化・激甚化	当社拠点における物的被害の発生	短期	中
			事業中断による休業損害の発生		
			サプライチェーンの途絶による休業損害の発生		

注：リスク発現時期の尺度 短期：～3年以内、中期：3年超10年以内、長期：10年超

機会

タイプ	カテゴリ		機会	実現時期	可能性
	大項目	小項目			
移行	エネルギー源	カーボンプライスの引き上げ	カーボンニュートラルに向けたGHG排出量削減による操業コスト減少	短～中期	大
	製品とサービス	製品技術開発競争	環境性能(携帯性・作業効率を含む)に優れた製品の開発による他社製品との差別化	短期	大
		次世代バッテリーの技術開発競争	性能が優れた次世代バッテリーの開発による他社製品との差別化	中～長期	
	市場	省エネ・低炭素規制	エンジン式から充電式への製品シフトによる市場拡大・製品需要増加	短期	大
		建築・建設市場の変化	建築物のZEB ^{※1} /ZEH ^{※2} 化、太陽光発電設備やEV充電設備の設置工事等に伴う製品需要増加		
		情報開示要請の高まり	開示情報の充実化による評判向上		中
	物理	気温の上昇、気候・気象の両極端化	自宅で過ごす時間の長期化によるDIY需要増加に伴う製品需要増	短～中期	大
		レジリエンス	防災市場の拡大・製品需要増、被災地域における復旧・復興への貢献	短期	大
			暑熱環境下における作業環境改善のための製品需要増	短～中期	

注：機会実現時期の尺度 短期：～3年以内、中期：3年超10年以内、長期：10年超

※1 Net Zero Energy Building ※2 Net Zero Energy House

(2) シナリオ分析のテーマ設定

抽出・整理した気候関連リスク・機会について、事業への影響度、事業戦略との関連性、ステークホルダーの関心度などを勘案し、当社として「重要度が高い」と評価した次の4テーマについてシナリオ分析を実施し、2050年までの事業・戦略・財務への影響を評価しました。

(3) シナリオ分析結果

テーマ1(機会): OPEの脱炭素化による充電式OPEの需要変化

テーマに含まれる 機会の内容	・ OPE分野において、排ガス規制の導入・強化が進んでいる。 ・ 脱炭素社会に向けて、さらなる規制強化や消費者嗜好変化を背景に、エンジン式から充電式への移行が進展し、充電式OPEの需要拡大が期待される。
分析の前提条件	・ OPE分野の市場予測情報を参考に、市場拡大のベースライン(成り行きシナリオ)を算定 ・ 自動車のEVシフトに関するIEAのシナリオデータ※を参考に、OPE分野の2°C未満のシナリオデータを設定
分析結果	・ OPE市場の拡大により充電式OPEの市場も成り行きシナリオで拡大が想定されるが、2°C未満シナリオではエンジン式から充電式へのシフトが進展し、大きく拡大すると見込む。 ・ 市場成長と同程度の売上規模の拡大が見込まれるとともに、シェアを拡大できればさらなる売上増が期待できる。
今後の 機会獲得施策	・ エンジン式からの置き換えを可能とする充電式OPEの積極的な開発 ・ 販売・サービス拠点網の拡充による、販売・サービス力の強化 ・ OPEの販売拡大および取扱い製品の増加を見据えた、物流機能および生産能力の増強

※IEA “EV Outlook 2021”を参考。なお、OPE分野のエンジン式から充電式へのシフトは、自動車のEVシフトよりも進展率が低くなると想定

テーマ2(機会): 建築・建設市場の拡大に伴う電動工具需要の変化

テーマに含まれる 機会の内容	・ グローバルでの建築・建設市場の拡大によって、電動工具の需要拡大が見込まれる。 ・ 脱炭素社会に向けた建築物のさらなる省エネ化(躯体の改修等)・創エネ化(太陽光パネルの設置等)の進展や、EV充電設備の普及促進によって工事が増加し、電動工具のさらなる需要拡大が期待される。
分析の前提条件	・ グローバルでの建築・建設工事量増加を受けた、電動工具の需要の高まりを想定 ・ 建築・建設市場規模の統計情報を基に、電動工具の売上のベースライン(成り行きシナリオ)を算定 ・ 建築・建設業界のデータやIEAのシナリオデータを参考に、脱炭素社会に向けた建築物の省エネ・創エネ工事量やEV充電設備の設置工事量を設定(2°C未満シナリオ)
分析結果	・ 電動工具の売上は成り行きシナリオでも拡大が想定されるが、2°C未満シナリオでは省エネ・創エネ工事量やEV充電設備の設置工事量の増加により、大きく拡大すると見込む。 ・ 中でも、作業効率性に優れた充電式の電動工具は、建築・建設市場での使用の増加が見込まれる。
今後の 機会獲得施策	・ 市場動向を踏まえた電動工具の開発、中でも作業効率の向上を通して環境負荷低減に貢献する充電式工具の積極的な開発 ・ 販売・サービス拠点網の拡充による、販売・サービス力の強化 ・ 販売拡大を見据えた物流機能および生産能力の増強





テーマ3(リスク):リチウムイオンバッテリーに関するリスク(調達コスト、高性能な次世代バッテリーの台頭)

テーマに含まれるリスクの内容	・自動車産業やエネルギー産業におけるリチウムイオンバッテリー(LiB)の需要拡大により、LiB調達コストの変動が予想される。 ・高性能な次世代バッテリーの台頭による競争環境の変化が予想される。
分析の前提条件	・LiB単価に関する市場予測情報を参考に、同単価のベースライン(成行きシナリオ)を算定 ・LiBの原材料費(リチウム、ニッケル、コバルト)の過去データを基に、LiBの需要が高まった場合、高騰する原材料費を設定(2℃未満シナリオ)
分析結果	・成行きシナリオおよび2℃未満シナリオともに、LiB単価はバッテリーメーカー・材料メーカーでの増産計画等を背景に、中長期的に下落する見通し。EVや蓄電池等での需要拡大により、LiBの原材料の需給バランスが崩れた場合、LiB単価が高騰する可能性があるが、長期的な影響は軽微と見込む。 ・次世代バッテリーの市場化の予測は困難ではあるが、EV市場の牽引により中長期的には次世代バッテリーが普及し、当社製品分野においても台頭することにより競争環境が変化すると見込む。
今後のリスク対策	・バッテリーサプライヤーとの長期的な関係構築 ・次世代バッテリーを使用した製品発売に向けた研究開発

テーマ4(リスク):カーボンプライスの引き上げによる操業コスト増加のリスク

テーマに含まれるリスクの内容	・炭素税や排出量取引制度等のカーボンプライシングの導入やカーボンプライスの引き上げによる操業コストの増加が予想される。
分析の前提条件	・カーボンニュートラルに向けたGHG排出量の削減計画およびIEAのシナリオデータ等を基に、長期的なGHG排出量の削減経路を設定 ・GHG排出量の削減対策等のコストを設定 ・IEAのシナリオデータを基に、将来のカーボンプライスを試算し、上記の対策コストと比較
分析結果	・GHG排出量の削減対策を積極的に行わない場合の、GHG排出量に応じたカーボンプライスよりも、再生可能エネルギーの活用をはじめとしたGHG排出量の削減等を積極的に進めた場合のコストの方が安価であると評価。
今後のリスク対策	・再エネ電力調達の推進、自家消費型太陽光発電の導入・拡大 ・事業活動のエネルギー効率のさらなる向上 ・商用車のEV化の推進

(4) 今後の方針・取り組み

気候変動による事業・戦略・財務への影響を定性・定量的に評価・把握した結果、当社製品が気候変動の緩和・適応へ貢献するなど、気候変動に対し財務的にレジリエント（強靱）であることおよび事業戦略に実行可能性、持続可能性があることが確認できました。

当社製品の中でも安全性、利便性、快適性の向上、使用時の排ガスゼロなどの特長がある充電製品については、特に気候変動の緩和・適応に大きく貢献する製品であると考えています。また、(3)シナリオ分析結果には含まれていませんが、成り行きシナリオでは風水災の頻発化・激甚化も想定される中、被災地域における復旧・復興に貢献する当社充電製品の迅速・安定供給を行うことが重要であり、その実現のための体制づくりを継続的に行っていきます。今後も「充電製品の総合サプライヤー」に向けた取り組みを推進していくことで社会に貢献し、持続的な成長につなげていきます。

(5) 脱炭素社会への移行計画

当社は2005年、業界に先駆けてリチウムイオンバッテリーを使用したプロ向けの電動工具の販売を開始し、その後、充電製品への置き換えを戦略的に推進しています。また、自社の事業活動でのGHG排出量を2040年度（2041年3月期）までに実質ゼロにする目標を掲げ、GHG排出量の削減に積極的に取り組んでいます。

これらの緩和策の実効性を確保・向上していくために、関連する「指標と目標」を設定し、気候変動ガバナンスのもとでそれらの実績・進捗・達成状況を監視・監督して、移行計画を定期的に見直し・更新していきます。また、脱炭素社会に向けた機会の獲得・最大化についても、移行計画の中で戦略的に実行していきます。

1.5°C目標の達成に向けた移行計画の概要

気候変動の緩和	GHG排出量の削減	・ GHG排出量 (Scope 1、2) を2040年度 (2041年3月期) までに実質ゼロ ・ 中期目標として、2030年度 (2031年3月期) までに2020年度 (2021年3月期) 対比で50%削減
	脱エンジン	・ OPEの電動化比率 (2024年度 (2025年3月期) 実績: 99.7%) の向上
機会の獲得・最大化		シナリオ分析結果を踏まえた下記施策の戦略的実行 ・ 充電製品 (電動工具およびOPEを含む) の積極的な開発 ・ 販売・サービス拠点網の拡充 ・ 販売拡大を見据えた物流機能および生産能力の増強

リスク管理

当社は、事業活動におけるリスクの抽出・精査を行う開示委員会を毎年開催し、その中で気候変動に関わるリスクについて評価・管理しています。気候変動のリスク・機会の詳細については、サステナビリティ委員会のもとで評価・管理しています。

取締役会では、気候変動が重要な外部環境リスクの一つであるとの認識のもと、気候変動が経営に及ぼす影響について議論し、脱炭素社会の実現に貢献する経営戦略、施策を決定しています。

