



MANI

INTEGRATED REPORT **2024**
マニー株式会社 統合報告書

MANI

<https://www.mani.co.jp>

**THE BEST QUALITY
IN THE WORLD,
TO THE WORLD**

世界一の品質を世界のすみずみへ



マニーが描く未来

目指す未来の実現に向けて

マニーの社会的使命は高品質な医療機器で世界の人々の幸福に貢献すること。

ミッション・ビジョン・バリューを体現することにより、
長期的な価値創造に取り組めます。

ミッション
ビジョン
バリューの体現



▶ MISSION

患者のためになり、
医師の役に立つ製品の提供を通して
世界の人々の幸福に貢献する

▶ VISION

世界一の品質を世界のすみずみへ

▶ VALUE

科学する心で熱心に粘り強く
「トレードオフ」へのこだわり
創造・進化へのたゆまぬ挑戦

M A N I

I D E N T I T Y

マニーが目指すところ

その品質を“世界一”で届けたい

“世界一”の品質へのこだわりは創業時から続くマニーの原点です。

患者様や医師の皆様のためになる製品を追求する姿勢こそが、

私たちマニーのDNAです。

世界中の誰もが「良い製品」による「良い治療」を受けることができるよう、マニーはその使命を果たしていきます。

多様な製品ラインナップ

サージカル

眼科領域／外科領域

- 眼科ナイフ、皮膚表面を縫合するステイプラーなど
- 競争優位：優れた切れ味、手術の微細化、精密化に応える微細加工技術



眼科ナイフ

ステイプラー

アイレス針

外科領域

- 手術用縫合針（アイド針）、手術用針付縫合糸用針（アイレス針）
- 競争優位：優れた切れ味、錆びにくく折れにくい
自社開発の材料、微細なレーザー加工技術やドリル加工技術



アイド針

アイレス針

デンタル

歯科領域

- 歯科治療機器、歯科用修復材
- 競争優位：優れた耐久性、多様な製品ラインナップ、有害物質材料不使用による人体への配慮



歯科用根管治療機器
（リーマ・ファイル）

歯科用回転切削機器
（ダイヤモンド）

歯科用
修復材

統合報告書2024のポイント

トップメッセージ

新たに代表執行役社長に就任した渡部眞也と執行役会長 技術フェローに就任した齊藤雅彦のインタビューをそれぞれ掲載しています。渡部眞也からは今後のマニーの経営ビジョンについて、齊藤雅彦からはマニーでのモノづくりの強みや研究開発における抱負を掲載しています。

グローバル×人的資本

世界に広がるグローバルセールスネットワークとして、グローバルで見たマニーの顧客基盤や営業力を紹介しています。日本やベトナムにおけるモノづくり現場からのメッセージや、女性従業員からのメッセージも掲載しています。

眼科医療とマニー

クオリティ・オブ・ビジョン（目が良く見えることの価値）の観点から、主力製品である眼科ナイフの製品価値について考察しています。眼科医からのメッセージも掲載しています。

サステナビリティ

人権方針や人権デュー・ディリジェンスなどの取組みの状況、取締役会における議論内容の可視化など、開示を充実しました。

引き継がれる伝統

技術追求の精神、医療への奉仕

技術で社会に貢献する。

医師・患者にとってより確かで安全な治療を提供できる

「美しい仕事」を通して社会に貢献したい。

この想いを実現するべく、これまでにマニーは幾多の挑戦を重ねてきました。

For "beautiful fine work"

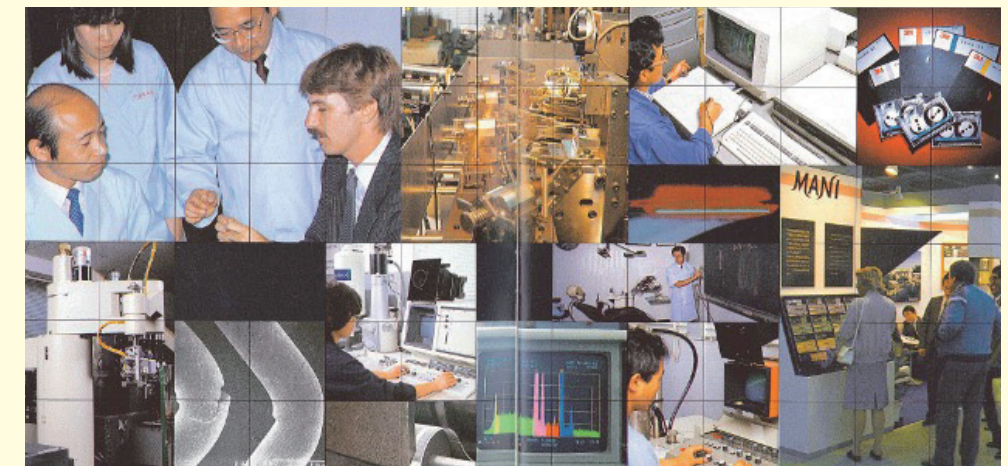
To obtain high quality armamentaria is one of indispensable conditions to guarantee "beautiful fine work" of high efficiency for *MANI*. always keep on challenging for "this" beautiful work.

より確かな治療に向って高品質のインスツルメン
い美しい治療を保証するために必要不可欠な条
めに日夜たえず注がれる努力とその精神は、
るものです。MANIは常にこの「美しい仕事」の

トを手にする——それは信頼性と効率の高
件です。また、この「美しい仕事」の実現のた
さらにより革新を生み出しつづける基盤にもな
ために挑戦しつづけているのです。



「医師の手と一体となる
繊細な技術で、
美しい仕事に貢献する」



1970年～90年頃の旧松谷製作所会社案内より抜粋



▶ マニーの歴史と連結売上高の推移

1956
鉄製アイド縫合針の生産開始

1961
世界で初めて、錆びない・折れないステンレス針の製造を実現

1976
「ステンレス製歯科用 クレンザー、フローチ」を開発・発売したことをきっかけに新たにデンタル領域へ進出

1977
「リーマ・ファイル」を開発

1978
「針金」以外の分野での商品開発が活発化

1979
「ダイヤバー」を発売

1979
世界シェア 約20%

1980
世界シェア 約30%

1990
世界シェア 約15%

2008年度
「ポーター賞」を受賞

2020年
「経済産業省認定グローバルニッチトップ企業100選」で眼科ナイフがGNT製品に選定

2023
眼科領域の新製品として「眼球内部の疾患を治療する硝子体鉗子（しょうしたいせっし）」の販売を開始。得意分野である微細加工技術を駆使して、高い剛性と高い精度を持つ製品を実現

世界シェア 約30%

株式会社
松谷製作所
日ゴ



マニー
株式会社
ロゴ



MANI.
MANI, INC.
马尼(北京)贸易有限公司
MANI MEDICAL BEIJING CO.,LTD

創業家が経営から退任[2020年]
中期経営計画発表[2021年]
マネーサステナビリティ策定[2021年]

- 2008年度「ポーター賞」を受賞 <https://www.porterprize.org/pastwinner/2008/12/02111040.html>
- 「経済産業省認定グローバルニッチトップ企業100選」に選定 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/gnt100/index.html
- 一般社団法人 日本取締役協会「コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー2023」特別賞・経済産業大臣賞 https://www.jacd.jp/news/cgoy/240111_2024-1.html
- とちぎSDGs推進企業 <https://www.pref.tochigi.lg.jp/f01/work/shoukougyou/sesaku/tochigisdgs2023.html>
- えらびし認定（認定段階3） https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage_00881.html
- EcoVadisコミットメントバッジ(2024年) <https://ssl4.eir-parts.net/doc/7730/tdnet/2497106/00.pdf>
- MSCI ESGレーティング[A]（2025年）



※マニー株式会社によるMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社（MSCI）のデータの使用、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCIによるマニー株式会社への後援、承認、推奨、または宣伝を意味するものではありません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIまたはその情報プロバイダーの所有物であり、「現状のまゝ」提示されるもので、保証はありません。MSCIの名称およびロゴはMSCIの商標またはサービスマークです。

財務・非財務ハイライト	59
財務・非財務の変遷(11年分)	61
株式の状況	63
会社情報	64

●発行年月：2025年4月

TOP Message

取締役兼
代表執行役社長

渡部 眞也

… 社長メッセージ

真のグローバル企業への挑戦

— 次の10年間で500億円、さらに1,000億円企業への飛躍を目指す —

健康医療の知見を活かして変革を牽引

2024年11月25日より、取締役兼代表執行役社長に就任しました渡部眞也です。私は1982年、株式会社日立製作所での大型コンピュータ開発からキャリアをスタートしました。2009年以降は日立が大赤字からV字回復し成長への改革を進める中で、経営チームの一員として、HDD事業（米国）、情報通信、日立アメリカ、ヘルスケア社、Smart Transformationなどに従事してきました。2015年以降は産業団体や政府委員などの公職も経験し、キャリア全般を通じて健康医療分野の幅広い知見を得てきました。2022年からは当社の社外取締役を務めており、医療機器という社会的意義の大きな事業は私にとってライフワークと言っても過言ではありません。

経営に臨むにあたり私が大切にしていることは「三現主義」です。「現実」「現場」「現物」という3つのファクトを重視し、これらを経営判断のよりどころとしています。営業であれば「現実」とはお客様との関係です。当社の製品がお客様からどう評価されているか。「現場」で開発や製造にあたる従業員が誰より「現物」を理解しているか。机上で論じるのではなく、「現実」をしっかりと見て判断することを重視しています。

社長就任後は、まず国内の拠点を回ってタウンホールミーティングを実施しました。新しい経営方針について直接説明し、従業員の皆さんからも忌憚のない意見をもらう場です。階層を気にせず率直にものを言うことができる環境は、当社グループの誇るべき文化だと改めて感じました。まずは一人ひとりの貴重な意見をしっかりと受け止め、変革につなげていきたいと思います。また、海外ではベトナムを中心に約3,500人、それ以

外の6つの事業・販売拠点に約200人の従業員がおり、現在これらを順番に回っているところです。これまでインドと中国を訪問しましたが、この2拠点は売上を大きく伸ばしています。特に中国は平均年齢31歳、過去5年間の成長率は平均20%以上を誇ります。こういった海外の若い従業員がマニーの製品を広め、顧客基盤を強固にしています。当社は研究開発型企業ですが、それぞれの地域に根差したビジネス展開を通じて成長してきたのだと実感しました。

創造・進化へのたゆまぬ挑戦を

2025年1月9日に中期経営計画の進捗と今後の経営方針を発表しました。その冒頭では当社グループとしてのミッション・ビジョン・バリューを改めてご紹介しています。これまで創業以来マニーが培ってきた強みを大切にしつつ、これからの飛躍に向けて新たな風を吹き込んでいくとの想いが込められています。

ミッションは「患者のためになり、医師の役に立つ製品の提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」こと。これが当社の果たすべき社会的使命です。また、「世界一の品質を世界のすみずみへ」というビジョンは非常にシンプルで力強いメッセージであり、全社員の行動指針の中核になっています。なお、「品質」という言葉は当社にとって非常に広い意味を持っています。単に製品の欠陥率や不良率が少ないという点だけでなく、例えば医師が眼科ナイフを白内障手術で使用する際の使い心地や使い勝手、切れ味、手に伝わる感覚まで他社製品と比べて断然に良いという点も広く含んでいます。

バリューは3つの価値観で構成されています。1つ目が創業以来受け継がれてきた「科学する心で熱心に



インドでのタウンホールミーティングにて

粘り強く」取り組むということ。科学する心と自ら進歩しようとする心をもって、熱心に粘り強く仕事に取り組むことを全社員の取り組むべき姿勢としています。2つ目が「トレードオフへのこだわり」です。当社は中小企業から中堅企業へ成長する中、限られたリソースで競合企業に負けないために、勝てる分野にリソースを集中することを戦略立案の基準としています。すなわち、医療機器以外は扱わない、世界一の品質以外は目指さない、製品寿命の短い製品は扱わない、ニッチ市場以外に参入しない、というものです。この「やらない」経営を徹底することで、当社グループの極めて高い営業利益率と自己資本比率という強みを導き出しています。そして3つ目のバリューとして新たに加えたのが「創造・進化へのたゆまぬ挑戦」です。主力製品である「アイレス針」「リーマ・ファイル」「ダイヤモンド」、そして「眼科ナイフ」は、創業以来受け継がれた「技術で社会に貢献する」との思いのもと一切妥協することなく開発されたものです。世界一の品質を追求する当社のモノづくりのDNAは、技術職はもとより営業やコーポレートスタッフにもしっかり流れています。当社グループはかつてない高みを目指して挑戦してまいります。

グローバル企業としての進化

マニーにおける事業のグローバル化は、輸出や現地法人の設立のみならず、オペレーションをグローバルな視点で連携させることにより、各国の医療ニーズに応じていくことを進めています。例えば、マニー製品を使っ

て手術をされた医師からのフィードバックを真摯に受け止め、製品の改善を続け品質を高めています。製品開発についても世界のKOLネットワークとの関係を強化しています。将来は、全てを日本で担うのではなく、それぞれの国や地域のニーズに応える最適な国や地域を選んで開発するなど、世界全体での最適化を図っていききたいと思います。

製造では1990年代後半にベトナムに生産拠点をシフトし、製品の品質維持と生産コストの低減を実現しています。販売は先に述べましたように、中国、インドで実績を大きく伸ばしています。特に中国現地の従業員からは「製品をただ販売するのではなく、医師の意見を聞き出して開発にフィードバックし、製品に反映させたい」という強い思いを受け取っています。そうした積極的な意向を受け止め、これに応えるべく準備を進めています。

今後の経営方針

今後の経営方針につきましては、4つの重点方針を挙げています。1つ目が当社の強みである製品の優位性を活かしてグローバルシェアをさらに拡大すること、そして研究開発型企業としてのポテンシャルを最大限に発揮してモノづくり力を強化することです。具体的には、現在当社を支えている主力4製品のほかに、5つ目、6つ目の柱となる製品を育てていきたいと考えています。また「世界のすみずみへ」ということで、現在シェアが高い日本、中国、インド、アジア圏に加えて、欧州やアメリカにも販売ルートを拡大し、シェアを伸ばしていきます。2つ目は、次の10年間は連結売上高500億円、さらには1,000億円を目指す大きな飛躍の時期と捉えており、そうした企業規模の拡大を見据えて経営基盤を強化することです。その一例として、将来の売上拡大を見越して現在サプライチェーン改革に取り組んでいます。また、世界120以上の国・地域にマニーの製品を提供するにあたり、それぞれの国の薬事などの法規制にコンプライアしなければなりません、この部分をさらに強化することが医療機器メーカーとしての基盤につながります。3つ目が、従来の延長線ではない、新たな挑戦をしていくことです。2015年にSchütz Dental Groupを子会社化して歯科用修復材事業に取り組んでいるのはその1つであり、デンタルにおける事業領域を広げることに戦略的な狙いがありま