このような気候関連のリスク管理の体制・運用を強固にし、気候変動対応をより一層強化していきます。

指標と目標

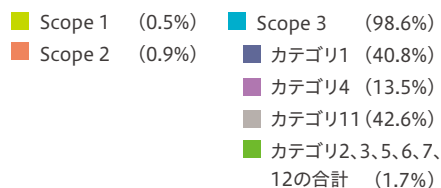
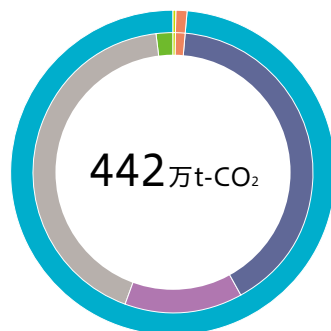
GHG排出量に関する目標

当社グループでは、自社の事業活動でのGHG排出量(Scope 1、2)を2040年度(2041年3月期)までに、サプライチェーン全体でのGHG排出量(Scope 3)を2050年度(2051年3月期)までに、それぞれ実質ゼロにすることを目標として設定しました。また、Scope 1、2については、2030年度(2031年3月期)までに2020年度(2021年3月期)比で半減することを中期目標とします。

GHG排出量に関する実績と目標(t-CO₂)

	2020年度 (2021年3月期) 実績	2024年度 (2025年3月期) 実績	2030年度 (2031年3月期) 目標	2040年度 (2041年3月期) 目標	2050年度 (2051年3月期) 目標
Scope 1、2	89,673	60,016	44,836	実質ゼロ	
Scope 3	6,006,569	4,364,237	—	—	実質ゼロ
合計	6,096,242	4,424,254			

GHG排出量
(Scope 1、2、3)
(2025年3月期)



注：1. Scope 3の15のカテゴリのうち、カテゴリ8、9、10、13、14、15は算定対象外です。
2. 上記の()内の数値は、Scope 1～3の合計値、442万t-CO₂を分母とした割合です。

上記目標の達成に向けて、再生可能エネルギーの活用などを通じたGHG排出量削減への取り組みを着実に進めていきます。

OPEの電動化に関する指標

シナリオ分析の「テーマ1(機会)：OPEの脱炭素化による充電式OPEの需要変化」に記載の通り、脱炭素社会に向けて、エンジン式から充電式への移行が進展しています。当社では、電動化(脱エンジン)比率を指標として設定し、同比率の向上に努めています。なお、当社はOPEを含めた全エンジン製品の生産を2022年3月末をもって終了しています。

OPEの電動化比率※に関する実績

2020年度 (2021年3月期) 実績	2021年度 (2022年3月期) 実績	2022年度 (2023年3月期) 実績	2023年度 (2024年3月期) 実績	2024年度 (2025年3月期) 実績
88.5%	90.9%	91.9%	99.2%	99.7%

※ 販売台数ベース。充電式に加え電源コード付のAC製品を含む

これからも、気候変動問題を中心とした環境問題の解決に貢献していくために、エンジン式からの置き換えを可能とする充電式OPEの積極的な開発などを推進していきます。

S Social

当社はグローバルに事業を展開しており、全世界で人種、性別を問わず多様な人財が活躍できる環境を整えてきました。今後も多様な人財が活躍できる取り組みや職場環境づくりを積極的に進めるとともに、人権の尊重の徹底やCSR調達の推進などの責任あるグローバル企業としての責務を果たすことで、社会と共に成長していくことを目指します。



社会への取り組みの詳細は、当社Webサイト(https://www.makita.co.jp/sustainability/#sec_social)をご覧ください。

人財に関する基本的な考え方

当社は1970年代にアメリカに進出して以来、積極的な海外展開を推し進め成長してきました。2005年には競合に先駆けてリチウムイオンバッテリーを採用したプロ用電動工具を市場に投入し、また近年ではグローバルに環境対応の重要性が注目される中、エンジン製品から充電製品への置き換えを推進し、「充電製品の総合サプライヤー」への進化に取り組んでいます。このようにグローバルな市場環境の変化に柔軟に 대응してきたことが、マキタの成長の原点であると考えています。そして、当社の成長を支えるのは、当社で働く人財の力にほかなりません。創業者の牧田茂三郎と共に当社の礎を築き、「電動工具の企業」へと当社を変貌させた後藤十次郎の人生訓でもある「おこるな・いばるな・あせるな・くさるな・まけるな」をベースとして、一人ひとりの従業員が、最大限の力を発揮できる機会を提供しています。

今後もマキタはグローバルに市場環境の変化を察知し、需要に応え続けることで成長していくことを目指します。そのために、多様な人財の活躍とグローバル化を推進します。



後藤十次郎の人生訓

人財戦略

人的資本に関する指標

- ・新規採用人財の早期戦力化
- ・女性活躍の推進
- ・育児休業取得の促進

新規採用人財の早期戦力化

世界規模で事業を展開している当社では、多くの従業員に海外出向・海外研修経験があり、2025年3月期末時点で、開発技術本部・国内営業所勤務者を除く従業員のうち、約27%の従業員に海外出向経験があります。当社が今後も持続的に成長していくためには、多様な価値観を持つ新規採用人財(新卒入社社員およびキャリア入社社員)に早期に海外経験を積んでもらい、グローバルに活躍できるよう育成していくことが必須です。2030年3月期までに当社単体で、海外出向(研修)者のうち、入社5年以内の従業員の比率を20%とすることを指標として設定し、取り組みを進めています。



2025年3月期は、短期の海外研修制度による海外研修者が増加したことにより数値が向上しました。海外研修を経験した若手従業員は、数カ月～1年程度の日本での準備期間を経て、その後出向という形で再び海外拠点で活躍するケースがほとんどとなっており、指標の達成に向け、短期研修制度も活用して出向者候補となる若手従業員を増やしていきたいと考えています。

指標

	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2030年 3月期
海外出向(研修)者に占める入社5年以内の従業員の比率	14%	12%	18%	20%

達成に向けた取り組み

- ・インターンシップの積極的な受け入れ、大学研究室との関係構築により優秀な人財を採用できる下地の整備
- ・より多くの若手従業員が海外経験を積めるよう、短期の海外研修制度の活用
- ・若手従業員の海外キャリア意識の形成とモチベーション向上を狙い、海外出向中の若手従業員の仕事ぶり、現地での生活、現地スタッフとの仕事上での関わりの様子を社内報を通じて紹介

女性活躍の推進

多様な価値観を持った人財に活躍してもらうべく、当社は女性が働きやすい環境の整備に取り組んでいます。その成果として国内の女性従業員の平均勤続年数は、男性従業員とほぼ同じとなっています。

今後、女性従業員一人ひとりにより一層力を発揮してもらえるよう、2030年3月期までに、当社単体で女性管理職の割合を3%(10名)以上とすることを指標として設定し、取り組みを進めています。

2025年3月期は、前期に引き続き女性従業員の中から希望者を募って「女性キャリアデザインセミナー」(全2回)を開催しました。本セミナーでは、受講者が自身の強みや持ち味の認識、周囲との関わり方について学び今後の行動計画を立てました。本セミナーを受講した女性従業員の中からリーダークラス試験の合格者も出てきており、女性のキャリア形成を後押しする施策の取り組み結果が現れ始めています。

指標

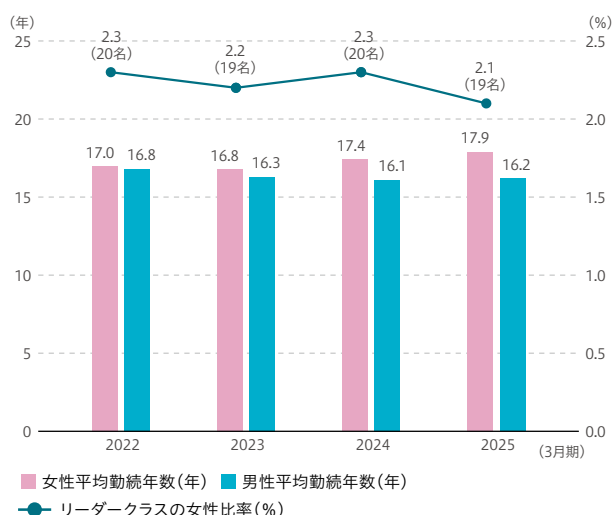
	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2030年 3月期
女性管理職比率	1.0%(3名)	1.3%(4名)	1.6%(5名)	3.0% (10名)以上

達成に向けた取り組み

- ・ 育児短時間勤務の拡大など柔軟な働き方が可能となる制度の整備
- ・ 新規採用において積極的に女性を募集
- ・ リーダークラスおよび管理職昇進試験への女性の応募を推奨

ご参考

男女別平均勤続年数／リーダークラスの女性比率



育児休業取得の促進

多様な人財がやりがいを持って働き続けられるよう、仕事と家庭の両立を可能とする職場環境を整備することも、当社の持続的成長には欠かせない要素だと考えています。当社では育児休業および育児短時間勤務制度を取り入れており、近年、女性従業員の利用率は高い水準を維持していますが、男性従業員の利用者数については改善の余地があります。そこで、男性従業員の育児休業取得率について、2030年3月期までに当社単体で90%以上とすることを指標として設定し、取り組みを進めています。

指標

	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2030年 3月期
育児休業取得率 男性	25%	49%	67%	90%以上

達成に向けた取り組み

- ・ 職場責任者を対象に育児休業に関する情報を発信し、部下が育児休業を取得しやすい環境づくりを促進

ご参考

	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
育児休業取得率 女性	100%	100%	100%



女性キャリアデザインセミナーの様子

人財教育制度

研修を通じた成長支援

国内では、新人から中堅を経て管理職クラスに至るまでを階層別に分けた研修制度のほか、工場実習研修などの各種研修や会社が一部費用を補助する通信教育の受講制度を備えています。一部の昇格・昇進試験では、部下との面談演習などマネジメントに関する研修も実施しており、本人のマネジメント能力の測定とフィードバックを行うことで、マネジメント能力やリーダーシップ向上に向けた取り組みを進めています。

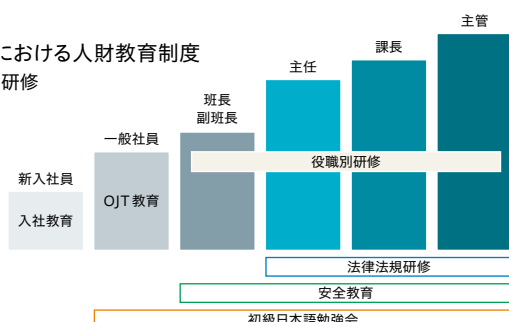
教育体系イメージ図

職群	昇格 昇進試験	階層別教育	職種別教育	共通
管理職		コーチング研修 新任監督者研修 トレーナー昇格試験評価者教育		通信教育 語学・ビジネススキル・専門分野などの自己啓発講座
総合職	昇格試験 マネジメントリーダー研修	異業種交流研修		キャリアアップ研修 倫理指針・コンプライアンス教育 環境・安全衛生教育
基幹職				
一般職				
その他			営業研修 海外業務研修 工場実習	
入社1年目 入社2年目	格付研修	新入社研修		

中国工場における人財育成

生産拠点の中核である中国工場においても、人財育成に積極的に取り組んでいます。マネージャーを対象とするリーダーシップ向上や問題解決の研修をはじめ、各階層別に積極的に研修を行うことで継続的な成長を促しています。また、一定の役職者以上には、安全教育や法律法規研修なども実施するとともに、日本での研修予定者や希望者には日本語勉強会を実施しています。

中国工場における人財教育制度 各階層別の研修



従業員エンゲージメント

当社では、全従業員が今期取り組む目標を期初に設定し、夏季考課および冬季考課のタイミングで上司と面談を実施し、これを基に上司が評価を行っています。基本給は過去1年間の評価、賞与(年2回)は半期の評価と会社業績に応じて変動しており、従業員のモチベーションの向上につなげています。面談では、目標の進捗状況に関する対話を軸に上司の期待、従業員からの意見・要望を互いに確認し、今後の育成計画を立てることを主眼に置いています。

また、当社では毎年「コミュニケーションアンケート」を実施し、従業員が上司とのコミュニケーションや日々の業務において、どのような状況でモチベーションが向上するか、何を上司に期待しているか、を調査しています。本アンケートは上司に対しても実施し、上司と部下の認識ギャップの把握にも努めています。アンケートから得られた結果は人事部が分析し結果を全社に公表することで、上司・部下間のコミュニケーションのあり方を各々が見直す契機としています。

期初	夏季考課	冬季考課
各従業員が先期の目標の振り返りと今期の目標を設定	上司と面談を実施。先期の目標の振り返りと今期の目標の進捗を確認 夏季賞与の評価を実施	上司と面談を実施 今期の目標の進捗を確認 冬季賞与の評価を実施

従業員持株会制度

当社では福利厚生の一環として、従業員持株会制度を導入しています。経営への参加意識の向上および長期にわたって積立投資をすることによる資産形成を目的に、社内報などの社内の広報媒体を利用して、従業員に入会を促しています。

当社の従業員持株会では、一口購入額につき10%の奨励金を会社が支給し、また少額(最低1口1,000円)から購入できる制度とすることで、従業員が利用しやすい環境を整えています。株価向上を目指し従業員が努力して業績向上につなげることで、従業員個人の資産形成と当社の企業価値向上のそれぞれにメリットがある仕組みとなっています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社は、年齢、性別、国籍、障がいの有無などにとらわれず、全ての従業員が互いに認め合い、個々の能力を最大限に発揮し、活躍できる企業であることが重要だと考えています。そのため、採用、配置、昇進など、人事運用面においては性別など属性による区別を排して公平な運用に努めるとともに、当社グループの全役員および全従業員の行動指針となる「マキタ倫理指針のガイドライン」においても、個人の多様性を尊重する旨を記載するなど、多様な人材が活躍できるよう取り組んでいます。

従業員の安全と健康の確保

企業が持続的に成長を続けるためには、従業員の安全と健康の確保は重要なテーマの一つとなります。当社では持続的な成長と従業員の安全・健康の確保との両立を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

安全衛生活動

国内の各事業所で安全衛生委員会活動を行っており、毎年策定する安全計画を基に活動しています。労働環境の安全パトロール、各職場でのKY(危険予知)活動^{*}、ヒヤリハット活動などを実施し、委員会で報告、改善することで、より安全で安心して働くことができる職場づくりに取り組んでいます。2025年3月期に国内で発生した労働災害は15件で、4日以上の休業災害は2件ありました。今後も安全衛生教育を徹底するとともに、職場内の危険を回避するための対策を講じることで、労働災害の防止に努めていきます。

^{*} 職場での具体的な仕事の中に潜んでいる危険を見つけ出し、その危険がどのような労働災害を引き起こす可能性があるかを洗い出すことにより、従業員の不安全行動および危険な職場環境を無くし、労働災害を防ぐ活動

心と体の健康支援

国内では、ストレスチェック、長時間労働者との面談や社内でのインフルエンザ予防接種の実施、暑熱対策として岡崎工場では当社製のファンジャケットの配布やウォーターサーバーの設置など、従業員の心と体の健康の確保に全社的に取り組んでいます。ストレスチェックについては、職場別に結果を分析して各部署の責任者へフィードバックを行い、職場改善を促しています。職場改善を積み重ねることにより、従業員のメンタルヘルスの向上に努めています。

人権の尊重

当社グループでは、役員および従業員全員の行動指針となる「マキタ倫理指針のガイドライン」および「マキタグループ人権方針」において「人権の尊重」を明記し、全ての人の基本的人権を尊重すること、差別や個人の尊厳を傷つける行為の禁止、結社の自由と団体交渉権の保証等を定めています。その他、当社の人権尊重に関する姿勢、方針については当社ホームページに掲載している「マキタグループ人権方針」(<https://www.makita.co.jp/sustainability/social/01/>)をご参照ください。

ガイドラインについてはパートタイマーを含む全従業員に対して毎年必ず1回の周知・教育を行っています。海外子会社も対象としており、グループ全体で人権の尊重を徹底させています。

さらに、当社は自社だけでなくサプライチェーン全体で人権への配慮などの社会的責任を果たすことが重要だと考えており、取引先さまの選定にあたり、人権の尊重(児童労働および強制労働の排除を含む)などの社会的責任を果たしていることを選定基準の一つとして規定しています。

CSR調達

当社は、お客さまに安心して当社製品を使っていただけるよう、安全で高品質な製品の提供に全社を挙げて取り組んでいます。この実現にあたっては、関連法令を遵守するのはもちろんのこと、取引先さまとの間で、公正・公平・透明かつ誠実な取引と、パートナーとしての関係構築に努めるとともに、環境への配慮、人権の尊重、腐敗防止、適正な雇用慣行の尊重など、社会的側面をも重視した調達活動を推進することが重要だと捉え、「取引基本契約書」「調達の基本方針」にその旨を定めています。その一環として、環境マネジメントシステムの取得状況をはじめ、環境保全活動に関する調査を取引先さまに対し毎年実施するなど、責任ある調達活動を推進しています。

調達の 基本方針

1. 法令と社会規範を遵守
2. 環境負荷低減への配慮
3. 公平・公正な取引の機会を提供
4. 相互信頼に基づく共存・共栄



詳しくは当社Webサイト(<https://www.makita.co.jp/sustainability/social/03/>)をご覧ください。

CROSS TALK

マキタの人的資本経営

～会社の未来を支える人財の力～

グローバルに事業を展開する当社では、世界中でさまざまな人財が地域に根ざして強みを発揮しています。本座談会は当社の中核工場である中国工場にスポットを当て、現地人スタッフから女性管理職2名、日本人出向者から管理職を目指して努力する女性従業員、若手として出向した男性従業員の計4名に登場いただき、多様な人財が現場でどのように力を発揮し、活躍しているかを語ってもらいました。



管理部 顧問
遠藤 愛果

2011年 入社(海外営業部 欧州担当)
2017年 フランス海外研修
2018年 ベルギー海外研修
2018年 経理課
2024年3月 中国工場出向

管理部 主管
チュン ヨンカン
陳 永康

2004年 入社(人事科)
2011年 人事科 主任
2013年 人事科 科長
2024年 管理部 主管

総務1科 科長
ラオ ションメイ
饶 雪梅

2003年 入社(総務科)
2013年 総務1科 主任
2015年 総務1科 科長

管理部 顧問
宮津 遼

2022年 入社(財務課)
2023年 税務課
2024年 経理課
2024年10月 中国工場出向

1 | 自己紹介と担当業務

陳: 管理部主管として、人事科および総務1科の業務を統括しています。私はこれまで一貫して人事分野に携わってきた経験があり、現在は人事制度の策定をはじめ、採用活動、労務管理、社内教育など、人事全般の業務を担当しています。最近、中国では定年退職の法定年齢が引き上げられることが決まりました。それに伴い、当社の人事制度や賃金制度を

今後どのように対応・見直していくべきかを検討しているところ。

饶: 庶務業務を担当しています。庶務業務は多岐にわたり、たとえば食堂の運営、会議室の手配、危険廃棄物の倉庫や雑品の管理などがあります。食堂業務については、これまで中国工場の食堂ではメニューが1種類のみでしたが、2022年に初めて選択式のメニュー制度を導入することで、従業員の皆さんの要望に応えました。

遠藤：主に財務を担当しています。現地の財務スタッフが作成した財務諸表をもとに、どのようにすればコスト削減施策を推進できるか検討し、その分析結果を経営陣や本社に報告しています。

宮津：遠藤さんのフォローを受けながら、財務状況のチェックを行っています。最近では、会計事務所と連携しながら、中国工場と日本との間の契約書作成など、個別案件への対応も行っています。

2 | 中国／中国工場の特長と職場の雰囲気

饒：中国工場の従業員は、みんな元気があり、やる気に満ちています。スピード感を持ってパワフルに仕事を進めており、部門間の連携もよく取れています。たとえば、食堂のレイアウトを変更する際には、量産技術部の協力を得て、備品や設備を製作してもらいました。

また、女性従業員は謙虚で思いやりのある人が多いため、他部門とのコミュニケーションにおいて、その強みが活かされていると感じる場面もあります。女性のほうが仕事をしやすいと感じることも多い一方で、女性にとっては仕事と家庭の両立が難しいという課題もあります。

陳：スピード感のある職場だと感じています。間接部門では、日々DXによるスリム化が進んでいますが、業務量が増加したり、業務の質が低下したりすることもなく、これは皆さんの努力の賜物だと思います。

遠藤：中国の皆さんは実行力があると感じます。日本ではよく考えてから行動する人が多いですが、中国では考えながら行動できる人が多い印象です。

また、中国では女性の営業担当者や社長にあたる総経理とお会いする機会も多く、女性の社会進出が自然に受け入れられていると感じます。

宮津：中国工場は改善意識が非常に高いと感じています。出向してまだ日は浅いですが、すでに制度や業務手順が何度か変更されているのを目の当たりにしました。常に新しい改善を考え、手順を変えて実行に移す姿勢は、遠藤さんの言う「実行力」にも通じるものがありますね。