す。4つ目が、アライアンス・M&Aの活用を含めた事業の戦略的展開です。特に、手元資金を活かした戦略投資などの成長戦略を実行することにより、ROEの向上を図っていきます。

2025年1月に発表した中期経営計画の進捗と今後の経営方針において、目標として掲げていた連結売上高500億円の達成時期を2年前倒して2029年8月期としています。現中期経営計画を2021年に開始して以来、当社グループは売上高成長率（年平均成長率）約12%を維持しており、それを続けていくということです。今後4年間には当然ながら事業環境の変化や、さまざまなリスク、機会が訪れるものと思います。特にリスクに関しては、中国や新興国における医療機器国産化の動き、ローコストプレイヤーの台頭などの可能性があります。これらのリスクを早期に捉え、迅速に対応していきたいと思っています。また新たな成長機会として、ロボティクスサージェリー（医療用ロボットを用いた手術）や低侵襲治療といった新しい医療分野に挑戦していきたいと思っています。

あらゆるステークホルダーにとって 魅力ある企業へ

改めて、マニーグループのミッションは「患者のためになり、医師の役に立つ製品の提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」ことです。世界の医療現場に携わるお客様には、圧倒的に使いやすいデバイスを提供すること。投資家の皆様には、期待に応える確かな結果を出すとともに、当社の経営の考え方や経営計画の進捗をしっかりと伝えて丁寧なコミュニケーションに努めます。そして当社に関わる一人ひとりがいきいきと働ける職場、楽しみながら良い仕事ができる職場になるよう環境を整えていきます。

まずは現行の5ヵ年中期経営計画に掲げたビジネスモデルの変革をやり遂げ、2026年以降も自らに限界を設けることなく高い成長を目指し、あらゆるステークホルダーにとって魅力ある企業に進化していくことで、皆様のご期待に応えたいと考えています。引き続き変わらぬご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



価値創造の源泉

“世界一”を実現する、マニーのDNA

「世界一の品質を世界のすみずみへ」を担保する取組みとして「世界一か否か会議」を半年に1度開催し、品質の要求特性ごとに世界一を目指すプログラムを実行しています。1つの製品を細分化し、それぞれの特性ごとに世界一か否かを厳しい目で判断し、改善に活かしています。

製品戦略においては、トレードオフすなわち「やらないこと」を明確化し、実行しています。技術の変化に合わせて戦略を変更していくことは重要なことですが、経営のコアとなる考え方については引き続き継承していくことで、持続的な成長を目指しています。

「やらない経営」
トレードオフの
追求

1 医療機器以外は扱わない

2 世界一の品質以外は目指さない

3 製品寿命の短い製品は扱わない

4 ニッチ市場以外に参入しない^(注)

(注) ニッチ市場：年間世界市場5,000億円程度以下の市場

独自の取組み：「世界一か否か会議」



- その製品が世界一か否かを評価するために、製品の性能だけでなく、市場価格、入手のしやすさ等を点数化し、客観データを作成したうえで、競合他社製品との比較・データ検証を行っています。
- 改善が必要な特性に対してはアクションプログラムを策定することで、よりよい治療を可能とする高品質な製品の提供を目指しています。
- 過去に世界一であった製品も「本当に今でも世界一なのか」「なぜそう言えるのか」という厳しい問いを自ら立て、健全な危機感を持ちながら製品開発を熱心に粘り強く続けています。

強みの強化

課題発見力

世界一品質を支える技術力

科学する心で熱心に粘り強く

● 会長インタビュー

圧倒的な高みに至る製品を生み出し続けるために

執行役会長 技術フェロー 齊藤 雅彦



新体制のもとで成長スピードを加速

私は2020年11月に当社の取締役兼代表執行役社長に就任して以来、営業・生産・開発各機能のプラットフォームを進化させ、「真のグローバル企業」への成長を目指してまいりました。これまで、2026年までを見据えた中期経営計画は順調に進捗しておりますが、5年先、10年先を見据えた当社グループのさらなる進化

を実現するためには、組織体制や事業運営の強化・変革という大胆なマネジメント改革が不可欠であると判断いたしました。変革を推進するには、スピード感と実行力を兼ね備えたリーダーの存在が必要です。

私自身、1990年の入社以来モノづくりに従事し、会社と共に成長してきたと自負しております。当社の製品に精通しているものの、医療・ヘルスケア分野ではニッチな領域が中心でした。一方、2022年より社外取締

役に就任した渡部眞也は、国内にとどまらず米国人での豊富な経営経験を有し、高品質なモノづくりおよび医療・ヘルスケアに関する幅広い知見を備え、後継者として最適な人材です。次期中期経営計画（2026年以降）を視野に入れ、今が代表執行役社長交代の最良のタイミングと考え、2024年11月25日付で経営のバトンを渡しました。これからは、強いリーダーシップとコミュニケーション能力でマネジメント改革を推進し、マニーグループの成長スピードをさらに加速してくれると確信しています。

生産・販売体制を整備し グローバルな販路拡大へ

現中期経営計画の進捗と成果として、まず眼科ナイフに次ぐ主力製品の開発に積極的に取り組みました。歯科分野では根管治療に用いるNiTiロータリーファイル『JIZAI』、眼科分野では網膜硝子体手術用の硝子体鑷子（しょうしたいせつし）『マニーマイクロ鑷子』、さらにドイツの連結子会社MANI MEDICAL GERMANY GmbH（MMG）と共同開発した、歯科用修復材（コンポジットレジン）『MANI EG Composite』の3製品を上市いたしました。

また、生産面では、創業の地である栃木県高根沢町花岡において、スマートファクトリー（以下、「花岡工場」）を2025年1月末に竣工しました。花岡工場は、マニーのモノづくりの進化を担うパイロット施設として、新製品の量産技術、主要既存製品の自動化生産ラインの確立を目指しています。なお、2026年より眼科ナイフの量産を開始する予定であり、将来的にはこの自動化生産の仕組みをベトナム工場へも展開していく計画です。

営業面では、これまで新興国マーケティングを強化すべく、ベトナム、中国、インドに販売子会社を設立してきました。さらに、2023年にはマレーシア、2024年にはアメリカに販売拠点を新設し、特に医療先進国である北米地域での事業基盤の確立を重要経営課題として取り組んでいます。

「科学する心で熱心に粘り強く」を徹底

私は2024年11月25日付で取締役を退任し、新たに代表権を有さない執行役会長に就任いたしました。



今後は新製品開発や人材育成の面で業務を執行しつつ、代表執行役社長の渡部をサポートしてまいります。

当社は、世界大手の競合と対峙するため「世界の品質」を掲げ、究極のモノづくりに挑戦しています。当社グループの成長の礎は、何よりも品質にこだわるカルチャーにあります。

現場の医師が最も重視するのは、手にした際の使いやすさです。思い通りにコントロールでき、思い描いた通りの手術が実現できる高品質な製品の提供こそが、当社の使命です。そのため、各分野のKOL（キー・オピニオン・リーダー）医師に実際に製品を使用していただき、細やかなフィードバックを基に、医師が本当に求める機能を手に感じる感覚まで数値化して捉え、製品設計に反映させています。

「普通に考えてできるものは、既に誰かがやっている。圧倒的に使いやすいものを追求するには、誰も考えていないところに答えがある」と、私は常々技術者に語っています。このモノづくりへの姿勢こそが、「科学する心で熱心に粘り強く」という社訓の根幹をなしています。マニーの品質が他社に追随を許さず、長期にわたって支持される理由はここにあります。

なお、当社の次なる柱となる製品は既に上市しておりますが、現時点では他社製品との差別化において、まだ圧倒的な優位性を確立できていないとは言いきれません。私は、技術フェローとして後進の育成に努めながら、圧倒的な高みを目指すための答えを追求し、マニーのモノづくりをさらに進化させていく所存です。



新たな経営体制

想いを受け継ぎ、
進化を目指す

前列左から、
執行役会長 齊藤 雅彦
取締役兼代表執行役社長 渡部 眞也
取締役兼執行役副社長 高橋 一夫
後列左から、
執行役常務 橋本 尚久
執行役専務 福本 英士
執行役専務 栗田 秀一
執行役常務 神阪 知己

MANI Outlook

グローバル・ニッチ・トップとして

微細加工技術によって生み出された安全かつ高品質な医療機器を世界120以上の国・地域の医療現場に提供することで、世界の人々の幸福に貢献しています。特に白内障手術に使用される眼科ナイフについては日本国内のみならず、世界でも高い市場シェアを獲得しています。

歴史

1956年創業

グローバル展開
販売地域

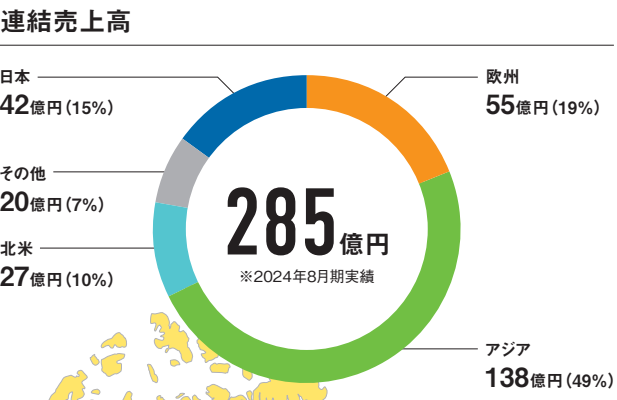
120以上の国・地域

グローバル展開
海外売上比率*

85.2%

眼科ナイフ
世界シェア

約30%



眼科ナイフ
国内シェア

No.1

アイレス針累計出荷数
(2007年～2024年までの約17年)

27億本(当社推定)

デンタル製品種類

1,500種類以上

売上高成長率
(年平均成長率)

CAGR +9.6%

(2014年8月期～2024年8月期)

ROE*

12.3%

配当性向*

61.1%

最近の主な取組み

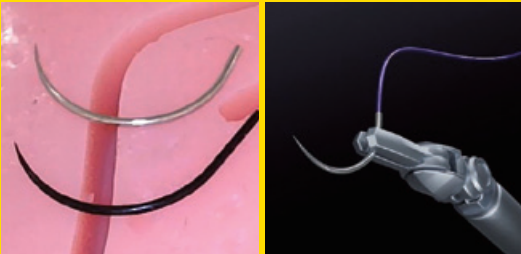
「JIZAI Pre020」販売開始

歯科根管治療の質や治療の幅を広げたいというKOL医師のニーズに応え、「JIZAI」の製品ラインナップを拡充。



ロボット手術用アイレス針開発・国内販売開始

当社独自のステンレス材料である「MANIハードファイバーステンレススチール」を用いたアイレス針をロボット手術に適した形で開発。



スマートファクトリー建設・竣工

花岡工場（スマートファクトリー）が2025年1月に竣工。2026年より眼科ナイフの量産を開始予定。



米国カリフォルニア州に販売子会社を設立

新たな販売子会社MANI MEDICAL AMERICA, INC.を米国カリフォルニア州に設立。北米市場での事業拡大に向けての準備を進める。

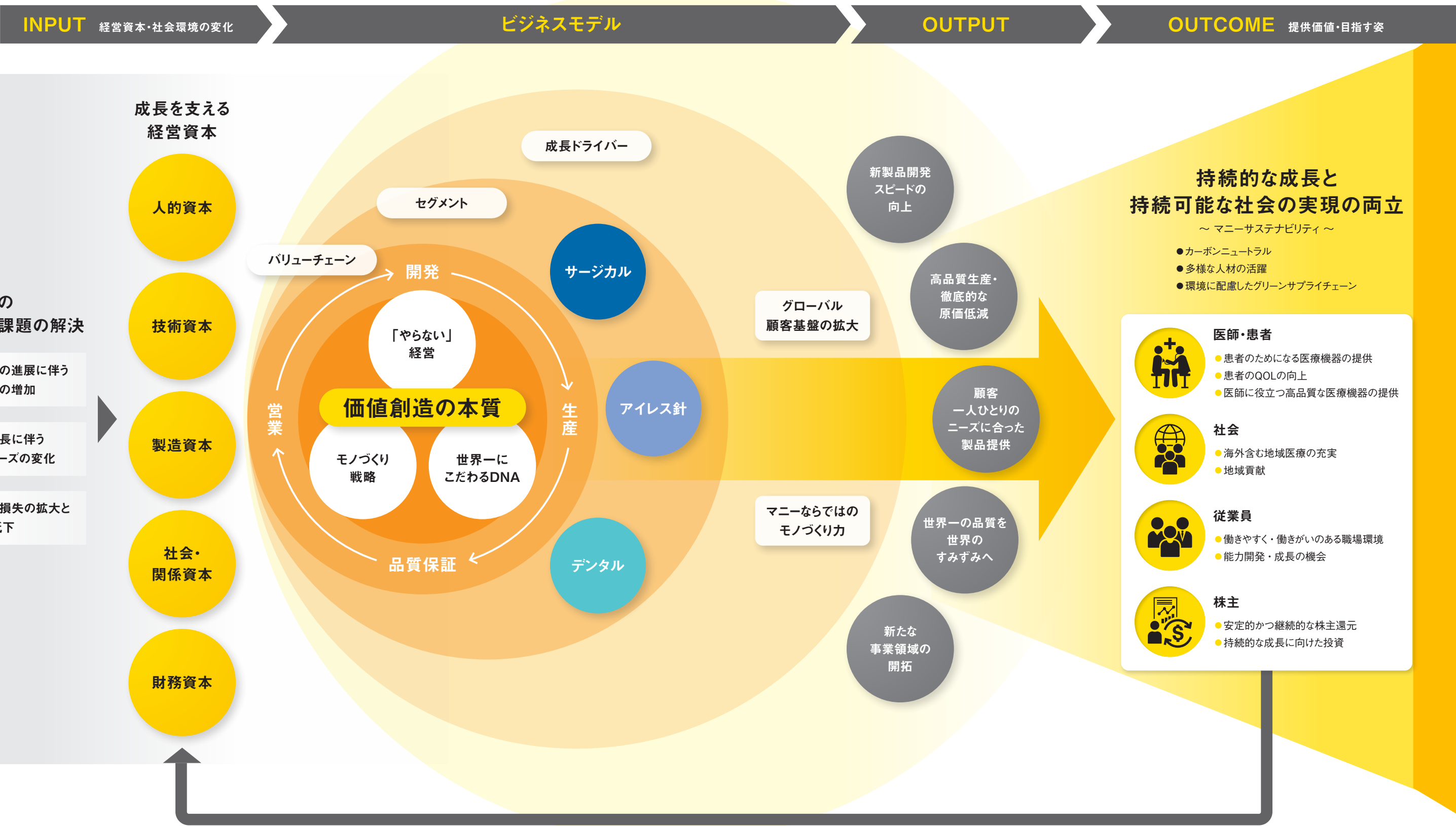


マニーの価値創造ストーリー

マニーは長年培ってきた経営資本を活用し、「やらない経営」「モノづくり戦略」「世界一にこだわるDNA」の3点を強みに高品質の製品を提供してきました。今後はこれらの強みを一層強化し、付加価値の高い製品を世界のすみずみへ提供することで、医師・患者、社会、従業員、株主などのステークホルダー、そして世界の人々の幸福に貢献することを目指します。