また、日本と比べて、中国工場では女性管理職が多いと感じます。

陳：遠藤さんが中国工場で初めての女性の日本人出向者ということもあり、私たちは心から応援したいという気持ちでいっぱいです。

3 | 仕事の魅力、やりがい、大切にしていること

遠藤：自分の考えで仕事を進め、それが実現できたときに達成感を感じます。マネジメント層が出席する会議で自身が分析した財務状況や報告内容が取り上げられると、とても嬉しく思います。また、「みんなが気持ちよく働けること」が大切だと考えています。これは当たり前のことかもしれませんが、挨拶や声かけなど、日々の積極的なコミュニケーションを心がけています。

宮津：数字が示す「意味」を深く理解することが重要だと考えています。財務諸表は、先月と比較して工場で何が起きたかを示す証拠です。そのため、数字を単なる記号としてではなく、意味のあるものとして捉え、経営陣により有益な報告ができるよう努めています。

陳：困難を乗り越えたときに、仕事のやりがいを強く感じます。たとえば、コロナ禍で一時的に会社が生産を停止した際には、新たな勤怠管理制度や賃金の取り扱い、休暇制度の見直しなどを検討しました。その結果、当社は昆山市内でいち早く生産を再開できた企業のひとつとなりました。

また、管理職としては、人財育成を重視しており、部下には必ず目標を設定してもらうようにしています。そのうえで、目標達成に向けて努力を重ね、チームとして課題を一つひとつ乗り越えたときに大きなやりがいを感じます。

饒：食堂業務では、選択式メニューを導入した年に、中国工場で最優良改善賞を受賞しました。従業員の食堂に対する満足度が高まったときにも、大きなやりがいを感じました。管理職として大切なのは、部下を導き、自信を持たせることが重要だと考えています。また、仕事は決して一人で完結するものではなく、周囲の支えがあってこそ成り立つものです。そうした信頼関係を築きながら、自分自身のスキルアップにもつなげていきたいと考えています。



中国工場食堂 選択式メニュー

4 | 海外勤務について(海外勤務のイメージ、海外ならではの成長や経験)

宮津:私は就職活動の際に、海外で働くチャンスのある会社を探していました。人生は一度きりなので色々な国で働いてみたいという思いがあり、それが実現できる会社を理想としていました。

遠藤:私は入社当初、海外営業部に所属していたこともあり、もともと海外志向は強いほうです。入社7年目に初めて海外出向を経験し、そこで価値観が大きく変わりました。「死ななければ何でもやってみようかな」と思えるようになりました。

宮津:強いですね(笑)。



遠藤:肝がすわったというか。仕事も生活も日本の環境とは違うため、もちろん苦労することもあります。海外生活を通じて公私ともにさまざまな経験を得ることができます。私の場合、中国には15年前に一度旅行で訪れたことがあり、そのときの印象が強かったので、来る前は少しネガティブな印象を持っていました。また、中国はインターネットの情報が規制されていて、SNSやブログから十分な情報を得ることができず、出向前は不安が大きかったです。

しかし、実際に来てみると、日本よりも電子化が進んでいて、スマートフォンさえあれば何でもできる暮らしやすい国だと感じました。食文化も日本と似ていて親しみやすく、言葉が分からなくても翻訳アプリがあれば買い物もできるし、タクシーも呼べます。キャッシュレス社会なので現金を持ち歩く必要もありません。



宮津:私も最初は政治や衛生面に不安がありましたが、実際に生活してみるとまったく問題なく、むしろ日本よりも暮らしやすいと感じることさえあります。

ときどき領事館から注意喚起のメールが届くことがありますが、そのような日は外出を控えるようにする程度ですね。

遠藤:仕事面では、組織の一員として働いている以上、周囲から「この人なら海外に出しても大丈夫だ」と認めてもらうことが大切です。ですから、そのためには、日々の業務でしっかりと成果を出す必要があります。

日本にいた頃は上司に相談して物事を決めていましたが、今では逆に相談を受けて判断する立場になり、責任も増し、業務範囲も広がりました。これはやりがいでもあり、プレッシャーを感じる部分でもあります。

宮津:私は日本では実務者として1つの業務に専念して取り組んでいましたが、海外ではある程度の権限を持ったポジ



ションに就いたことで、仕事内容が大きく変わりました。以前は、与えられた仕事に明確なゴールがあり、そのゴールに向かって取り組めばよかったのですが、現在は分析や情報提供が中心で、「ここまでやれば終わり」という明確なゴールがありません。定型的な業務ではないからこそ、やりがいはい大きいですが、私の場合は入社後早々に海外出向の機会をいただいたので、中国工場の事情や過去の経緯を知らない中でのスタートでした。毎日が学びの連続ですが、前向きな気持ちでさまざまなことに挑戦し、経験を積んでいきたいと考えています。

遠藤: 宮津さんを含め、若手の人たちにはぜひ海外経験を積んでもらい、将来のマキタを担うリーダーとして活躍してほしいと思っています。そのためにも、私自身の経験や知識を余すことなく伝えていくつもりです。今は宮津さん自身が自分で考えて問題解決できるようになることを願っているのも、一から十まで教えるのではなく、ポイントをうまく伝えられるように意識しています。

5 | 今後のキャリアプランや将来ビジョン、会社への期待すること

遠藤: やはり、工場や販売・サービス拠点があってこそそのマキタグループだと思います。だからこそ、自分の目で海外の現場を見てみたいという思いがあります。今はまず工場のことをしっかりと学び、将来的には、販売・サービス拠点も経験してみたいです。財務・経理の視点で現場を理解し、最終的には日本に戻って、グループ全体の改善に取り組みたいですと考えています。

陳: 会社の方針に沿って、メンバーと一緒に目標を達成していきたいと考えています。そのためにも、私自身が日本語の勉強やDXなどに関するスキルの習得に努めようと思います。

また、環境の変化に応じて社内制度の整備も進めていき



と思っています。今は「人による（場当たりの）管理」に頼っている部分もあるので、将来的には「制度による管理」へと移行していくことが理想だと考えています。



饒: 私も日本語の勉強にもっと力を入れたいです。上司や同僚と日本語で直接話せるようになったら、きっと嬉しいだろうと思います。

中国では、女性の定年は本来50歳ですが、最近では55歳や58歳まで延長できるようになりました。ですから「まだまだこれから」と前向きに捉えています。

宮津: まずは、一人前の戦力となって活躍できるようになることが目

標です。さらに欲を言えば、中国以外の国で働いて、視野を広げたいという思いもあります。

私の場合は準備期間が2カ月間しかなく、ほとんど何も知らない状態で海外に来ましたが、今振り返ると、もっと準備に時間をかけ、自信をつけてから海外に出向したほうが、より良いスタートが切れたかもしれないと感じています。

遠藤: 女性活躍に関しては、会社として数値目標などの指標は設定されていますが、社内全体の意識が根付いているとはまだ言えないと感じています。本業の面では、従業員一人ひとりが目標を立てて努力している様子が見られますが、人的資本や目に見えない資本への投資については、まだ課題が残っているように思います。

女性従業員の立場からすれば、管理職や人事権を持つ人たちが、もっと積極的に女性が活躍できるように働きかけてくれることを期待しています。



日本語教室

G Corporate Governance

当社は、企業価値を向上させて、株主の皆さまをはじめとするステークホルダーからの信頼に応えられるよう、コーポレートガバナンスの強化・充実に努めています。



ガバナンス情報の詳細は、当社Webサイト(<https://www.makita.co.jp/sustainability/governance/01/>)およびコーポレートガバナンスに関する報告書をご覧ください。

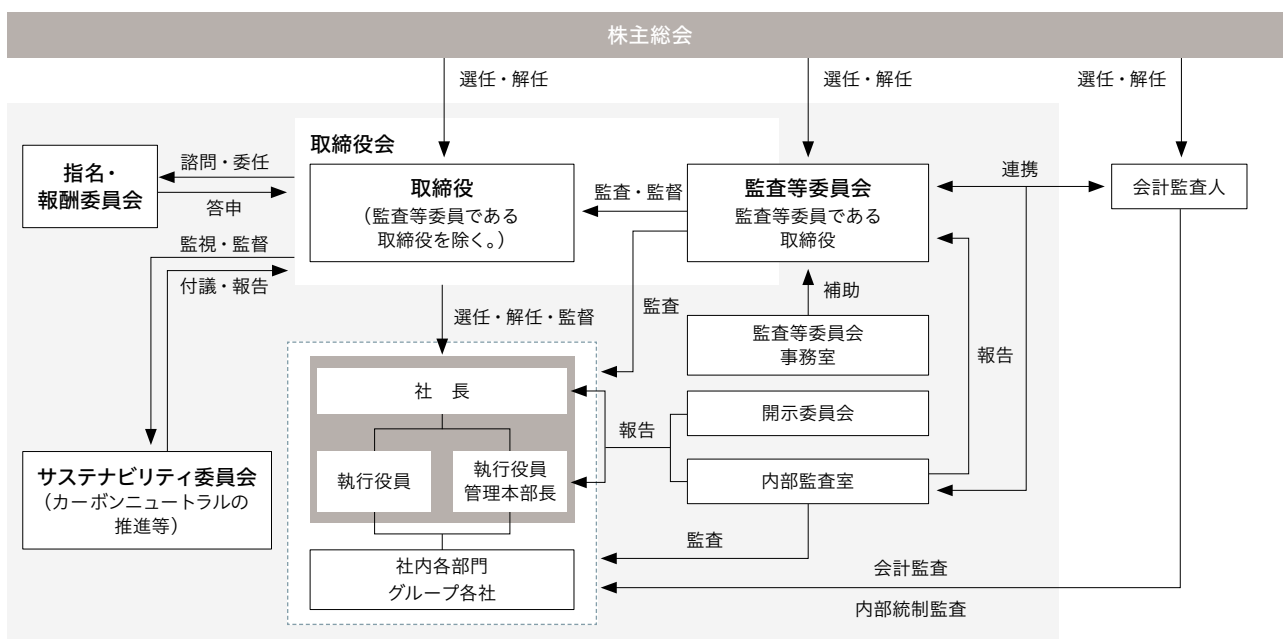
コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、さまざまなステークホルダーと共に持続的発展を図ることが最重要課題と考えており、その実現のため経営姿勢／品質方針を掲げ、コーポレートガバナンスの強化・充実に取り組んでいます。このような観点から、経営の透明性向上と経営のチェック機能の充実に努めるとともに、積極的かつ迅速な情報開示に努めることにより、経営内容の公正性と透明性の維持・向上に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス強化の歩み



コーポレートガバナンス体制模式図(2025年6月25日現在)



| コーポレートガバナンス体制の概要

取締役会

取締役会は月1回開催するほか必要に応じて臨時に開催します。取締役会は、経営の意思決定機関として法令および定款に定められた事項のほか、取締役会規程に基づき、経営方針や事業計画の決定、重要な契約の締結、子会社の設立など経営上重要な事項について決定するとともに、業務執行の監督を行います。社外取締役には企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有する者や、財務・会計・法務等の各分野に関する豊富な経験と知見を有する者を選任しており、一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立した立場から適宜意見を述べるなど、コーポレートガバナンスを強化する役割を担っています。海外での業務経験を豊富に有する取締役も複数登用しており、多様性を備えています。

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、代表取締役および取締役*等の指名に関する方針、代表取締役の選定等および取締役*等の選任等に関する事項、代表取締役社長の後継者計画に関する事項、取締役*等の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を審議・答申するとともに、取締役会の委任に基づき、取締役*等の個人別の報酬等の内容について決定します。

※ 監査等委員である取締役を除く

2025年3月期の主な審議内容

- ・役員の指名・報酬方針
- ・個人別報酬額の決定
- ・役員人事
- ・代表取締役社長の後継者計画

監査等委員会

監査等委員会は月1回開催するほか必要に応じて随時開催します。監査等委員会は、取締役の職務執行の監査・監督を行い、策定された監査の方針、職務の分担等に従い、重要な会議の出席や報告の聴取等を通して業務および財産の状況を調査します。さらに、監査等委員会は、取締役（監査等委

員である取締役を除く。）の指名等および報酬等に関する意見陳述権を適切に行使します。なお、監査等委員会監査が円滑に機能することを目的として監査等委員会事務室を設置しており、専任のスタッフが業務を支援します。

監査・監督機能の実効性を強化するため、常勤の監査等委員を1名選定しています。監査等委員である社外取締役は3名選任されており、1名は弁護士、2名は公認会計士として長年の経験と専門的な知見を有しており、独立した観点から専門性の高い監査業務を遂行できるものと考えています。

執行役員

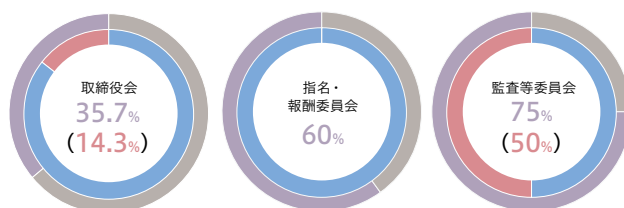
グループ戦略の迅速な実行および業務執行体制を強化するために、執行役員制度を導入し、機動的かつ効率的な事業運営に努めています。2025年7月時点の執行役員は17名で、うち外国人執行役員は2名です。

監査体制（三様監査）

監査等委員会、内部監査部門および会計監査人は、必要に応じて情報交換や意見交換等の連携が取れる体制となっています。監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を開催し、監査・レビューについて結果報告および説明などを受けるとともに、情報交換や意見交換を実施しています。また、監査等委員会は、内部監査機能を有する各部門と連携して子会社を含む当社グループの監査を実施しており、内部監査部門からは監査結果を含め、全社における内部統制システム構築の状況について報告を受けるとともに、情報交換や意見交換を実施しています。

各組織の社外取締役比率

■ 社内 ■ 社外 ■ 男性 ■ 女性



注：上記の（ ）内の数値は、女性の割合

取締役の選任方針と決定プロセス

方針

取締役会全体として知識・経験・能力等をバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させることおよび独立社外取締役比率を3分の1以上とすることに努めています。

社内取締役*	当社の業務に関わる豊富な経験を有するなど自己の経験と知見に基づき経営戦略を策定・遂行する能力を有する者を選任
社外取締役*	企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有する者を選任
監査等委員である取締役	社内外での職務経験や財務・会計・法務等の各分野における豊富な経験と知見を有する者を選任し、最低1名は財務および会計等に関する豊富な経験と知見を有する者を選任

※ 監査等委員である取締役を除く

プロセス

取締役 (監査等委員である取締役を除く。)	指名・報酬委員会の答申に基づき取締役会が候補者を決定し、株主総会で選任
監査等委員である取締役	監査等委員会の同意を得た上で取締役会が候補者を決定し、株主総会で選任

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性について、毎年、アンケート形式にて各取締役による自己評価を実施しています。2025年3月期の実効性評価を分析した結果、取締役会の構成、運営状況、監督機能、株主・ステークホルダーへの対応などの観点から、取締役会は総じて適切に機能しており、当社の取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

また、アンケートの各項目に自由記述欄を設けることで、取締役会の実効性に関するより具体的な評価や意見・提言の吸い上げを図っており、2025年3月期のアンケートにおいては、「取締役会のダイバーシティ」、「中長期的な経営戦略などに関する議論の充実化」など、実効性向上に関する意見・提言を受け、今後の対応課題としました。

役員報酬

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬

取締役会は、指名・報酬委員会への諮問・答申を経た上で、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決定しています。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、月例報酬、役員賞与、譲渡制限付株式報酬によって構成されています。月例報酬に加え、業績向上への意欲を高めるために連結業績連動型の役員賞与、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるために譲渡制限付株式報酬制度を導入することで、取締役ヘインセンティブを与える仕組みになっています。

月例報酬	+	役員賞与*	+	譲渡制限付株式報酬*
------	---	-------	---	------------

※ 社外取締役は支給対象外

決定方法

月例報酬		取締役会の決議により委任を受けた指名・報酬委員会が業績、役職、従業員の昇給等に基づき、株主総会で決議された報酬限度額内で、各取締役の月例報酬額を決定
役員賞与	総額	剰余金の配当と同様、特殊要因を加減算した調整後の基本的1株当たり当期利益を基準としており、指名・報酬委員会への諮問・答申を経た上で、取締役会が一定の計算式に基づいて役員賞与の総額を決定し、株主総会に付議
	個人別	取締役会の決議により委任を受けた指名・報酬委員会が業績、役職等に基づき、役員賞与の配分を決定
譲渡制限付株式報酬		指名・報酬委員会への諮問・答申を経た上で、取締役会において役職等に基づき、各取締役への譲渡制限付株式の割当てを決定

監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役の報酬については、経営に対する独立性を確保するため全額を固定報酬としており、その具体的な金額については、監査等委員である取締役の協議で決定します。

報酬等の総額(2025年3月期)

役員区分	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)
		基本報酬	賞与	譲渡制限付 株式報酬	
取締役(監査等委員を除く。) (社外取締役を除く。)	324	86	208	30	11
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く。)	15	15	—	—	1
社外取締役	28	28	—	—	5

政策保有株式

当社は、取引先や提携先との関係強化など、事業遂行上の有益性の有無を判断基準として、中長期的な観点から取引先や事業上の関係先をはじめとする各企業の株式について政策的に保有しています。また、取締役会において、個々の銘柄について、保有の意義や、資本コストを踏まえた経済合理性等を定期的に精査し、中長期的な観点から保有の適否を検証します。検証の結果、保有の妥当性が認められないと判断した株式については売却を検討し、縮減を図ります。直近では、2025年6月25日開催の取締役会において、2025年3月31日時点の状況について検証を実施しました。

政策保有株式の期末残高

	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
銘柄数	49	45	45	45	45
貸借対照表 計上額 (百万円)	30,693	20,942	21,170	29,090	29,397

注：貸借対照表計上額が増加している年度がありますが、株価の上昇に伴い、政策保有株式の時価評価額が上昇したことが要因です。

株主・投資家との対話

株主・投資家との対話全般については、取締役執行役員管理本部長が統括しており、IR担当部門を中心に財務、法務、内部監査の各部門が開示情報の検討や共有、開示資料の作成を行うなど株主との建設的対話に向け連携しています。

株主や投資家との個別対話に加え、四半期決算ごとに説明会を開催し、年2回(期末と中間期末)は取締役社長が自ら説明を行うとともに、説明会資料は当社Webサイト上でも公表しています。また、外国人株式保有比率が40%を超える当社は、開示書類のうち決算短信、適時開示書類、株主総会招集通知、決算説明会資料、コーポレートガバナンスに関する報告書、会社刊行物(会社案内、統合報告書(本レポート)、環境報告書)に加え、有価証券報告書の主要項目(連結財務諸表および注記事項、事業等のリスクなど)も英訳して公表するなど、英文での情報開示も積極的に行っています。

2025年3月期においては、四半期決算の説明会に加え、マネジメントクラスによる株主・投資家との面談を40回実施しました。また、このほかにもIR担当者による個別面談や証券会社主催のカンファレンスへの参加を通して、株主・投資家との対話を積極的に行っています。さらに株主総会の議決権行使の状況について分析を行うとともに、対話を通じて把握された株主・投資家の意見等を、経営陣に対し必要に応じフィードバックすることで、持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげています。

内部監査の状況

当社グループの内部監査を担当する内部監査室は、10名以上の独立した組織として、経営の健全性を保つように、必要な当社グループの内部監査を随時実施し、その結果を監査等委員会および経営陣に報告しています。また、内部統制

監査によって発見された内部統制の不備については、適時かつ適正な是正が行われる仕組みを構築しています。

取締役一覧



代表取締役 取締役社長

ごとう むねとし
後藤 宗利

生年月日:1975年4月26日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)
所有する当社株式の数 477,592株

略歴 1999年 4月 当社入社
2012年 4月 同海外営業管理部長
2013年 6月 同取締役執行役員海外営業本部長
2017年 6月 同代表取締役社長(現任)



取締役 常務執行役員 兼 開発技術本部長

かね こ てつひさ
金子 哲久

生年月日:1955年4月6日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)
所有する当社株式の数 27,179株

略歴 1981年 3月 当社入社
2004年 4月 同技術研究部長
2005年 8月 同第2製造部長
2006年 10月 同第1製造部長
2007年 6月 同取締役購買本部長
2009年 6月 同取締役執行役員購買本部長
2010年 5月 同取締役執行役員生産本部長:中国工場担当
2015年 6月 同取締役執行役員生産本部長
2017年 6月 同取締役執行役員開発技術本部長
2024年 6月 同取締役常務執行役員兼開発技術本部長(現任)