患者のためになり、医師の役に立つ製品の提供を通して

世界の人々の幸福に貢献する



経営資本強化に向けて

価値創造のインプットである経営資本を継続的に強化することはマニーの中長期的成長に不可欠であり、ひいてはステークホルダーへの価値提供につながると考えます。



人的資本

- 豊富な人材
従業員数 **4,154**名(連結)
平均勤続年数 **14.3**年(単体)
- グローバル
海外従業員比率 約**9**割(連結)
- 企業文化
「科学する心で熱心に粘り強く」の精神

強み 「世界一の品質を世界のすみずみへ」の共感・浸透

重点課題 グローバル経営人材の獲得・育成

注目点

- 成長戦略を実行する人材育成や人材獲得に注力
- 全社プロジェクト「トランスフォームM」開始
- D&Iの推進



技術資本

- 独創技術の蓄積
特許件数 **489**件
微細加工技術(レーザー微細加工技術等)、金属材料技術(MANIハードファイバー・ステンレススチール等)
- 研究開発投資
売上高研究開発費比率 **8.4**%

強み 独創技術・材料の蓄積、固有の特許等

重点課題 新技術・新領域の探索

注目点

- 重点開発製品の上市完了(NiTiロータリーファイル「JIZAI」、硝子体鍋子(しょうたいせっし)、歯科用修復材)
- マニーならではのモノづくり力の強化、製品開発スピード短縮や研究開発プロセスの革新に向けた取組みに注力
- オープンイノベーションによる機会探索を外部パートナーと開始



製造資本

- 差別化
独自の生産技術や品質保証体制
- グローバル
ベトナムを中心とした海外生産体制

強み ベトナムを中心とした生産体制と差別化

重点課題 スマートファクトリーによる量産体制構築、省人化推進

注目点

- 花岡工場(スマートファクトリー)が2025年1月に竣工
- ベトナムでの生産性改善活動やBCP対策を継続



社会・関係資本

- ビジネスリレーション
世界に広がる顧客基盤、KOL医師^(注)とのネットワーク、地域社会連携

強み ビジネスリレーション(アジアにおける強力な顧客基盤、KOL医師とのネットワーク、地域社会連携)

重点課題 北米・欧州におけるビジネスリレーション獲得(現地KOL医師とのネットワーク構築)

注目点

- 輸出中心から地域密着型ビジネスへ
- 海外販売子会社の強力な顧客基盤(中国、インド)
- 北米市場への本格参入を開始(販売子会社設立)



財務資本

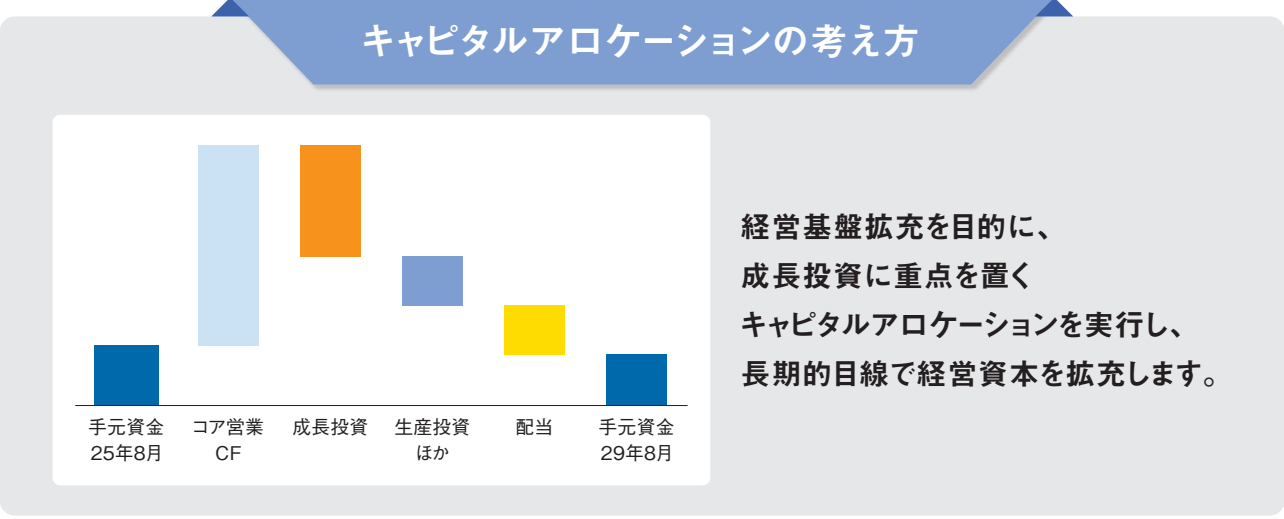
- 健全性の高い財務基盤
高収益率、強固な自己資本

強み 業界平均を上回る収益性、強固な自己資本、キャッシュ・フロー創出能力

重点課題 余剰資金の有効活用(キャピタルアロケーション)

注目点

- グローバル・ニッチ・トップのポジショニングが生み出す高水準の収益性(営業利益率は30%台)
- 成長投資への資金配分を中心としたキャピタルアロケーションを実行



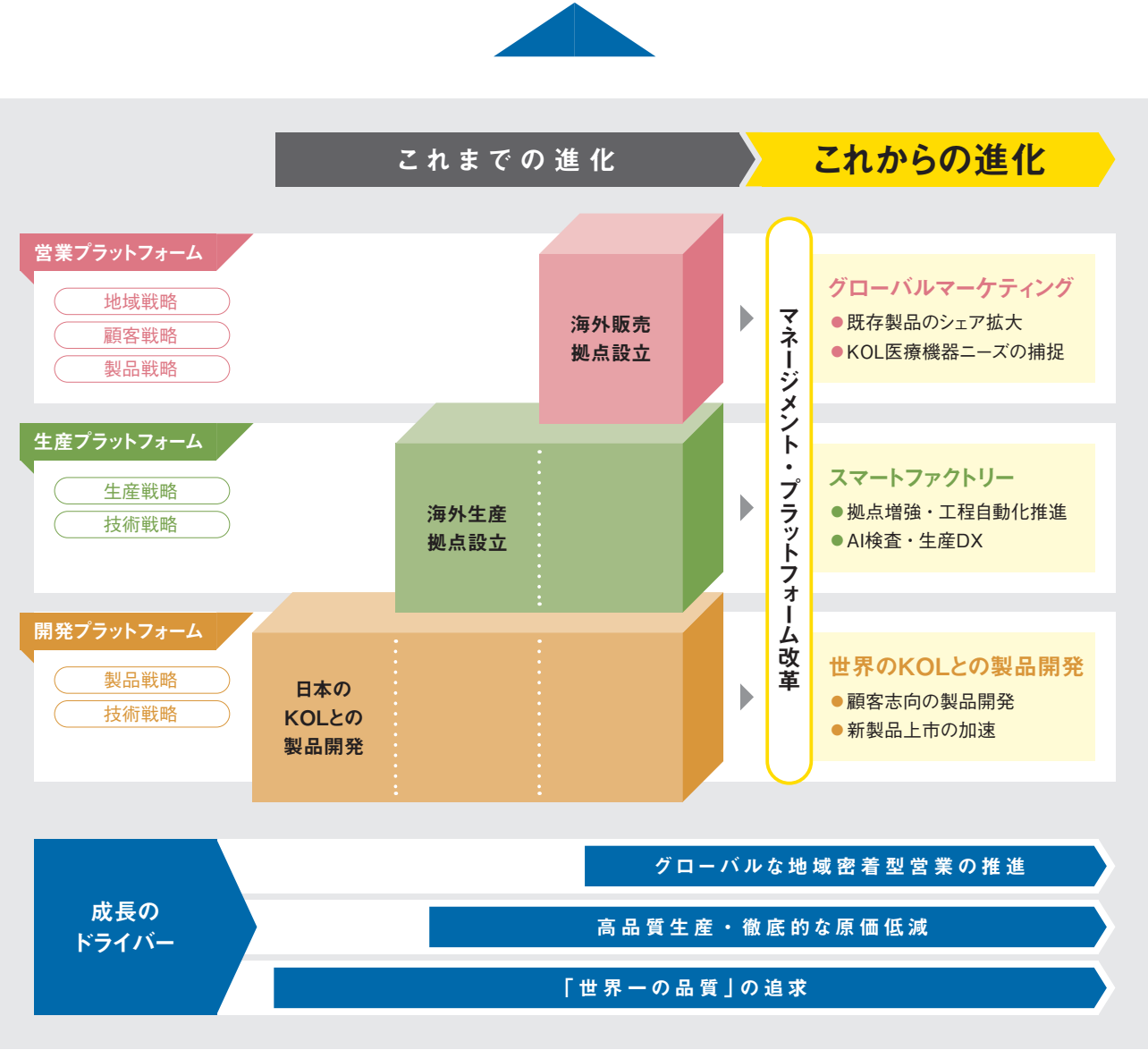
中期経営計画 ビジネスモデルの変革

持続的な成長とそれを支える経営基盤の強化に向け、2021年4月に2026年8月期を最終年度とするグループ中期経営計画を公表しました。

本中期経営計画では、①当社の企業理念「患者のためになり、医師の役に立つ製品の開発・生産・提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」を達成すること、②営業・生産・開発それぞれのプラットフォームの進化を進め、「開発型ニッチ企業の集合体」から「真のグローバル企業」への革新を進めることを目指しています。

「世界一の品質」を文字通り「世界のすみずみ」へ
→ 「企業理念」の実現

「開発型ニッチ企業の集合体」から「真のグローバル企業」へ



2024年8月期における主な進捗

● 新製品開発

	NiTiロータリーファイル「JIZAI」	硝子体鋸子「マニーマイクロ鋸子」
進捗	●2020年2月上市(日本) ●2024年9月までに2品目追加 →治療シーケンスをMANI製品で完結 ●主要市場に展開(中国は薬事申請中)	●2023年4月上市(27G、日本) ●欧州でのMDR取得 ●KOL医師のフィードバックを収集中
優位性	●優れた根管追従性、柔軟性、対破折性	●優れた先端把持力
今後の展開	●中国への上市 ●製品改良：切削性の向上など ●花岡工場(スマートファクトリー)で量産開始(2026年)	●日本、欧州、中国を中心に立上げ ●製品改良：25G追加、術者の使用感向上など ●花岡工場(スマートファクトリー)で生産技術を開発

今後の目標 新製品を主力製品へ育成する

● 歯科用修復材事業(MMG)

進捗	●2015年Schütz Dental Group買収 ●2018年販売部門を売却、開発・製造に特化 ●2023年MMGへ社名変更、新工場稼働 ●PB向けのOEMビジネスが先行^(注) ●自社ブランド開発中：日本、中国、ベトナム
優位性	●カスタマイズ対応、色調・形状づくりが容易 ●高い審美性 ●小ロット生産
今後の展開	●PB顧客の新規獲得 ●中国への上市 ●事業体制の強化、収益性の改善

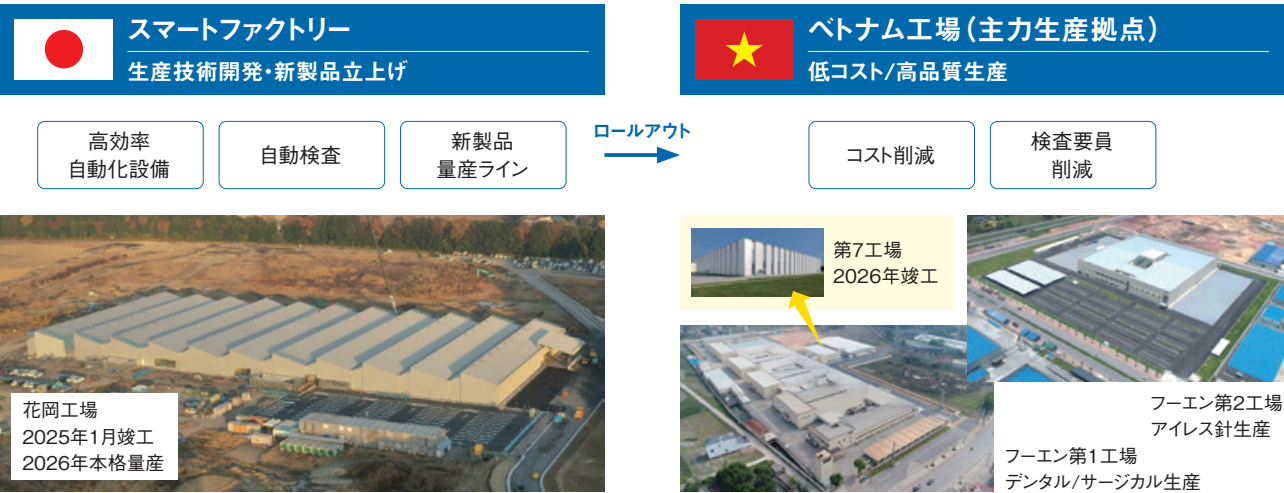
(注)PB：プライベート・ブランド



MMG新本社・工場(ドイツ)

今後の目標 成長性・収益性のさらなる向上

● グローバル生産体制 2025年から主力2拠点体制がスタート



FOCUS

世界に広がるグローバルセールスネットワーク

 **インド** MANI MEDICAL INDIA PRIVATE LIMITED

チームの信頼を築くI.P.C.（行動規範）

より健康的な明日を目指して「世界一の品質を世界のすみずみへ」届ける先進的な企業で働けることを心から光栄に思います。また、制限なく常に支援し、製品を供給する精力的な上司や同僚たちと一緒に仕事ができ感謝しています。I.P.C.（行動規範）はメンバー間の信頼を築くのに役立ちます。それぞれの成功をお互いに応援し褒め称えることで、個人的にも組織としても成長につながっていきます。



Amit Rana
Zonal Sales Manager

 **マレーシア** MANI MEDICAL DEVICE MALAYSIA SDN. BHD.

卓越した製品と一流のサービス

私は歯科分野を幅広く経験していますが、マニーの製品が優れた品質を維持しながら作られていることに注目していました。マニーの卓越した製品をお客様に届け、一流のサービスを提供しながら、マニーの成長と成功に貢献できる、その一員になれてとても嬉しいです。