取締役 執行役員 国内営業本部長

つち や たかし
土屋 隆

生年月日:1957年9月1日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)
所有する当社株式の数 21,959株

略歴 1982年 3月 当社入社
2001年 4月 同静岡支店長
2003年 10月 同東京支店長
2010年 4月 同営業管理部長
2013年 6月 同執行役員国内営業本部長:東京営業部担当
2015年 6月 同取締役執行役員国内営業本部長
2024年 6月 同取締役執行役員国内営業本部長:大阪営業部担当兼務
2025年 6月 同取締役執行役員国内営業本部長(現任)



取締役 執行役員 生産本部長

よしだ まさき
吉田 雅樹

生年月日:1962年6月17日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)
所有する当社株式の数 14,779株

略歴 1985年 3月 当社入社
2007年 10月 同生産管理部長
2010年 4月 同第2製造部長
2011年 4月 同生産開発部長
2012年 2月 牧田(中国)有限公司副総経理
2015年 6月 当社取締役執行役員生産本部副本部長:中国工場担当
2018年 4月 同取締役執行役員生産本部副本部長
2021年 6月 同取締役執行役員生産本部長(現任)



取締役 執行役員 海外営業本部長

おもて たかし
表 孝至

生年月日:1959年2月10日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)
所有する当社株式の数 12,099株

略歴 1982年 3月 当社入社
1995年 1月 マキタ・メキシコS.A. de C.V.責任者
2001年 3月 マキタ・ド・ブラジルLtda.責任者
2013年 6月 当社執行役員中南米統括責任者
2017年 6月 同取締役執行役員海外営業本部長(現任)



取締役 執行役員 管理本部長

おおつ ゆきひろ
大津 行弘

生年月日:1960年8月27日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)
所有する当社株式の数 12,199株

略歴 1983年 3月 当社入社
1996年 7月 マキタU.S.A., Inc.最高財務責任者
2009年 4月 当社財務部長
2009年 12月 牧田(中国)有限公司副総経理
2013年 10月 当社経理部長
2017年 6月 同取締役執行役員管理本部長(現任)



取締役 執行役員 購買本部長

いぬづか よしひさ
犬塚 善久

生年月日:1961年2月15日生

取締役会への出席状況 100%(10回/10回)
所有する当社株式の数 7,547株

略歴 1984年 3月 当社入社
2009年 4月 同第2製造部長
2010年 4月 同生産開発部長
2011年 3月 マキタ・ド・ブラジルLtda.工場長
2016年 4月 当社開発技術企画部長
2021年 6月 同執行役員開発技術本部副本部長
2024年 6月 同取締役執行役員購買本部長(現任)



取締役 執行役員 品質本部長

かわせ ひでき
川瀬 英行

生年月日:1963年7月31日生

取締役会への出席状況 100%(10回/10回)
所有する当社株式の数 11,247株

略歴 1986年 3月 当社入社
2012年 4月 マキタEU S.R.L.(ルーマニア)責任者
2017年 3月 当社生産管理部長
2018年 4月 牧田(中国)有限公司総経理
2021年 6月 当社執行役員生産本部副本部長:中国工場担当
2024年 3月 同執行役員生産本部副本部長
2024年 6月 同取締役執行役員品質本部長(現任)



社外取締役

い わ せ た か ひ ろ

岩瀬 隆広

生年月日:1952年5月28日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)

所有する当社株式の数 1,100株

略歴 1977年 4月 トヨタ自動車工業株式会社(現トヨタ自動車株式会社)入社
2005年 6月 同常務役員
2009年 6月 同専務取締役
中央発條株式会社社外監査役
2011年 4月 トヨタモーターアジアパシフィック株式会社取締役副会長
2011年 6月 トヨタ自動車株式会社専務役員
2014年 6月 トヨタ車体株式会社取締役社長
2016年 4月 愛知製鋼株式会社常勤顧問
2016年 6月 同代表取締役会長
2017年 6月 中央発條株式会社社外監査役
2020年 7月 愛知県公安委員会委員長
2021年 3月 DMG森精機株式会社社外監査役(現任)
2021年 6月 当社社外取締役(現任)
[重要な兼職の状況] DMG森精機株式会社 社外監査役



取締役(常勤監査等委員)

つ づ き こ う じ

都築 浩二

生年月日:1961年11月23日生

取締役会への出席状況 ー

監査等委員会への出席状況 ー

所有する当社株式の数 3,711株

略歴 1985年 3月 当社入社
2007年 9月 マキタU.S.A., Inc.最高財務責任者
2015年 4月 当社総務部長
2025年 6月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)



社外取締役

あ ん ど う た か し

安藤 隆司

生年月日:1955年2月27日生

取締役会への出席状況 ー

所有する当社株式の数 ー

略歴 1978年 4月 名古屋鉄道株式会社入社
2008年 6月 同取締役
2011年 6月 同常務取締役
2013年 6月 同代表取締役専務
2015年 6月 同代表取締役社長
2019年 6月 同代表取締役社長 社長執行役員
2021年 6月 同代表取締役会長(現任)
2024年 6月 中部日本放送株式会社社外取締役(現任)
2025年 6月 当社社外取締役(現任)
[重要な兼職の状況] 名古屋鉄道株式会社 代表取締役会長
中部日本放送株式会社 社外取締役



社外取締役(監査等委員)

に し か わ こ う じ

西川 浩司

生年月日:1957年11月1日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)

監査等委員会への出席状況 100%(15回/15回)

所有する当社株式の数 600株

略歴 1988年 10月 青山監査法人入所
1992年 8月 公認会計士登録
2000年 4月 中央青山監査法人入所(中央監査法人との合併)
同社員就任
2006年 9月 あらた監査法人(現PwC Japan有限責任監査法人)入所
同パートナー就任
2018年 7月 公認会計士西川浩司会計事務所所長(現任)
2020年 4月 清明監査法人入所
2020年 6月 同代表社員(現任)
2021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] 公認会計士西川浩司会計事務所 所長
清明監査法人 代表社員



社外取締役(監査等委員)

う じ は ら あ ゆ み

氏原 亜由美

生年月日:1961年9月12日生

取締役会への出席状況 100%(12回/12回)

監査等委員会への出席状況 100%(15回/15回)

所有する当社株式の数 100株

略歴 1984年 4月 ブラザー工業株式会社入社
1994年 3月 監査法人伊東会計事務所入所
2000年 4月 東海財務局入局(金融証券検査官)
2003年 7月 中央青山監査法人入所
2006年 8月 あらた監査法人(現PwC Japan有限責任監査法人)入所
2015年 7月 同パートナー就任
2022年 7月 氏原亜由美公認会計士事務所所長(現任)
2023年 3月 ヤマハ発動機株式会社社外監査役(現任)
2023年 5月 かがやき監査法人社員(現任)
2023年 6月 理研ビタミン株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)
2023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] 氏原亜由美公認会計士事務所 所長
ヤマハ発動機株式会社 社外監査役
かがやき監査法人 社員
理研ビタミン株式会社 社外取締役(監査等委員)



社外取締役(監査等委員)

ふ く も と み な え

福本 美苗

生年月日:1971年5月17日生

取締役会への出席状況 ー

監査等委員会への出席状況 ー

所有する当社株式の数 ー

略歴 2000年 4月 名古屋弁護士会(現愛知県弁護士会)弁護士登録
2000年 4月 住田正夫法律事務所(現弁護士法人住田法律事務所)入所
2007年 4月 福本総合法律事務所入所(現任)
2008年 10月 名古屋簡易裁判所民事調停官任官
2022年 4月 名古屋家庭裁判所家事調停委員(現任)
2025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] 弁護士(福本総合法律事務所)

スキルマトリックス

			専門性								
氏名	独立性	指名・報酬委員会	企業経営	海外経験	営業／販売	開発	生産／品質	サステナビリティ	IT／デジタル化	財務会計	法務
後藤 宗利		●	●	●	●	●		●	●		
金子 哲久			●	●		●	●				
土屋 隆			●		●						
吉田 雅樹			●	●			●		●		
表 孝至			●	●	●						
大津 行弘		●	●	●				●	●	●	●
犬塚 善久			●	●		●	●				
川瀬 英行			●	●			●	●			
岩瀬 隆広	●	●(委員長)	●	●		●	●				
安藤 隆司	●	●	●								●
都築 浩二				●				●	●	●	●
西川 浩司	●	●								●	
氏原 亜由美	●									●	
福本 美苗	●										●

| 社外取締役メッセージ

持続的成長に向けた経営課題と対応

社外取締役 岩瀬 隆広



当社は、人的資本、R&D資本、製造資本、販売資本、サプライチェーンをバランスよく強化しながら、長期目標・年度方針のもと、充電製品の総合サプライヤーへの進化を着実に遂げており、現時点で特筆すべき経営課題は見受けられません。

しかしながら、世界情勢の不確実性や社会・経営環境の急速な変化、またマーケットニーズの多様化などの変化を考慮すると、将来的な事業領域の拡大や、トータルリスクマネジメントの再点検が求められる可能性もあります。

まず事業領域の拡大については、新たな価値の提供が重要です。例えば、ユーザーの人手不足や作業環境改善といったニーズに対応し、ロボットを活用した自動化システムの検討を進めること。もう一つは、モノづくりのデジタル化に対応し、現場でユーザーが使う多くの工具・消耗品・人員を総合的に管理するシステムを検討し、ユーザーの現場作業と管理業務の両面を総合的にサポートすることです。

取締役会では、重要な決議事項がタイムリーに審議・決定され、各本部長からは執行状況が報告されています。これにより、執行における重要課題が共有され、活発な議論を通じて意思決定がなされています。

さらに、グローバルなビジネス状況についても、生産・販売状況報告のみならず、各本部長の出張報告の中で、世界各地域マーケットの課題やその解決に向けた対応策なども口頭で述べられるので、その場での議論とともにスピーディーな執行方針の修正へとつながっています。

また、グローバルに展開された各国事業体などへのガバナンス体制も有効に機能しており、監査等の状況が課題と改善点として継続的に報告されています。

リスクマネジメントについては、個々の報告案件の中で、結果として十分議論され、取締役会はアクティブに機能しているものの、今後は予防的な視点から、リスクマネジメント全体を独立したテーマとして取りあげることも有効と考えます。

最後に、トータルリスクマネジメントの再点検という観点から、不透明さが増す世界情勢へのリスクマネジメントのひとつとして、グローバルサプライチェーンを再点検して、内外製の見直しや部品供給体制の課題を明確にして強化を図ることが、今後の重要な取り組みと考えます。

実効性ある取締役会運営と今後の課題

社外取締役 監査等委員
西川 浩司

当社の取締役会では、重要事項の報告に加え、執行役員でもある社内取締役から各部門の活動状況や施策の共有があり、役員間で現状認識や課題意識の共有、活発な議論が行われており、“チームマキタ”を強く感じます。こうした点からも、取締役会は監督とマネジメントの両機能を発揮し、一定の実効性が確保されていると感じています。

今後は、社外取締役として将来の目標や課題について、より広範な議論に関与していきたいと考えています。たとえば、マキタは長期目標「Strong Company」に向け、重要課題（マテリアリティ）を特定し外部発信を行っていますが、その進捗や評価についても、第三者の視点からの参画が求められていると考えています。

また、ROEが示す通り資本効率が向上してきており、PBRにも反映されています。これは質実剛健な経営と、いかなる環境変化にも全社一丸となって対応する企業風土がベースにあるからだと感じています。

課題として、当社では毎年取締役会の実効性評価としてアンケートを実施していますが、今後は新たな気付きを得るために外部評価の活用も一案と考えます。

加えて、具体的な将来像や戦略について、前述の企業風土と絡めてより丁寧な外部発信を行うことが、ステークホルダーの理解の深化と期待に応えることにつながり、一層の企業価値向上に資するものと考えます。監査等委員としては、中長期的な視点に基づく経営の執行状況の監視に今後も務めていきたいと考えています。

強化された財務基盤を活かし、 中長期的な成長投資を

社外取締役 監査等委員
氏原 亜由美



当社の取締役会では発言や質問に対してその場での回答に加え、後日の補足も行われるなど、実効性向上に向けた体制が整っています。女性従業員が能力を発揮できる環境の整備は当社の成長に不可欠であり、私からは女性従業員の意見を反映した制度見直しや育成プログラムの検討について提言してきました。ここ数年で、それらに対する会社の取り組みは着実に進んでいると感じています。また、グローバルに事業を展開する当社グループにとっては、各拠点の統制状況を適時・適切にモニタリングすることも重要であり、定期的な報告体制や課題への迅速な対応も強化されています。

近年は在庫の適正化が継続的に取締役会でモニタリングされ、総量と内容の両面で改善が進みました。加えて、海外における高金利の外部借入の見直しが財務体質の強化に寄与しています。「効率化」を掲げた2024年度会社方針のもと、原価や限界利益率の改善も進展しています。「Strong Company」という長期目標が社内に広く浸透し、全社一丸で着実に取り組みを進められることが当社の強みであり、今後は、強化された財務基盤を活かした中長期的な成長投資がより一層重要になると考えます。

新任役員メッセージ

当社の成長に貢献する決意

新任

社外取締役 安藤 隆司



今年6月に、新たに当社の社外取締役に就任いたしました。企業を取り巻く環境の変化が激しさを増し、先行きの不透明な情勢の中で企業が持続的に成長するにあたって、社外取締役の責務の重要性が増していると感じています。私は名古屋鉄道株式会社の経営に長年携わっておりますので、製造業とは異なる目線と株主の皆さまをはじめとしたステークホルダーの目線を持って、積極的に監督・助言を行ってまいりたいと考えております。

当社グループは世界各地に自前の拠点を持っており、きめ細かな販売・サービス拠点網を整備しており、お客さまを大切にする経営により成長してきた会社だと伺っております。先行きの不透明な情勢であるからこそ、お客さまを第一に考え行動することが重要であり、特に顧客サービスの観点においては私の経験を活かしたアドバイスが可能と考えております。社外取締役としての責務を果たすことで、当社の持続的成長、企業価値向上に貢献してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

新任役員メッセージ

グローバル企業の成長支援に向けて

新任

社外取締役 監査等委員
福本 美苗



今年6月に新たに当社の社外取締役（監査等委員）に就任いたしました。当社グループは世界各地に強固な販売・サービス拠点網を整備し成長を続けている、正に“グローバル企業”であり、多彩な製品群はプロだけでなく、一般ユーザーにも広く浸透しており、幅広い顧客層も強みだと考えております。また、人材育成もグローバルな視点で行われていますが、人的資本の活用は企業のさらなる成長に必要な不可欠と考えておりますので、ダイバーシティ推進や人材戦略についても、キャリアを通じて得た経験から、必要に応じて助言を行ってまいりたいと考えております。

当社のような真のグローバル企業にこそ、実効性の高いコーポレート・ガバナンスが重要であり、社外取締役（監査等委員）の一員として、ガバナンス体制の維持・向上にも貢献していきたいと考えております。長期目標として掲げる「Strong Company」の趣旨や経営方針、事業内容について理解を深めるとともに、弁護士としての経験、知識を活かして、積極的に監督・助言を行ってまいりたいと思います。

| コンプライアンス

当社は、経営姿勢／品質方針の一つに「社会と共に生きる経営」を掲げ、法令・規則の順守、倫理に従った行動を役員、従業員に徹底しています。また、当社グループの役員、従業員の行動指針である「倫理指針」「マキタ倫理指針のガイドライン」において、倫理に従った行動、利益相反の禁止、関連法規・社会規範の遵守、適切な情報開示、人権の尊重、贈与・接待の制限、贈賄の禁止、不公正な取引の禁止などを定めています。「倫理指針」「マキタ倫理指針のガイドライン」は、定期的・継続的に従業員に対して周知・教育を行っています。また、コンプライアンスの重要性への意識付けを行うために、従業員に対して倫理コンプライアンスアンケートを実施するとともに、新入社員、新任監督者向けにコンプライアンス研修を実施しています。

「倫理指針」に反する行為の抑制や未然防止、早期発見・早期解決のため、「企業倫理ヘルプライン(内部通報)規程」を定め、社内だけでなく、社外にも通報窓口を設置しています。さらに、当社Webサイト上に会計、内部統制および監査に関して外部からの意見・指摘を受ける窓口を設けています。「企業倫理ヘルプライン(内部通報)規程」では、通報者が通報を行ったことにより不利益を被らないよう通報者の保護が徹底されています。また、匿名での通報も可能となっています。通報内容につきましては、必要に応じて、社内に内容を公表するとともに、是正処置、再発防止策を講じています。

| リスクマネジメント

当社は事業活動において重要な影響を及ぼすリスクの把握とその管理に取り組み、危機に強い企業づくりを推進しています。

当社では、代表取締役、担当取締役、常勤の監査等委員である取締役、内部監査室および各部門長が出席し、当社グループの事業活動におけるリスクの抽出・精査を行う開示委員会を毎年開催しています。

各取締役は、自己の担当領域について、当社グループ全体のリスク管理体制を構築する権限と責任を有し、経営上重要な事態が生じた場合は取締役会に報告します。

また、各部門において、品質管理、災害予防、資金運用など、

必要に応じてリスク管理のための規程、ガイドラインを定め、運用しています。

近年、巨大地震等の自然災害の発生が懸念されている中、当社は災害への対応が重要な課題であると認識しています。当社は役員、関係部署の各部門長から構成される防火・防災管理委員会を組織しており、同委員会を中心に防災規程を策定しています。防災規程等では災害予防、災害応急対策、災害復旧の手順等について定めており、定期的に見直しを行っています。災害時における当社の事業継続計画(BCP)についても、同様に防災規程等に定めており、適宜組織や対象範囲の見直しも実施しています。



当社に関連するリスクと機会

関連するリスクと機会	リスク・機会の内容	
社会情勢、 市場環境の変化	リスク	・経済状況の悪化や社会的混乱、法令の施行・変更などによる市場環境悪化
	機会	・人手不足やポストコロナにおける新常態など環境の変化に伴う新需要
自然災害	リスク	・地震、洪水、火災等の大規模な自然災害の発生による業績の悪化 ・主要機能が集中している日本や中国における自然災害の発生による業績の重大な悪化
	機会	・自然災害からの早期復興および災害発生時の安心に貢献する製品・サービスへの需要拡大
世界的な競争	リスク	・競争力の喪失
	機会	・競争優位性確保による収益向上
技術・製品	リスク	・市場ニーズの変化に対応した新製品開発力の低下 ・市場価格に見合った製品開発の遅延 ・予期せぬ製品不具合による大規模リコール、損害賠償訴訟、ブランドに対する信頼の大幅低下
	機会	・顧客満足の実現による、ブランド力の向上 ・新製品による需要創出・成長機会の獲得
調達	リスク	・生産材の不足、生産材価格の上昇 ・部品供給会社が当社の要求を満たせない、または満たすのに時間がかかることによる、新製品販売開始の遅延
	機会	・サプライヤーとの関係強化や新規サプライヤー開拓による競争力向上・利益拡大
主要顧客との関係	リスク	・主要顧客の喪失と、それに代わる販売チャネル開拓の不足 ・顧客の資金繰り悪化
	機会	・主要顧客との関係強化による売上増加
気候変動等の環境	リスク	・地球温暖化や気候変動に関する公的規制の強化・導入
	機会	・脱炭素化に貢献する、環境にやさしい製品への需要拡大

サイバーディフェンス体制の構築

グローバルにサイバー攻撃のリスクが高まる中、当社では2021年からグループ全体でのセキュリティ対策の構築に取り組んでいます。ますます巧妙化するサイバー攻撃への対応においては、サイバー攻撃を早く検知し深い侵入を許さないこと、被害を最小限にとどめ迅速に業務復旧できる対策を取ることが重要と考えています。

現在のマキタのサイバーディフェンス体制においては、外

部の専門業者と連携しグローバルなセキュリティ対策チームを立ち上げるとともに、グループ全体で約14,000台（2025年3月末時点）の情報機器を一元で監視し、不審な挙動の検知・分析を実施しています。リスクの高い挙動が検知された際には、セキュリティ対策チームと対象機器を有する現地法人に対して即時にその旨が共有され、迅速に初動対応ができる体制となっています。



10カ年の財務データ

(3月31日に終了した1年間および3月31日現在)

	(百万円)		
米国会計基準	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
売上高	423,623	414,999	477,298
国内	68,445	74,381	82,575
海外	355,178	340,618	394,723
営業利益	64,676	62,564	79,762
税金等調整前当期純利益	61,492	64,738	79,678
当社株主に帰属する当期純利益	41,615	44,782	54,755
営業活動によるキャッシュ・フロー	34,188	63,351	33,294
投資活動によるキャッシュ・フロー	△6,573	△5,015	△14,811
フリー・キャッシュ・フロー	27,615	58,336	18,483
財務活動によるキャッシュ・フロー	△18,719	△9,495	△17,743
設備投資額	11,769	13,222	14,149
減価償却費	9,284	8,943	9,917
研究開発費	9,593	10,139	10,894
総資産	558,024	597,249	651,031
正味運転資本	362,675	374,297	415,979
株主資本	479,752	502,170	551,939
有利子負債	2,225	6,597	3,544