Owen Yew
International Dental Sales Manager

 **中国** 馬尼(北京)貿易有限公司

マネジメントとマーケティングの本質

マネジメントの本質は全ての人の善意を鼓舞し解き放つことであり、マーケティングの本質は顧客満足を高め続けることである、という考えを私はモットーとしています。



焦炜然 (Jiao Weiran)
総経理

 **アメリカ** MANI MEDICAL AMERICA, INC.

情熱を注げる仕事

私はマニーで働くことに情熱を注いでいます。マニーの一員として、強固な顧客関係を築き、医療を向上させる最善のソリューションを提供することに貢献しています。



Anika Atsuyo Kahn

ヘッセン州

デリー

北京

ハノイ

クアラルンプール

MANI

海外現地法人による
グローバルビジネス展開を強化
「Global One MANI」へ

カリフォルニア州

 **ドイツ** MANI MEDICAL GERMANY GmbH

最高の製品を提供できる喜び

私たちはチームで協力しながら、最も優れた歯科用修復材をお客様に提供することを心から楽しんでいます。そして「世界一の品質を世界のすみずみへ」というマニーのアプローチに貢献しています。



Frederik Metzner
Director Global Business Development & Sales



Antje Maurer
Deputy Head of Sales

 **ベトナム** MANI MEDICAL HANOI CO.,LTD

お客様からのフィードバックがモチベーションに

私はタイで7年以上もの間、マニーの一員として高品質な眼科ナイフの市場投入に尽力しました。お客様から寄せられる強い信頼や愛着、製品の価値と品質に対するポジティブなフィードバックが、優れた製品を追求し続ける強いモチベーションにつながっています。



Pattanun Aphiwatchirakit

10年以上をかけベトナムで高シェアを達成

マニーの一員となり、高品質な製品や効果的なソリューションを医師の皆様に提供することに貢献でき本当に嬉しく思います。10年以上をかけて市場開拓に取り組み、お客様との信頼関係を築き上げ、ベトナムの歯科用バーと手用ファイルにおいて市場シェア70%超を達成しました。この成果を励みに、これからも私たちのミッション「世界一の品質を世界のすみずみへ」とともに営業活動を続けていきます。



Nguyen Thi Thu Ha

FOCUS

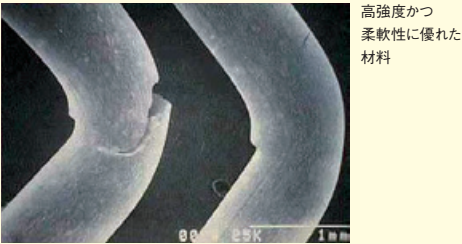
技術とモノづくり

開発・技術面での強み

強み 1 独自の材料開発

マニーは世界で初めてオーステナイト系ステンレスの医療用縫合針を開発しました。錆びない・折れない縫合針を実現するために新たな材料を開発し、加工に不向きな材料でも独自の最適な加工法を生み出して、製品を具現化しています。社内ではその材料を「MANIハードファイバー・ステンレススチール」と称しています。

現在ではステンレスだけでなく、タングステン・カーバイド（超鋼）・ニッケルチタン材など複数の金属材料で製品を有し、さらに複合樹脂材（コンボジットレジン）もあります。複数の材料・加工法を多様な製品群に展開しています。



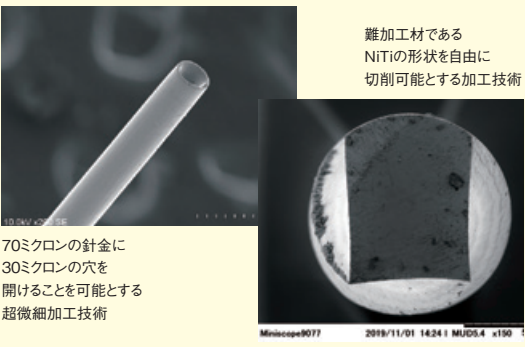
高強度かつ柔軟性に優れた材料



捻っても折れにくい材料

強み 2 金属の微細加工技術

低侵襲治療の拡大によってマニーが得意とする微細加工技術の活躍の場が広がっています。マニーでは製造・加工装置の核心部分を独自に開発し、設計しています。それにより製品の具現化、多品種の生産、安定した高品質、コスト競争力と大量生産を実現しています。またマニーの製品は製品寿命が長いという特長があり、持続的な品質の作りこみも大きな競争力となっています。一歩先をいく先端技術を取り込む挑戦を続け、微細加工技術を進化させ続けています。



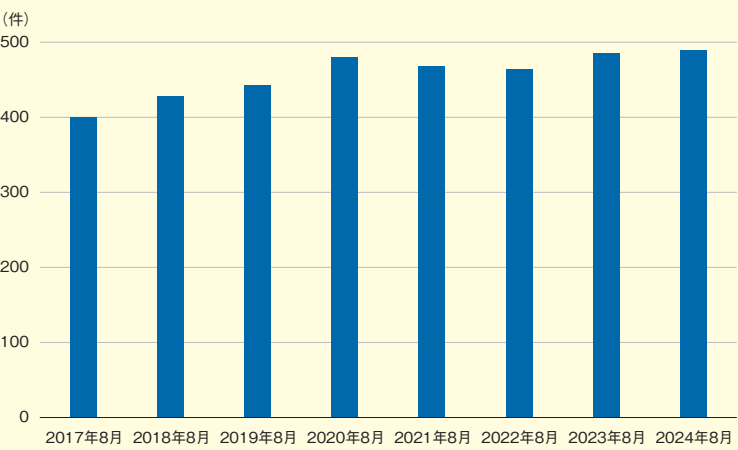
難加工材であるNITIの形状を自由に切削可能とする加工技術

70ミクロンの針先に30ミクロンの穴を開けることを可能とする超微細加工技術

知的資本（特許戦略）

「順法精神と独創技術を持ち将来利益を確保する」との経営基本方針に則り、当社が開発した製品・加工・製造技術については特許を取得し、権利確保に努めております。特に量より質の特許を重視し、アジアなどを中心に戦略的かつ積極的な特許取得を目指しています。

■ 特許権保有件数



国内外 特許件数
(2024年8月末現在)
489
(内、国外の件数：403)

国内外 出願中件数
(2024年8月末現在)
35
(内、国外の件数：27)

モノづくりの現場より



マニーの技術力を活かした製品開発を加速

マニーでは、比較的シンプルな医療機器を取り扱っています。シンプルであるからこそ、基本となる性能の真価が問われます。開発本部では、そのような性能を実現するための技術を日々研究し、徹底的に磨き上げ、世界一の製品へと育て上げる研究開発を行っています。

眼科治療の世界では驚くほど低侵襲化が進んでおり、0.1mm以下の精度が要求されるような精密なデバイスが求められておりますが、微細加工を得意とするマニーの固有技術との相性が極めて良く、マニーならではの価値提供ができることも大きな強みです。重点開発製品として新たに立ち上げた硝子体鑷子（しょうしたいせつし）にもこの強みは大いに活かされています。

医師が思い描く治療を最高の品質で実現できるデバイスを開発し、医療に貢献していきます。



田澤 祥亨
開発本部サージカル開発グループ
マネジャー



ベトナムならではのモノづくりで医療に貢献

入社から約30年間にわたり、ベトナムでアイレス針や眼科ナイフの生産技術開発に携わってきました。2014年からは本社のサージカル製品の生産・開発課長職として、日本とベトナムの双方からモノづくりをリードした経験もあります。

MHCのモノづくりの強みは、3つの「現」（現場、現物、現実）を最大に活かすことで、高品質・低コスト化をスピーディーに展開できることです。ベトナムならではのアイデアや仕事への熱心さが生産性改善活動にも活かされています。

これまでに各製品セグメントにおける生産プロセスの自動化を進め、成果が出ています。今後は工場での自動化をさらに推進し、お客様の様々なニーズに応えられるような生産体制を作りあげると

ともに、世界中の医師・患者に対して最高品質の製品を届け続けていきたいです。

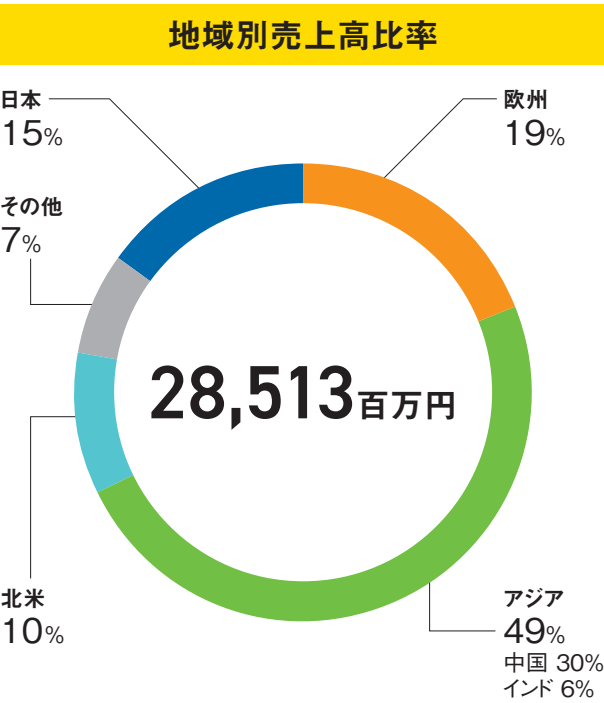
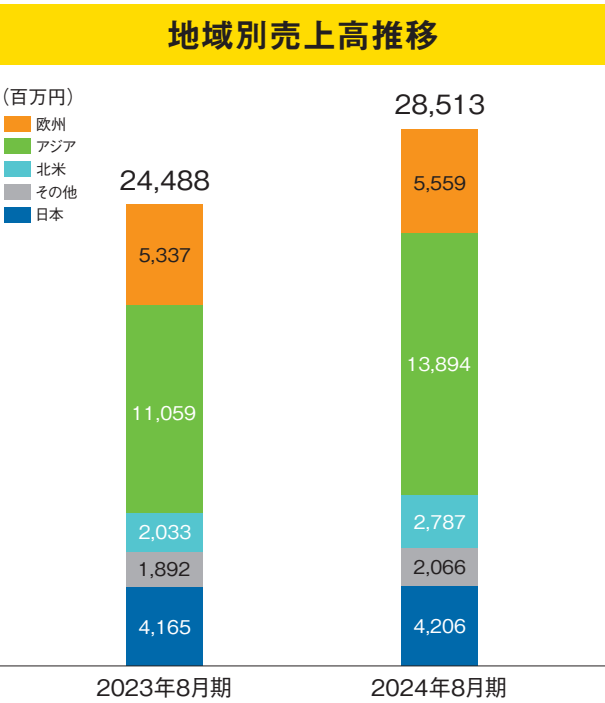
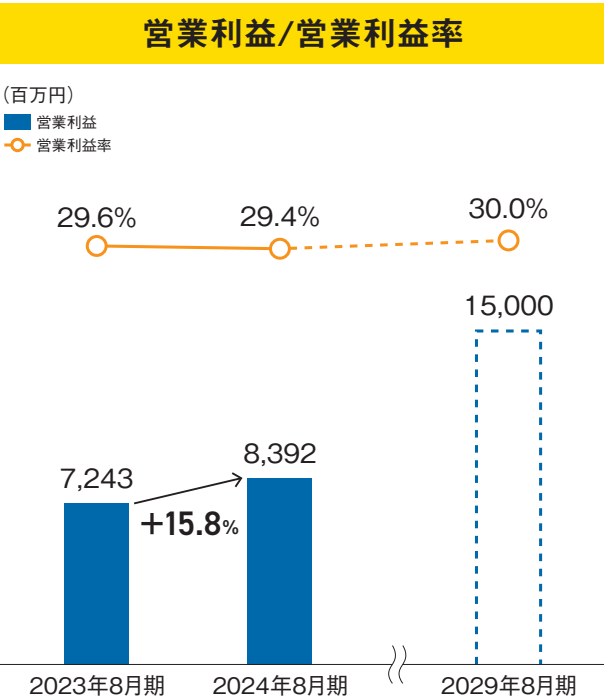
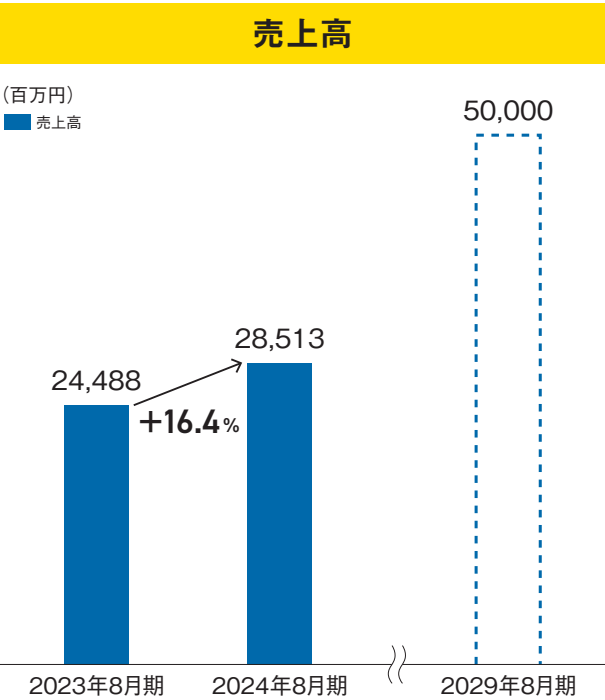


Nguyen Ngoc Duong
MANI HANOI CO., LTD (MHC)
副社長 生産・技術担当

事業概況 (2024年8月期)

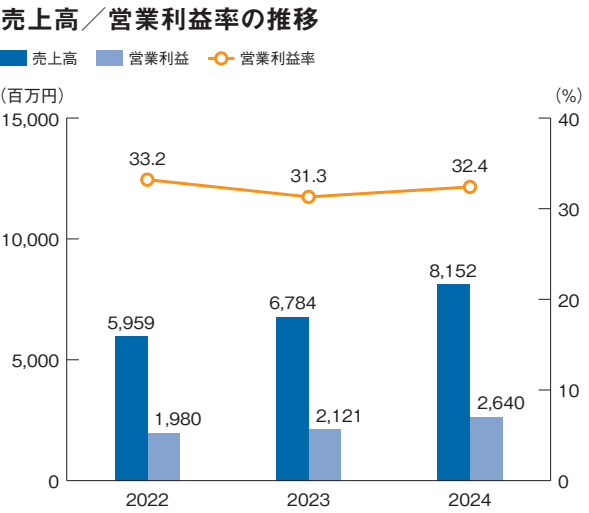
～2桁成長での増収・増益を達成～

2024年8月期の連結業績は、主にアジア、北米を中心とした地域で販売が増加した他、円安による海外売上高の押し上げも加わったことを背景に、売上高は28,513百万円（前期比16.4%増）、営業利益は8,392百万円（同15.8%増）と好調に推移しました。



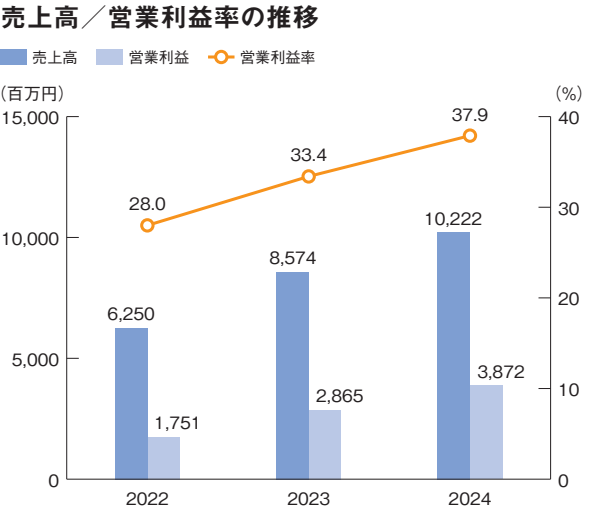
サージカル

- 【概況】**
- 眼科ナイフの製品需要が欧州・アジアを中心として拡大中
 - 欧米地域でのシェア拡大を推進
- 【業績】**
- 眼科ナイフの需要が中国を中心としたアジア、欧州、北米等の地域で拡大したことにより、増収増益



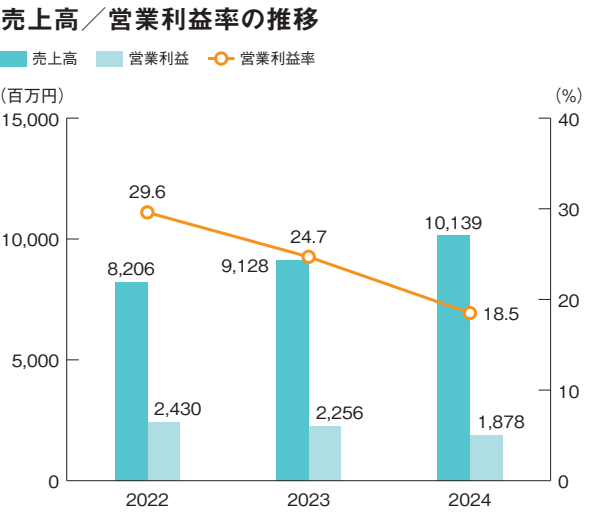
アイレス針

- 【概況】**
- コロナ禍の終息により手術件数が回復・緩やかな増加
 - 北米・中国顧客からの需要拡大、OEM供給先の裾野の広がり
 - ロボット手術など新たな領域への応用可能性
- 【業績】**
- アイレス針の受注が中国を中心としたアジア、北米等の地域で引き続き増加したことにより、増収増益



デンタル

- 【概況】**
- 新興国を中心に虫歯治療などのベーシックな歯科治療ニーズが堅調に推移
 - 「JIZAI」の立ち上げに注力
 - アジア中心から欧米その他地域でのシェア拡大・マーケティング強化
- 【業績】**
- アジア地域を中心にダイヤモンド、リーマ・ファイルの売上が好調、歯科用修復材を中心としたMMG製品は低調
 - インド・東南アジアにおける販促費、MMG新工場稼働に伴う費用の増加により減益



(注) 各セグメントの売上高：外部顧客への売上高

社会的重要性が増す眼科医療に 微細加工技術で貢献

クオリティ・オブ・ビジョン：目がよく見えることの価値

人間は情報の約8割以上を目から得ていると考えられており、目は日常生活を送るうえで欠かせない部位であるといえます。他方、社会の高齢化が進展している今日においては、健康で豊かに暮らすことができる健康寿命の延伸による生活の質向上が求められ、中でもクオリティ・オブ・ビジョン（QOV：視覚の質）を高めることに注目が高まっています。

QOV改善の顕著な例が白内障手術です。右画像のように白い霧のような見え方が手術後には鮮明に見えるようになり、患者に対して高い治療効果が期待されています。

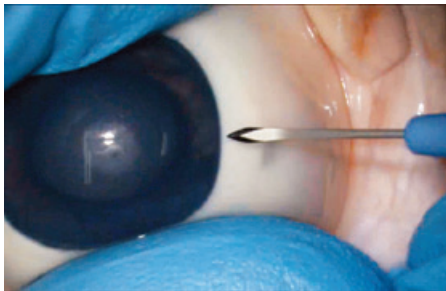


白内障の見え方（イメージ）

眼科手術件数の推移

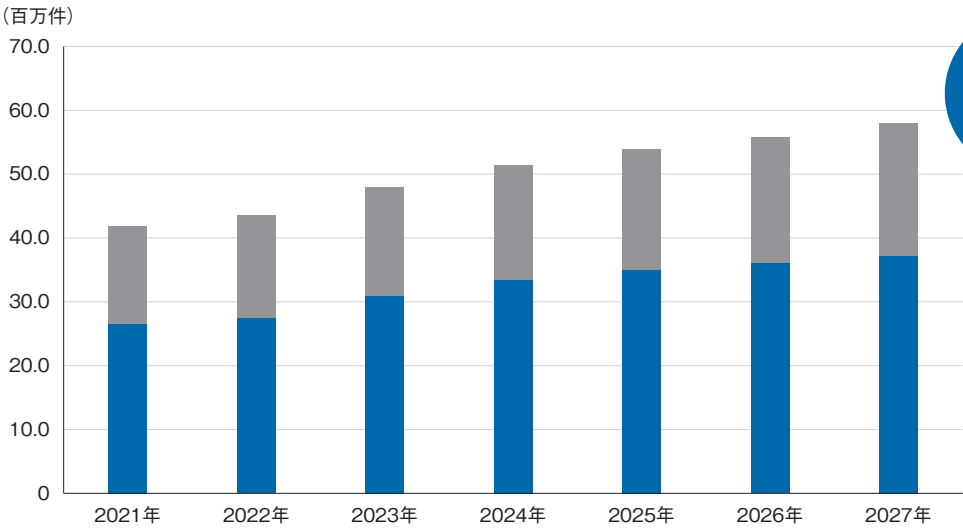
白内障は、目のレンズの役割を担う水晶体が濁ることで、次第に視力が低下していく病気です。主に加齢に伴い発症することが多く、日本や欧米をはじめとした先進国では社会の高齢化が進行している影響もあり、白内障患者数は世界的に増加の傾向を示しています。

高い切れ味を追求したマニーの眼科ナイフは、世界中の白内障手術の現場で使用されており、手術時間短縮や患者への負担軽減につながっています。



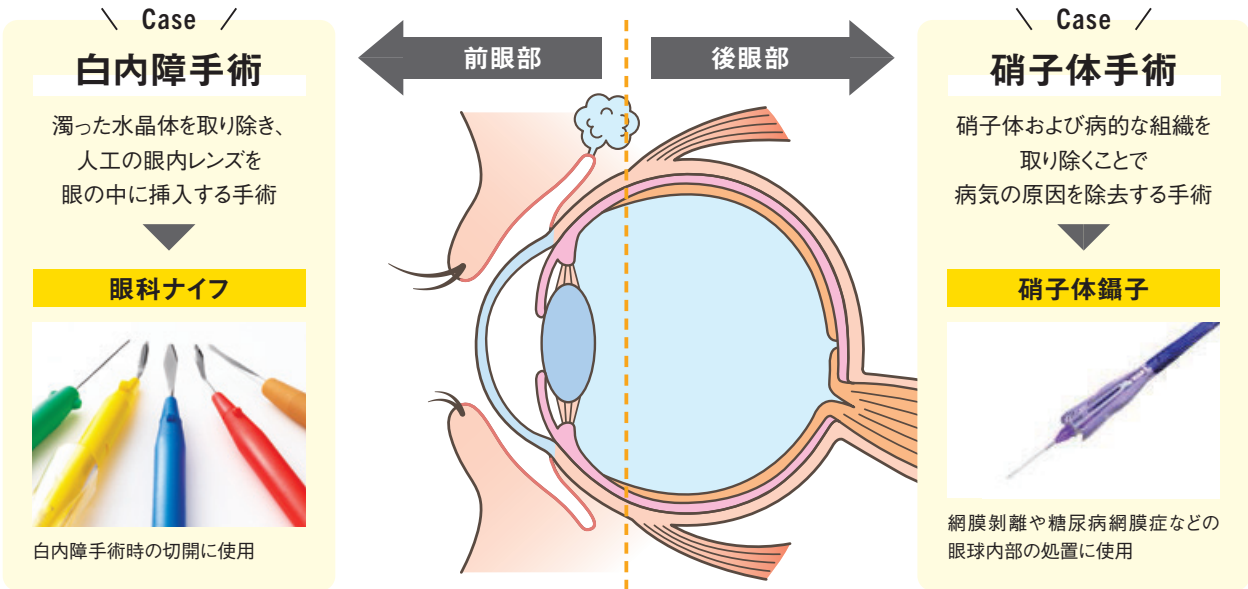
豚眼を用いた
眼科ナイフの
切れ味試験の様子

■ 世界の眼科手術件数の実績と見通し



Market-Scope社「2022-Ophthalmic-Surgical-Instruments-Market-Report」より当社作成

主な眼球疾患と当社ビジネスとの関係



直近の取組み

欧州白内障屈折矯正手術学会において
眼科ナイフの特集冊子(英語版)を作成
KOLの声を掲載

URLはこちら
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/7730/tdnet/2505241/00.pdf>



製薬会社との共創を開始
参天製薬(株)と緑内障治療用デバイス
(ダブルステップナイフ)を共同開発



Voice of Customer

眼科手術の質の向上に役立っています。

マニー社の眼科ナイフは、私のキャリアを支える「相棒」です。眼科医として歩み始めた頃、ステンレス製以外の流行りにはダイヤモンドナイフがありましたが、貴社のナイフを初めて手にした時の感動は今も鮮明です。その切れ味はダイヤモンドに匹敵し、その操作性は、白内障、緑内障、硝子体手術など、数多くの手術で私の右腕として活躍してきました。

特に白内障手術では、強角膜の正確な切開や眼内レンズの挿入に、貴社のナイフの性能が不可欠です。術中のストレスを軽減し、集中力を高めることで、手術の質を向上させています。また、切開創が綺麗で組織へのダメージが少ないため、患者様の術後回復を早め、炎症や合併症のリスクを低減し、早期の社会復帰とQOL向上にも寄与しています。

眼科医療は日々進歩していますが、「切る」という基本は不変です。マニー社にはさらなる技術革新を期待し、共に多くの患者様の視力回復に貢献できることを願っています。



院長 埴本 幸
はねもと眼科
(茨城県水戸市)

「世界一の品質」を支える基盤 — マニーのESG

▶ マニーサステナビリティの考え方

2021年4月に中期経営計画を策定し、「マニーサステナビリティ」としてサステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）を設定いたしました。当社は「患者のためになり、医師の役に立つ製品の開発・生産・提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」という企業理念を掲げており、付加価値の高い世界一の品質を備えた製品を開発・提供することこそが、患者・医療従事者・その他消費者における医療課題を含む、様々な社会課題解決の貢献につながると考えています。

当社の事業成長と、それによる社会価値の創造を持続可能なものとするため、当社として取り組むべき目標をそれぞれ設定し、サステナビリティの実現に向けた取り組みを進めてきました。特に、本中期経営計画においてはカーボンニュートラル、多様な人材の活躍、サプライチェーン評価に関する事項を重点領域として推進しています。



環境

基本的な考え方

当社グループは環境負荷低減と事業成長の両立を基本的な取り組み姿勢としています。

創業期には田園地帯に工場が立地していたことから、地域社会との共存を図るために環境負荷低減に向けた投資を早期から実施していました。高度経済成長期には工場排水の浄化設備を整備。1979年に栃木県知事より「公害防止優良企業賞」を受賞しました。

当社グループの製品はステンレスワイヤーを加工した微小なものが多く、加工に必要なエネルギー消費量を最小限に抑えることができるほか、製品は極めて軽量でもあるため、輸送においても環境負荷が軽微です。また、ドイツMMGではCO₂排出量の削減に向けた施策や人体への影響を考慮した歯科用修復材の開発を進めるなど、グループ全体で「良い製品」による「良い治療」を世界の医療現場に普及するべく、取り組んでいます。

なお、国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）にて採択されたパリ協定など、気候変動に関する国際的な枠組みを踏まえながら、マニーサステナビリティの推進により、温室効果ガス排出量削減に取り組みます。

Point	Point	Point
1	2	3
創業当初より環境負荷低減施策に投資、地域社会との共存を実現	製品自体が微小であり、加工に必要なエネルギーや材料廃棄は最小限	微小・軽量の製品を取り扱うため、輸送の環境負荷も軽微

気候変動への対応（TCFD提言に沿った情報開示への考え方）

TCFD提言にて推奨される、①ガバナンス（気候関連リスク・機会についての組織のガバナンス）、②戦略（気候関連リスク・機会がもたらす事業への影響）、③リスク管理（気候関連リスクの識別・評価・管理方法）、④指標と目標（気候関連リスク・機会を評価・管理する際の指標とその目標）の4項目に沿った情報開示を継続的にを行います。

ガバナンス

ESG・環境グループを主管部署として、当社グループの関係部門と連携しながら、気候変動、人権、地域共生、ガバナンス等の「マニーサステナビリティ」主要項目への対応を行います。また活動内容に関する重要事項については、取締役会にて報告され、監督される体制となっています。

戦略

気候変動に対応する戦略として策定した2つの将来シナリオに基づき、主要なリスク・機会・財務影響を下表のとおり整理しています。

シナリオ概要		① 1.5～2℃シナリオ	② 4℃シナリオ
シナリオ概要		① 1.5～2℃シナリオ：政府による環境規制の強化がなされ、気候変動対応が進展する ② 4℃シナリオ：気候変動対応が進捗せず、災害が激化、増加する	
シナリオ		① 1.5～2℃シナリオ	② 4℃シナリオ
概要		政府による環境規制の強化がなされ、気候変動対応が進展する	気候変動対応が進捗せず、災害が激化、増加する
リスク	移行リスク	温室効果ガス排出抑制政策等で調達製品コスト上昇が想定されるが、当社製品のコスト構造における材料費比率は低く、財務への影響は限定的	温室効果ガス排出抑制政策等で調達製品コスト上昇が想定されるが、当社製品のコスト構造における材料費比率は低く、財務への影響は限定的
	物理リスク	・台風、大雨による拠点損害、物流網の混乱等が増加し、財務への影響は大きい ・海面上昇や浸水等のリスクに対しては、メイン製造拠点であるベトナム工場は内陸部に位置し、影響は限定的	・台風、大雨による拠点損害、物流網の混乱等がさらに増加し、財務への影響は非常に大きい ・海面上昇や浸水等のリスクに対しては、メイン製造拠点であるベトナム工場は内陸部に位置し、影響は限定的
機会		当社グループの製品分野における医療市場の変化は当面想定されない	当社グループの製品分野における医療市場の変化は当面想定されない