1株当たりの金額	(円)		
基本的1株当たり当社株主に帰属する当期純利益	153.30	164.96	201.70
1株当たり株主資本	1,767.26	1,849.88	2,033.16
1株当たり年間配当金	101.0	100.0	61.0

財務指標			
売上高営業利益率	15.3%	15.1%	16.7%
ROE	8.6%	9.1%	10.4%
ROA	7.3%	7.8%	8.8%
株主資本比率	86.0%	84.1%	84.8%
期中平均株式数(株)	271,468,232	271,463,676	271,465,951
自己株式を除く発行済株式数(株)	271,466,522	271,460,572	271,467,928
従業員数(名)	14,784	15,344	16,137

IFRS	2018年3月期
売上収益	477,298
国内	82,575
海外	394,723
営業利益	80,231
税引前利益	79,865
親会社の所有者に帰属する当期利益	54,943
営業活動によるキャッシュ・フロー	34,191
投資活動によるキャッシュ・フロー	△15,708
フリー・キャッシュ・フロー	18,483
財務活動によるキャッシュ・フロー	△17,743
設備投資額	15,045
減価償却費	10,783
研究開発費	10,924
資産合計	654,841
正味運転資本	398,355
親会社の所有者に帰属する持分	554,046
有利子負債	3,544

1株当たりの金額	
基本的1株当たり当期利益	202.39
1株当たり親会社所有者帰属持分	2,040.93
1株当たり年間配当金	61.0

財務指標	
売上収益営業利益率	16.8%
ROE	10.4%
ROA	8.8%
親会社所有者帰属持分比率	84.6%
期中平均株式数(株)	271,465,951
自己株式を除く発行済株式数(株)	271,467,928
従業員数(名)	16,137

注: 1. 基本的1株当たり当社株主に帰属する当期純利益および基本的1株当たり当期利益は、期中平均株式数に基づき算出しています。

2. 金額は百万円未満を四捨五入して表示しています。

3. 当社は2017年4月1日付で普通株式1株につき2株の株式分割を行っています。基本的1株当たり当社株主に帰属する当期純利益、1株当たり株主資本、期中平均株式数、自己株式を除く発行済株式数については、過年度分についても当該株式分割が行われたものと仮定して算出しています。ただし、1株当たり年間配当につきましては、当該株式分割前の実際の配当額を記載しています。

(百万円)

2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
490,578	492,617	608,331	739,260	764,702	741,391	753,130
92,129	100,697	113,048	118,050	122,978	123,222	127,168
398,449	391,920	495,283	621,210	641,724	618,169	625,962
78,305	64,046	88,464	91,728	28,246	66,169	107,038
79,919	66,008	87,199	92,483	23,887	64,017	108,477
55,750	47,731	62,018	64,770	11,705	43,691	79,338
23,155	57,310	64,537	△103,660	44,430	237,086	129,874
△15,329	△30,506	△42,913	△27,891	△37,680	△25,619	△37,872
7,826	26,804	21,624	△131,551	6,750	211,467	92,002
△8,231	△22,931	△23,036	52,626	80,970	△191,277	△33,545
23,867	44,409	49,855	59,937	39,088	17,851	17,594
11,271	12,058	13,881	17,639	21,725	24,754	24,934
11,258	11,601	12,783	14,145	14,903	14,314	15,115
680,250	674,564	812,878	1,007,497	1,099,351	1,055,808	1,106,525
402,335	381,090	418,530	460,794	461,846	548,160	617,439
572,748	571,275	657,855	746,344	769,247	868,156	926,005
11,960	19,737	16,455	96,462	203,615	40,316	31,218

(円)

205.37	175.80	228.41	238.54	43.11	162.13	294.90
2,109.83	2,104.01	2,422.80	2,748.64	2,832.89	3,227.06	3,441.88
62.0	53.0	69.0	72.0	21.0	57.0	110.0

16.0%	13.0%	14.5%	12.4%	3.7%	8.9%	14.2%
9.9%	8.3%	10.1%	9.2%	1.5%	5.3%	8.8%
8.4%	7.0%	8.3%	7.1%	1.1%	4.1%	7.3%
84.2%	84.7%	80.9%	74.1%	70.0%	82.2%	83.7%
271,467,574	271,502,528	271,524,393	271,530,966	271,539,104	269,484,912	269,031,331
271,467,057	271,516,990	271,527,124	271,532,459	271,541,846	269,023,899	269,040,768
16,424	17,090	18,624	20,233	18,804	17,669	17,641

4. ROEは、以下の通り算出しています。

米国会計基準：当社株主に帰属する当期純利益／((期首株主資本＋期末株主資本)／2)×100

IFRS：親会社の所有者に帰属する当期利益／((期首親会社の所有者に帰属する持分＋期末親会社の所有者に帰属する持分)／2)×100

5. ROAは、以下の通り算出しています。

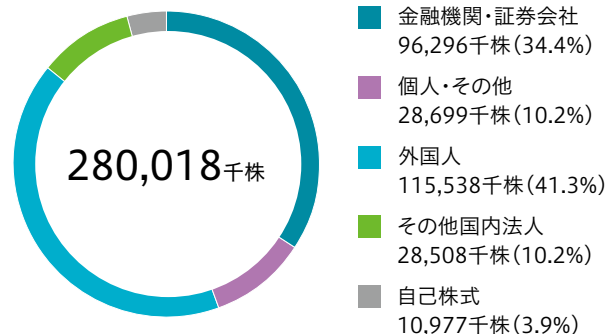
米国会計基準：当社株主に帰属する当期純利益／((期首総資産＋期末総資産)／2)×100

IFRS：親会社の所有者に帰属する当期利益／((期首資産合計＋期末資産合計)／2)×100

株式情報 (2025年3月31日現在)

証券コード	6586
上場市場	東京証券取引所(プライム市場) 名古屋証券取引所(プレミア市場)
発行済株式の総数	普通株式 280,017,520株 (自己株式10,976,752株を含む)
株主数	16,861名

株主構成

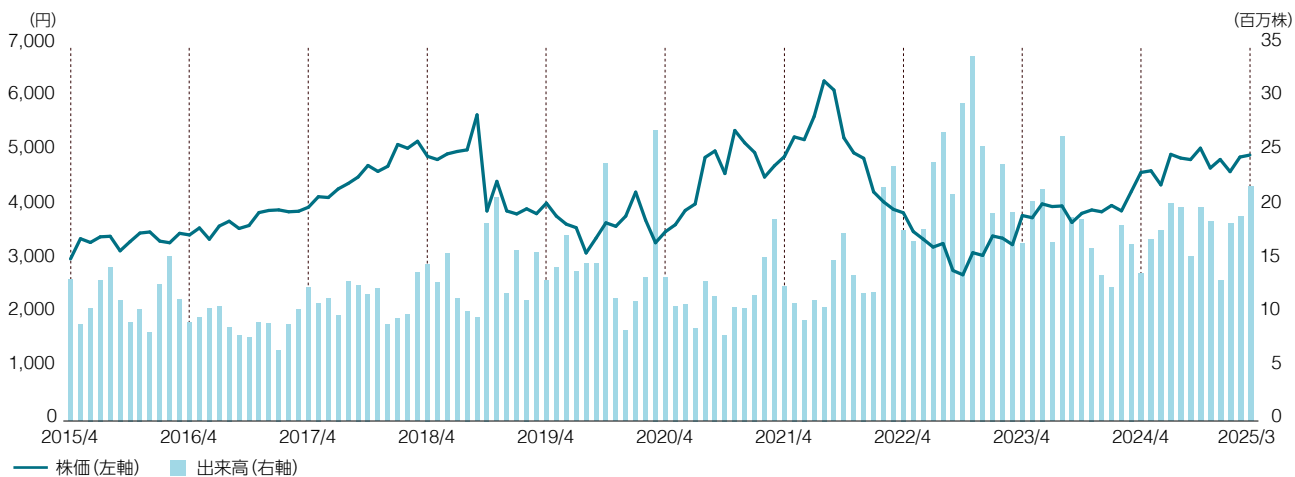


大株主(上位10名)

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)	37,051	13.77
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	13,724	5.10
株式会社マルワ	8,708	3.23
株式会社三菱UFJ 銀行	8,426	3.13
マキタ取引先投資会	5,868	2.18
株式会社三井住友銀行	5,800	2.15
日本生命保険相互会社	5,353	1.98
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	5,284	1.96
全国共済農業協同組合連合会	5,102	1.89
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505001	4,934	1.83

注：持株比率は当期末の発行済株式の総数(自己株式を除く)を基に算出しています。

株価推移



注：1. 2017年4月に1株につき2株の割合で株式分割を実施しました。比較しやすいように、株価は株式分割考慮後の値を記載しています。

2. 株価は各月末時点の終値です。

会社情報 (2025年3月31日現在)

社名	株式会社マキタ Makita Corporation	
本社	〒446-8502 愛知県安城市住吉町3丁目11番8号 電話：(0566)98-1711(代表)	
URL	https://www.makita.co.jp/	
創業	1915年(大正4年)3月21日	
設立	1938年(昭和13年)12月10日	
資本金	242億561万円	
事業内容	電動工具、園芸用機器、エア工具、家庭用機器等の製造・販売	
決算期	3月31日	
代表取締役	取締役社長 後藤宗利	
会計監査人	有限責任 あずさ監査法人	
連結売上収益	753,130百万円(2025年3月期)	
連結従業員数	17,641名	
連結子会社	53社	
主要な連結子会社	■販売子会社 マキタ U.S.A.,Inc. マキタ (U.K.) Ltd. マキタ・ヴェルクツォイクG.m.b.H(ドイツ) マキタ・フランスSAS マキタ Oy(フィンランド) ■生産子会社 牧田(昆山)有限公司 マキタ EU S.R.L. (レーマニア) ■開発子会社 マキタ・エンジニアリング・コリアCo.,Ltd. ■生産販売子会社 牧田(中国)有限公司 ■調達子会社 マキタ・インターナショナル・プロキュアメントCo.,Ltd. (台湾)	



www.makita.co.jp