リスク管理

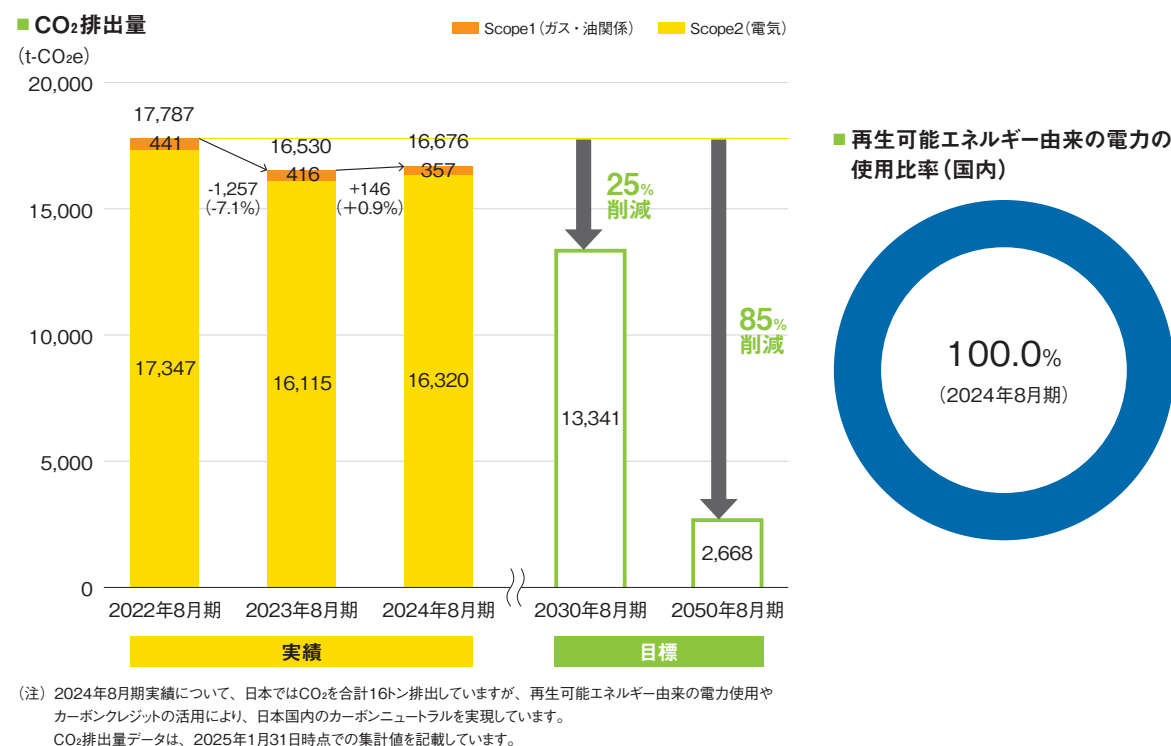
「マニーサステナビリティ」推進を全社活動目標として設定し、目標達成に向けた取り組みを月次でレビューし、その進捗を取締役にモニタリングする運用としております。

指標と目標

以下の指標と目標を設定し、その達成に向けて一丸となって取り組んでいます。

当社グループ全体における組織内（Scope1・2）の温室効果ガス総排出量は下記のとおりです。  P60 関連データ

また、日本国内における電力使用については2022年より全て再生可能エネルギー由来の電力に切り替えており、CO₂排出量のさらなる削減を進めています。現在、日本での環境への取組みを中心に進めておりますが、グループ全体での事業活動の状況を踏まえつつ、順次海外拠点での環境施策を検討していきます。



2024年8月期のCO₂排出量増減要因

- ベトナム工場の生産量増加に伴い、Scope2排出量が前期より増加
- カーボン・クレジットや国内における再生可能エネルギー由来の電力活用の結果、グループ全体でのCO₂排出量は前期から微増にとどまる

省資源に向けた取組み ● サプライチェーン全体での省資源・環境負荷低減

日本でステンレス材料を一括して仕入れ、ベトナムを中心とした海外工場で製造後、品質検査を経て出荷していますが、完成品が非常に微小かつ軽量であるため、資源消費量を軽微に抑えつつ、長期にわたり高品質なモノづくりを実現しています。



出荷時の梱包効率による省資源化への工夫

完成品が微小かつ軽量であるという特徴は出荷時の梱包効率の面でも効果があります。段ボール1箱に約3万本ものアイレス針を梱包することが可能であるため、輸送コスト削減や省資源化に貢献しています。



軽量な
アイレス針は
段ボール1箱に
約3万本
梱包可能

2024年8月期における取組みの状況

日本、ベトナム、ドイツそれぞれの拠点において、太陽光発電等の仕組みを導入し、環境に配慮した事業活動を推進します。

日本	当社本社清原工場において、地元企業との間で電力購入契約（Power Purchase Agreement）を締結し、2024年6月より太陽光発電システムの稼働を開始しました。同本社・工場での年間発電量は約153,080kWhとなり、年間約67tのCO ₂ 排出量削減を見込んでいます。また、花岡工場（スマートファクトリー）においても同様の電力購入契約を2024年7月に締結し、2025年6月の稼働を目指しています。花岡工場における太陽光の年間発電量は約734,528kWhとなる予定で、年間約324tのCO ₂ 排出量削減を見込んでいます。
ベトナム	ベトナム工場全体で省電力なLED照明機器に変更する等、CO ₂ 排出量削減に取り組んでいます。フーエン第2工場においては太陽光パネル設置完了を目標に、現在工事が進行しています。
ドイツ	新工場に設置された太陽光発電パネルは2023年9月から稼働を開始し、昨年度は165,000kWhの電力が生成されました。また、工場敷地内に設置されたEVチャージャーステーションを活用すべく、“Electronic Vehicle Car Policy”を策定し、社用車をEV車へ段階的に切り替える取組みを進めています。さらに、新工場敷地内の樹木への散水のため、雨水収集システムの利用を開始し、雨水の効率的な活用にも努力しています。

地域金融機関と連携した環境負荷低減活動

当社グループは、国内の清原本社工場および花岡工場（スマートファクトリー）において、PPAを締結し、太陽光発電システムによる環境負荷低減活動を地域金融機関^(注)と連携しながら推進しています。

(注) 株式会社銀行の子会社である株式会社グリーンエナジー・ソリューションズ



外部からの評価・認定

- EcoVadis 「コミットメント・バッジ」獲得 (2024年8月)



- MSCI ESGレーティング 「A」獲得 (2025年2月)



※マニー株式会社によるMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社 (MSCI) のデータの使用、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCIによるマニー株式会社への後援、承認、推奨、または宣伝を意味するものではありません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIまたはその情報プロバイダーの所有物であり、「現状のまま」提示されるもので、保証はありません。MSCIの名称およびロゴはMSCIの商標またはサービスマークです。

社会（人的資本）

基本的な考え方

当社グループは、「患者のためになり、医師の役に立つ製品の開発・生産・提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」という企業理念を掲げています。この企業理念は、栃木県高根沢町での創業時から今に至るまで、当社グループの全ての事業活動における判断の拠り所であり、全ての従業員が共有する価値観として浸透しています。

「ビジネスと人権」に関する企業の対応への要請はますます強まっており、当社グループの事業活動において、適切な対応が求められています。当社は、事業活動を行う過程で、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業活動に関わる全ての人の人権を尊重するために、2024年9月に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り「マニーグループ人権方針」を策定しました。今後、人権デュー・ディリジェンスの取り組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めます。

人財戦略

「高品質・低コストを実現するグローバル生産体制の構築」、「世界で戦える製品開発」、「グローバルでの事業拡大」を経営上の重要課題として掲げています。重要課題の達成および「これからの進化」を実現するため、人財戦略として以下の3つのテーマを設定しています。

「これからの進化」を実現する人財の確保	ビジネスモデルを変革し「真のグローバル企業」へ進化すべく、その進化を実現する人財の採用や育成に注力します。
人財の多様性の確保	多様な人財の視点や経験によりお客様のニーズを捉え、スピード感をもってイノベーションを創出できる体制を目指します。
ワークエンゲージメントの向上	経営戦略を実行するためには、社員と経営が一体となり進めていくことが不可欠です。社員一人ひとりが力を発揮できる職場環境を目指します。

「これからの進化」に向けて、自らの意思で価値創造や成長を目指す、お互いの違いを活かして協力し合う、などの意識の醸成も重要であると考えます。このような背景から、全ての人財に求める要素として、「価値創造・自律・成長・多様性の尊重」を設定しました。今後はこの4つの要素を全社に浸透させ、一人ひとりが体現できるよう、コミュニケーションの場を設けるなどの環境整備を進めていきます。

「これからの進化」を実現する人財と育成に向けた取り組み

1 「グローバルでの事業拡大」に必要な人財の確保と育成方針

市場特性やニーズが異なる国や地域に合わせたマーケティングの推進が必要だと考えます。世界中の顧客ニーズをいち早くキャッチし、問題・課題を解決するための製品を開発・提供していくために、より戦略的なマーケティング活動、能動的な営業スタイルへの変革、地域×製品セグメント毎のエキスパートが必要であると認識しています。このような専門人財の採用とともに、社内の専門教育やOJTの強化を図っています。

2 「世界で戦える製品開発」に必要な人財の確保と育成方針

「『世界一の品質』の追求」をキーワードに新製品の開発を加速するため、製品領域別と開発プロセス別のそれぞれの専門人財が必要であると認識しています。このような人財を育成するため、医科や歯科の専門知識および製品開発に必要な技術・スキルを養うとともに、それぞれのキャリアを見据えた業務配分を行っています。また、それぞれの専門性に基づく採用やKOL医師との連携強化も進めています。

3 「高品質・低コストを実現するグローバル生産体制の構築」に必要な人財の確保と育成方針

2023年10月より花岡工場（スマートファクトリー）の建設を開始しました。デジタル技術を活用した生産プロセス改善のため、デジタルスキルを持ち合わせた設備保全、歩留り改善などの経験をもつ人財の採用・育成を進めています。

加えて、製品開発後の量産フェーズや、生産子会社への開発技術の速やかな移管を強化するため、「生産技術・製造技術のエキスパート」を育成しています。

「これからの進化」を実現する人財と多様性の確保に向けた取り組み

「これからの進化」を実現する人財と育成方針に沿った具体的な取り組み事例は、下記のとおりです。

人材の多様性においては、経験者採用を積極的に進めることで、これまで自社になかった多様な視点を取り込んでいます。男女問わず活躍できる環境を目指して、女性管理職比率の向上に取り組んでいきます。さらに、「多様性受容の文化」醸成のための情報発信や研修の場を設けます。

取り組み事例	グローバルでの事業拡大	世界で戦える製品開発	グローバル生産体制の構築
・コア技術/術式等勉強会 ・各本部での勉強会	●	●	●
海外工場における現場研修		●	●
多様な背景を持つ経験者採用	●	●	●

■ 人財戦略を実現する社内環境整備方針

人事制度の改訂に伴い、組織全体として社員一人ひとりの役割認識の強化を目的として全社的な教育体系を整備し、その一環として社員の階層別研修を開始しています。加えて、業務効率化や生産性向上など、事業運営の高度化に必要な専門性を高めるための教育制度の整備を進めています。具体的には、全社横断的な取り組みとして、業務のデジタル化を進めるとともに、社員のITリテラシー向上に向けた様々な施策に取り組んでいきます。

■ 指標と目標

人財戦略とそれぞれの重点領域に即した指標、目標および実績は右表のとおりです。目標達成のため、定期的にその実績をモニタリングしています。

(注)当社では人財の多様性を図る取り組みとして女性管理職比率の指標は重要と捉え、女性管理職比率のみ目標(2026年8月期)を設定し、それ以外の取り組みは指標としてモニタリングしていきます。なお、当社の連結子会社においては、各国の法規制、労働慣行、従業員構成などがそれぞれ異なり、連結ベースでの記載が困難であることから、右記指標および目標は当社単体ベースで記載しております。

単体指標と実績

重点領域の実現に向けた取り組み	指標(注)	2024年8月期実績
成長を支える経験者採用	採用充足率	目標超過
経験者採用(管理職)	管理職の経験者採用比率	33%
女性リーダー育成	女性管理職比率15%以上(単体)	4.9%
人財開発への投資	人財開発投資額	年間15万円/人
チャレンジを促す人事制度の運用	運用高度化施策の実行	計画に沿い進捗
ワークエンゲージメントの向上	コミュニケーション向上施策の実行	計画に沿い進捗

■ 新入社員の育成

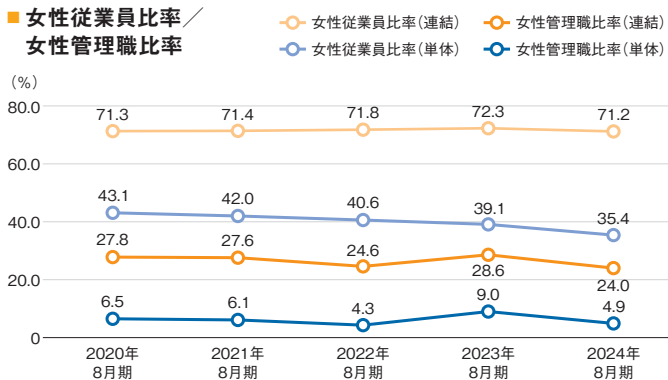
新入社員に対しては、1年間にわたって、モノづくりの現場研修を実施、そのうちの一定期間はベトナムで行っています。基礎研修の後は、一人ひとりが与えられたテーマに沿って、開発から製造までの流れをすべて経験することになります。現在生産の拠点は海外工場が中心となっていますが、新製品の開発にあたっては、新しい視点での考えを取り入れることで革新性が生まれ、「世界一の品質」につながると当社は考えています。現場研修を経ると、モノづくりの全体像を知ることと各業務の背景を理解できるようになり、開発部門以外に配属される場合にも、より主体的な働き方が可能となります。

■ 報酬

当社では、各社員による経営参画の意識を高めるため、通常の賞与に加えて決算賞与を導入しています。業績と連動して賞与が決定されるため、各社員が会社の経営全体に対しても意識を向けることにつながると考えています。

人的資本活性化の基礎となるKPI

様々なキャリア観やバックグラウンドをもつ社員が安心してチャレンジングに働けるよう、制度整備や教育支援など多角的な施策を継続的・積極的にを行っています。



働きやすさの向上

多様な働きやすさを促進する産休・育休制度

働き方の観点では、キャリアとの両立が可能となるよう、全社員の働きやすさの向上につながる施策を検討しています。また、既に管理職に就いている社員のみでなく、次世代リーダーとされる若手社員に対しても、ダイバーシティマネジメント研修を実施しています。近年では、男性従業員による長期的な育児休業取得や時短勤務の事例も拡大しています。

働きがいの向上

社内勉強会の開催

従業員の自主的なキャリア開発や能力開発支援の一環として、外部講師を招いた社内勉強会を年に複数回開催しています。

■ 2024年の主な勉強会/講演会

「とちぎを救急救命の先進地に — 安心安全なまちづくり」

済生会宇都宮病院 救急・集中治療科
栃木県救命救急センター長
小倉 崇以医師

「歯科治療を極めるには」

岡口歯科クリニック 院長
岡口 守雄医師

「はやぶさ2プロジェクトのリスク対応」

JAXA元理事
山浦 雄一氏



小倉崇以医師

参加者からのコメント

- 製品に関する勉強会とは違い、医療全体に関して学ぶことができ、とても良かった。
- 地元の医療体制の取組みを知れることはとても貴重であり、大変勉強になりました。

全社プロジェクト「トランスフォームM」の取り組み

一人ひとりが活躍できる職場づくりを目指し、全社的なプロジェクトを発足しました。本プロジェクトでは、グローバルで働くマニーグループの全員が①協奏、共創、競争すること、②成果達成にこだわる文化を築くこと、③目標達成に挑戦・連携し、自らの成長を追求することを目指します。また、決められた規則や旧来の慣習への依存から脱却し、一人ひとりの活躍を成長エンジンとするべく、様々な人事施策・経営施策を実行していきます。



VOICE

～グローバルなキャリア／女性活躍～

グローバル環境での柔軟なキャリア形成が魅力



マニー（日本）
経営企画グループ
川口 ファビアナ カオリ

私は日系ブラジル人として、日本とブラジルの両文化の中で育ち、多様な価値観を自然と受け入れてきました。

入社後、経営企画グループにて、予実管理などの管理会計業務やIRなど情報開示に関わる業務を経験した後、ドイツ連結子会社であるMANI MEDICAL GERMANY GmbHにて受発注管理などの海外営業バックオフィス業務に携わりました。異なる国や文化での業務を通じて、コミュニケーションの大切さを実感するとともに、グローバルな視点と柔軟な対応力を培うことができました。

現在の職場も、多様なバックグラウンドを持つ社員が共に働く環境です。異なる視点や価値観を尊重し、対話を重ねながら協力することで、新たな気づきや学びの機会が生まれ、仕事の幅が広がることを日々感じています。

私は、ドイツと日本でそれぞれ産休・育休を取得しましたが、職場のメンバーのサポートをいただきながら、仕事と家庭の両立を図っています。ライフステージに応じた柔軟な働き方が可能であり、また、メンバー同士が支え合える環境があるため、安心して仕事に取り組んでいると実感しています。今後もコミュニケーションを大切にしながら、自身の経験を活かして会社の発展に貢献できるよう業務に励みたいと思います。

営業の仕事を通じ、自己成長を実感

素晴らしい職業というものは全て、ある意味、「営業」である。そのように考え、24歳のときにマニーへの入社を決めました。2年近くが経ち、今でもこの選択に満足しています。それどころか、自分の決断に感謝の気持ちが深まる一方です。

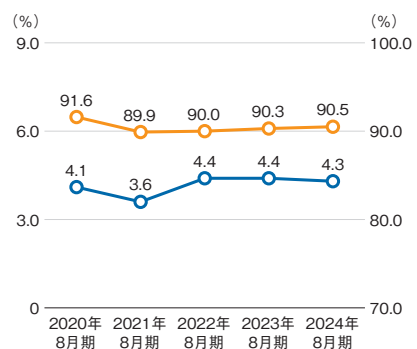
営業をする中でもっとも大きな喜びは、様々な人に出会えること、ユニークな化学反応が起きること、そして対話を重ねることにあります。営業の仕事を通じて、自分が生き生きと活発になり、徐々に社会とつながれている感じがしますし、誰かを助けたり自分も助けってもらったりすることで人生の意味や価値を見出しています。

今ではこの仕事を、生計を立てるための単なる手段と見なすようなことはありません。むしろ、仕事は私のライフスタイルであり、自己成長につながる旅になっています。

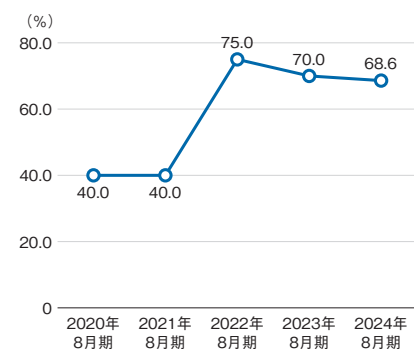


馬尼（北京）貿易有限公司(MMB)
アイレス針ビジネスユニット
刘占瑩 (Liu Zhanying)

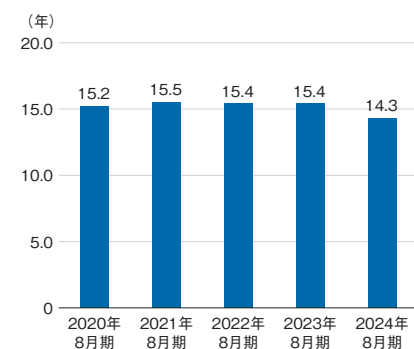
■ 外国人従業員比率



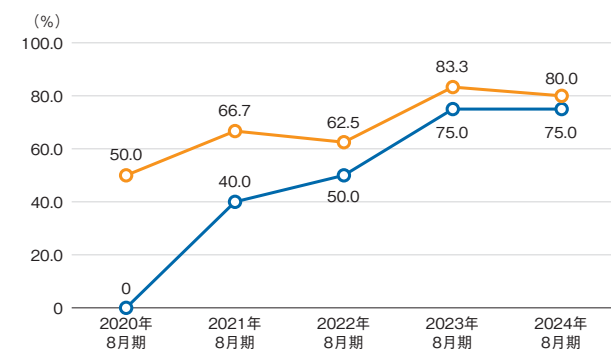
■ 経験者採用比率(単体)



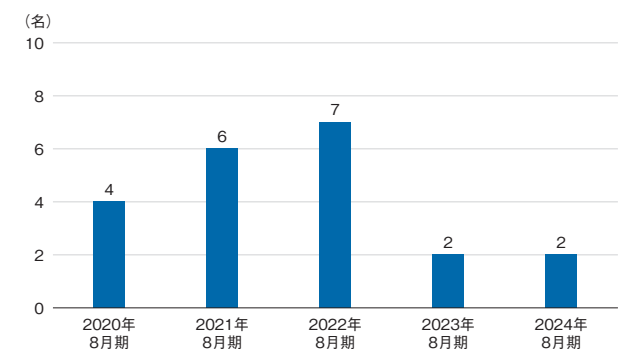
■ 平均勤続年数(単体)



■ 育児休業取得率



■ 介護休暇取得人数



▶ 定着支援（福利厚生）

多様な働き方を支える制度・環境整備

状況に応じて働く場所をサテライトオフィスや自宅などから選択できる制度のほか、フレックス勤務制度および時差出勤制度を導入しています。サテライトオフィスは東京に加え、大阪にも開設しました。また、育児や介護との両立支援をはじめ、各種休暇制度の拡充を進めています。子育てと仕事の両立に対する理解は企業文化として浸透しており、女性の育休後の職場復帰率は当社単体ベースで2011年以降100%を継続しています。



東京オフィス



大阪オフィス（シェアオフィス内）

奨学金代理返還制度

独立行政法人日本学生支援機構の「企業の奨学金返還支援（代理返還）制度」が2021年に開始されたことに伴い、当社においても2021年度より「社員奨学金代理返還規則」を新設、運用を開始しています。

- 支給条件**
- 奨学金の返済残額を有しかつ本人が返済を行っているもの
 - 1年6カ月以上勤務している社員で、奨学金上限300万円以内

健康向上

当社グループの製品を通じた患者のQOL向上のみならず、社員の健康維持についても推進しています。気軽に相談できる社内保健師相談窓口の設置や、社員食堂では栄養バランスに配慮した食事メニューの提供、各メニューの栄養成分表示を行っています。2024年8月期より、将来的な介護による休職や離職を防止することを目的に、「配偶者人間ドック制度」を開始し、40歳以上の社員の配偶者が人間ドックを受診する際に、その費用を一部補助します。

従業員持株会

社員一人ひとりの経営参画意識向上のため、従業員持株会を設置し、従業員による当社株式の購入時には購入費用の20%を会社負担としています。2024年10月末時点においては66%の従業員が従業員持株会に加入しています。

▶ 人権方針の策定

当社はこのたび、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、マニー株式会社およびその子会社からなるマニーグループを対象とする「マニーグループ人権方針」を策定しました。本方針をもとに、今後も当社の事業に関わる国と地域で、人権を尊重する経営を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ マニーグループ人権方針

1. 人権に対する基本的な考え方
2. 適用範囲
3. ガバナンス
4. 人権デュー・ディリジェンス
5. 是正・救済
6. 教育・研修
7. 情報開示
8. ステークホルダーとの対話・協議

人権デュー・ディリジェンス

2024年9月、ミャンマー製造子会社MANI YANGON LTD.での事業遂行に関連して発生している又は発生し得る人権への悪影響について、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に即した形で人権デュー・ディリジェンスを外部法律事務所と連携して実施し、人権に関するリスクを評価しました。本報告書発行日時点において、ミャンマーでの人権侵害に該当する事案は認識されていません。

■ 項目

- 事業内容・現地バリューチェーン分析、潜在的に影響を受け得るグループやその他関連ステークホルダーのマッピング
- 現在のミャンマー情勢に照らして悪影響を受ける可能性がある権利保有者およびその権利の内容、想定される人権被害者の検討
- 関連するステークホルダーに対する意見照会

マニーグループ人権方針 詳細

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/7730/tdnet/2500479/00.pdf>

▶ 地域・社会貢献

地域への教育機会の提供での還元

創業家である松谷家は、「マニー松谷医療奨学財団」（代表理事 松谷貴司氏）を2019年10月に設立しました。医療の進展のためには医療を支える人材が重要であること、および当社が栃木県で創業したことに鑑み、医療に貢献する有用な人材を育成し、もって世界の医療の発展と充実に寄与することを目的として、医学博士・医師・歯科医師・看護師・歯科衛生士を志す栃木県にゆかりのある学生を応援するために奨学援助を行っております。当社としてもこの活動に賛同し、活動資金等を寄付しております（2024年8月期寄付実績：2,000万円）。

また、ベトナムのMANI MEDICAL HANOI CO., LTD.においては、Thai Nguyen Medical Universityに通う経済困難な外科分野および歯科分野の学生に奨学金の教育支援を行っています。奨学金による支援を通じた医科大学とのネットワークが構築されることで、大学での実習など医療界における教育活動に貢献しています。

■ マニー松谷医療奨学財団への寄付実績

2020年10月20日（第1回）	1,000万円
2021年11月30日	1,000万円
2022年 5月31日	1,000万円
2022年11月30日	1,000万円
2023年 5月31日	1,000万円
2023年11月30日	1,000万円
2024年 6月17日	1,000万円

宇都宮ブレックススポンサー

バスケットボールBリーグ宇都宮ブレックスのオフィシャルスポンサー契約を2019-20年シーズンより締結しております。地域社会の活性化とスポーツ振興に当社としても積極的に参画してまいります。



コーポレート・ガバナンス

取締役 (2024年11月26日現在。所有株式数は2025年2月28日時点の情報を記載)

CFO : Chief Financial Officer CRO : Chief Risk Management Officer

									
役職		取締役兼代表執行役社長 戦略委員会委員長	取締役兼執行役副社長 社長補佐(特命事項)、CRO 戦略委員会副委員長	取締役 取締役会副議長 指名委員、報酬委員、戦略委員		社外取締役 指名委員会委員長、監査委員会委員長、 戦略委員	社外取締役 報酬委員会委員長 監査委員、戦略委員	社外取締役 取締役会議長 監査委員、戦略委員	社外取締役 指名委員、報酬委員、監査委員、戦略委員
氏名		渡部 眞也	高橋 一夫	高井 壽秀		矢野 達司	森山 裕紀子	光定 洋介	松井 幸郎
主な略歴		●1982年4月 ㈱日立製作所入社 ●2014年4月 同社執行役常務 日立アメリカ社(米国) 取締役社長兼 日立コンサルティング(米国)会長就任 ●2015年4月 同社執行役常務 ヘルスケア社社長就任 ●2017年6月 一般社団法人医療機器産業連合会 会長就任 ●2019年4月 ㈱日立製作所執行役常務 CISO兼 Smart Transformation強化本部長就任 ●2022年11月 当社社外取締役就任 ●2023年1月 ㈱CROSS SYNC 社外取締役就任(現任) ●2023年8月 内閣府日本医療開発機構審議会委員 就任(現任) ●2024年1月 愛媛大学医学系研究科ヘルスケア データサイエンス講座客員教授(現任) ●2024年11月 当社取締役兼代表執行役社長就任(現任)	●1978年3月 ㈱ホギ(現㈱ホギメディカル)入社 ●2009年6月 同社取締役経営企画部長兼 製品管理部長就任 ●2014年11月 当社執行役就任 ●2016年11月 当社執行役常務就任 ●2018年11月 当社取締役就任(現任) ●2020年11月 当社執行役副社長就任 ●2021年11月 当社執行役副社長就任(現任) ●2024年9月 当社社長補佐(特命事項) CRO就任(現任)	●1977年4月 ㈱日本不動産銀行 (元㈱日本債券信用銀行、 現㈱あおぞら銀行)入行 ●2006年10月 当社顧問就任 ●2006年11月 当社執行役常務兼経営企画部長就任 ●2007年11月 当社執行役常務就任 ●2008年11月 当社執行役専務就任 ●2011年11月 当社執行役副社長就任 ●2013年11月 当社取締役就任(現任) ●2020年11月 当社代表執行役社長就任 ●2021年11月 当社執行役会長就任 ●2021年11月 当社取締役会副議長就任(現任)		●1974年4月 ㈱トーマン入社 ●2003年6月 同社執行役員 北米総支配人兼米国トーマン社長就任 ●2006年4月 三洋化成工業㈱理事就任(転籍) ●2006年6月 同社取締役兼執行役員就任 ●2010年6月 同社取締役兼常務執行役員就任 ●2012年6月 同社取締役兼専務執行役員就任 ●2019年6月 国際紙パルプ商事㈱ (現KPPグループホールディングス㈱) 社外取締役就任(現任) ●2019年11月 当社社外取締役就任(現任) ●2020年11月 当社取締役会議長就任	●2008年12月 弁護士登録 東京都内法律事務所所属 ●2010年10月 内閣府 参事官補佐 (情報公開法改正法案準備室) ●2015年1月 早稲田リーガルコモンズ法律事務所参画 パートナー弁護士(現任) ●2020年7月 和光市個人情報保護審査会 (現 個人情報保護審議会)委員 ●2020年11月 当社社外取締役就任(現任) ●2022年4月 和光市個人情報保護審議会会長(現任)	●1986年4月 日本債券信用銀行(現㈱あおぞら銀行) 入行 ●1999年10月 ユニゾン・キャピタル㈱入社 ●2002年7月 有限会社ボルサ取締役就任(現任) ●2005年3月 あすかアセットマネジメントリミテッド (現あいざわアセットマネジメント㈱)入社 ●2012年4月 産業能率大学経営学部教授(現任) ●2013年7月 あすかアセットマネジメント㈱ (現あいざわアセットマネジメント㈱) 入社(現任) ●2013年8月 あすかコーポレートアドバイザー(㈱取締役 ファウンディングパートナー就任(現任) ●2021年6月 共同印刷㈱社外取締役就任(現任) ●2023年11月 当社社外取締役就任(現任) ●2024年7月 当社取締役会議長就任(現任)	●1984年4月 藤沢薬品工業㈱(現アステラス製薬㈱) 入社 ●2015年4月 アステラス製薬㈱執行役員 グローバルマーケティング戦略機能長就任 ●2016年4月 同社執行役員 欧州・中近東・アフリカ事業長就任 ●2018年7月 同社専務担当役員 販売統括担当 (Chief Commercial Officer)就任 ●2024年4月 Goldman Sachs Asset Management Value Accelerator Operating Advisor 就任(現任) ●2024年11月 当社社外取締役就任(現任) ●2025年2月 東邦ホールディングス㈱ アドバイザー (現任)
所有株式数		10,073	45,230	51,000		3,000	400	2,800	0
在籍年数		2年	6年	11年		5年	4年	1年	―
取締役会出席状況(2024年度)		100%(19回/19回)	100%(19回/19回)	100%(19回/19回)		100%(19回/19回)	100%(19回/19回)	100%(16回/16回)	―
所属委員会 (◆は委員長 ◇は副委員長 ■は委員)	指名委員会			■		◆			■
	報酬委員会			■			◆		■
	監査委員会					◆	■	■	■
	戦略委員会	◆	◇	■		■	■	■	■
スキル マトリックス	企業経営	●	●	●		●		●	●
	製造・技術・研究開発	●	●			●			
	グローバル	●		●		●		●	●
	営業・マーケティング	●	●	●		●			●
	財務・会計		●	●				●	
	人事・総務			●			●		
	法務・リスク管理		●	●			●	●	●
	ガバナンス	●	●	●		●	●	●	●

スキルの定義

企業経営	企業、団体などにおける代表者、業務執行取締役・役付執行役員等としての経営経験
製造・技術・研究開発	技術戦略、技術・商品開発、生産・調達・物流・品質などに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
グローバル	海外の法人においてマネジメントに携わった経験
営業・マーケティング	国内や海外の営業・マーケティング・技術サービスなどに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見

財務・会計	経理・財務・会計・経営管理などに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
人事・総務	人事・労務・人材育成・ダイバーシティなどに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
法務・リスク管理	法務・コンプライアンス・リスク管理などに関する実務・マネジメント・担当役員等としての経験、知見
ガバナンス	取締役会等において、企業や組織を健全に運営するために管理または監視に携わった経験

▶ 執行役

(2024年11月26日現在。所有株式数は2025年2月28日時点の情報を記載)

CFO : Chief Financial Officer

CRO : Chief Risk Management Officer

								
役職	執行役会長	取締役兼代表執行役社長 戦略委員会委員長	取締役兼執行役副社長 社長補佐(特命事項)、CRO 戦略委員会副委員長		執行役専務 モノづくり部門長 開発本部長	執行役専務 ビジネス部門長 経営企画室長 グローバル営業本部長	執行役常務 モノづくり部門副部門長 生産本部長	執行役常務 社長補佐(コーポレート副統括) CFO 経営管理本部長
氏名	齊藤 雅彦	渡部 眞也	高橋 一夫		福本 英士	栗田 秀一	神阪 知己	橋本 尚久
主な略歴	●1990年4月 (株)松谷製作所(現 マニー(株)入社) ●2014年11月 当社執行役就任 ●2016年9月 当社執行役生産本部長就任 ●2019年10月 当社執行役専務企画本部長就任 ●2020年11月 当社取締役兼代表執行役社長就任 ●2024年9月 当社最高経営責任者就任 ●2024年11月 当社執行役会長就任(現任)	※P45参照	※P45参照		●1982年4月 (株)日立製作所入社 ●2005年4月 (株)日立製作所機械研究所所長就任 ●2009年10月 Hitachi Global Storage Technologies, Inc. Vice President(Worldwide Research) 就任 ●2011年4月 (株)日立製作所研究開発本部技術戦略室 室長 就任 ●2017年4月 日立建機(株)執行役常務CTO、 研究開発本部長、 顧客ソリューション本部長 就任 ●2023年10月 当社入社 ●2024年3月 当社執行役専務(現任) 開発本部長就任(現任) ●2024年9月 当社モノづくり部門長就任(現任)	●1986年4月 日本光電工業(株)入社 ●2018年4月 同社執行役員海外事業本部営業統括部 部長就任 ●2023年4月 同社執行役員事業戦略本部本部長就任 ●2024年5月 当社入社 当社執行役専務就任(現任) MANI MEDICAL DEVICE MALAYSIA SDN. BHD.代表就任(現任) MANI HANOI CO., LTD.取締役就任 (現任) MANI MEDICAL GERMANY GmbH 取締役会長就任(現任) MANI MEDICAL INDIA PRIVATE LIMITED取締役会長就任(現任) ●2024年7月 馬尼(北京)貿易有限公司董事長就任 (現任) ●2024年9月 当社ビジネス部門長、経営企画室長、 グローバル営業本部長就任(現任) MANI MEDICAL AMERICA, INC. 取締役会長就任(現任)	●1984年4月 本田技研工業(株)入社 ●2014年4月 Honda of America Mfg. Inc. President&CEO (本田技研工業(株) 執行役員)就任 ●2017年4月 Fuel Cell System Manufacturing LLC. Vice President (本田技研工業(株) 執行役員)就任 ●2019年4月 ホンダエンジニアリング(株)代表取締役社長 (本田技研工業(株) 執行役員)就任 ●2022年1月 当社入社 ●2022年3月 当社生産本部副本部長就任 ●2022年11月 当社執行役常務生産本部長就任(現任) MANI HANOI CO., LTD.取締役会長 就任(現任) MANI YANGON LTD.取締役会長就任 (現任) MANI VIENTIANE SOLE. CO., LTD. 取締役会長就任(現任) ●2024年9月 当社モノづくり部門副部門長就任(現任)	●1989年4月 三菱化成(株)(現三菱ケミカルグループ(株)) 入社 ●2014年1月 内閣府政策統括官(経済社会システム担当) 付政策参与就任 内閣府経済財政諮問会議民間議員室 ●2016年3月 Lucite International, Inc. Global Deputy CFO就任 ●2018年4月 Mitsubishi Chemical Holdings America, Inc. President就任 Mitsubishi Chemical Holdings Europe GmbH Managing Director就任 ●2021年4月 三菱ケミカル(株)経営執行職 ベーシックマテリアルズ企画本部 本部長就任 ●2022年4月 (株)三菱UFJ銀行 産業リサーチ&プロデュース部 部長就任 ●2024年5月 当社入社 当社執行役常務 CFO就任(現任) ●2024年9月 当社社長補佐(コーポレート副統括)、 経営管理本部長就任(現任) MANI HANOI CO., LTD.取締役就任(現任) 馬尼(北京)貿易有限公司監事就任(現任) MANI MEDICAL GERMANY GmbH 取締役就任(現任)
所有株式数	39,339	10,073	45,230		8,458	8,261	11,140	7,308
在籍年数	10年	—	10年		1年	—	2年	—

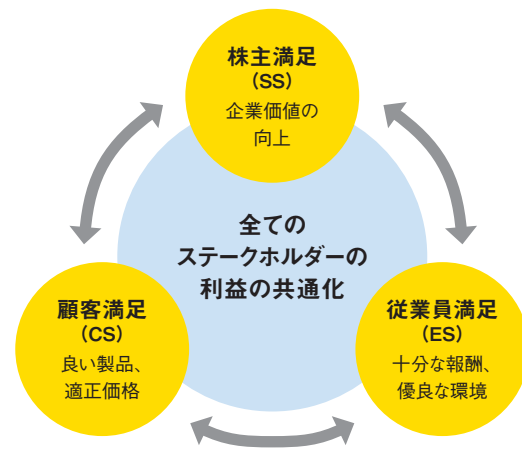
▶ 業務役員

(2024年9月1日付)

		
氏名	稲富 健太郎	大金 薫

— 全てのステークホルダーの利益の共通化 —

利益の共通化とは、顧客の利益は従業員・株主の利益であり、従業員の利益は顧客・株主の利益であり、株主の利益は顧客・従業員の利益となることです。コーポレート・ガバナンスの基本は適正な意思決定がなされ、一方のステークホルダーの利益が他のステークホルダーの損失となることを防止することにあると当社では考えております。



https://www.mani.co.jp/pdf/ir_policy03_1.pdf

The diagram illustrates the corporate governance structure, divided into three main functional areas: Board of Directors (株主総会), Supervisory Functions (監督機能), and Executive Functions (執行機能).

株主総会 (Board of Directors): The highest authority, responsible for appointing and supervising the Board of Directors, the Board of Directors, and the Board of Directors. It also oversees the Board of Directors and the Board of Directors.

監督機能 (Supervisory Functions): This section includes the Board of Directors (取締役会) and the Board of Directors (監査委員会). The Board of Directors is composed of 3 internal and 4 external members. The Board of Directors is composed of 4 external members. The Board of Directors is composed of 3 internal and 4 external members. The Board of Directors is composed of 3 internal and 4 external members.

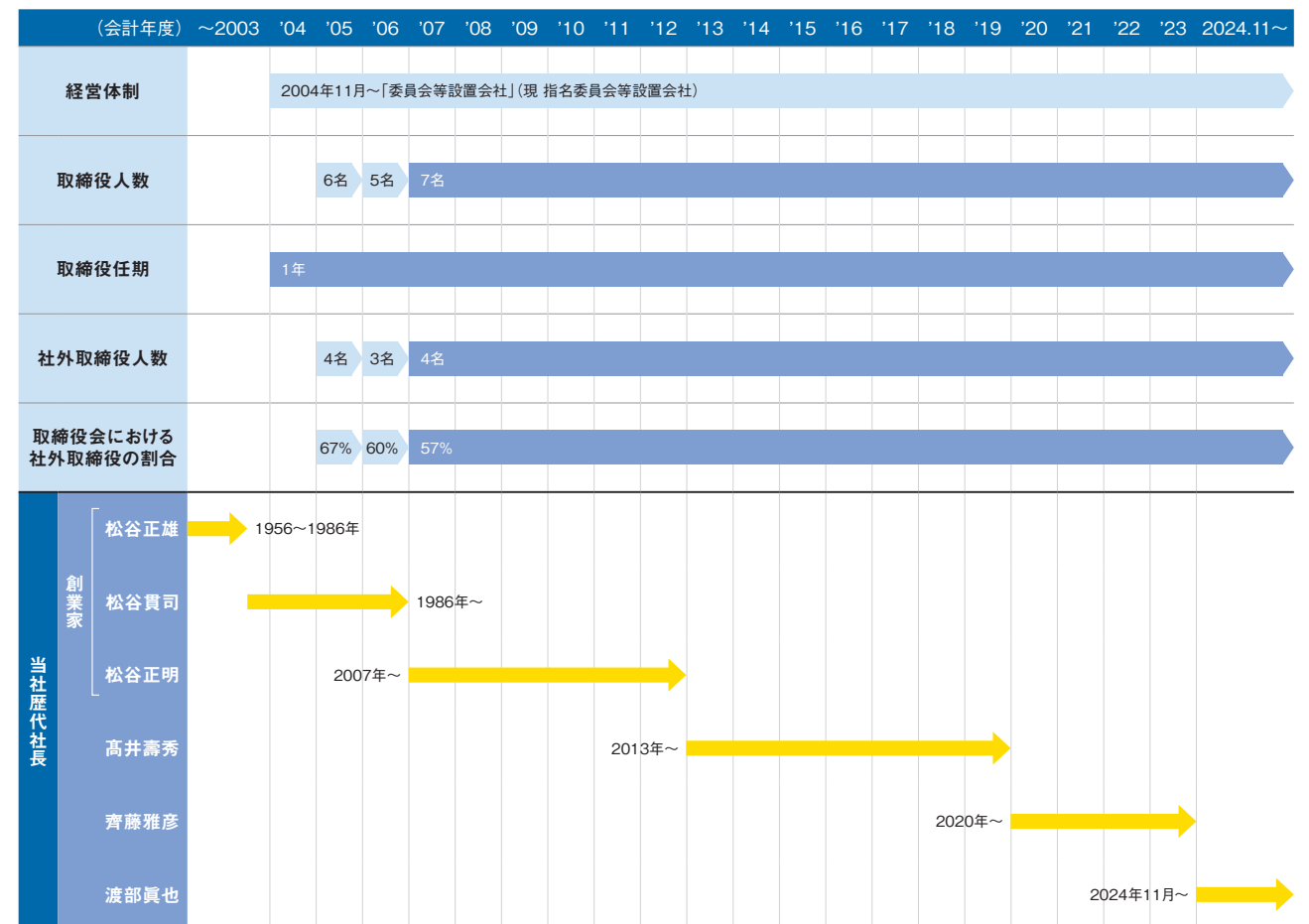
執行機能 (Executive Functions): This section includes the Board of Directors (執行役員会) and the Board of Directors (代表執行役、執行役). The Board of Directors is composed of 3 internal and 4 external members. The Board of Directors is composed of 3 internal and 4 external members. The Board of Directors is composed of 3 internal and 4 external members. The Board of Directors is composed of 3 internal and 4 external members.

Legend: The legend indicates that white icons represent internal members (社内), blue icons represent external members (社外), and yellow icons represent directors and committee members (議長・委員長).

Point 1	取締役会の独立性と経営の透明性	2004年に委員会等設置会社（現：指名委員会等設置会社）に移行 ● 4委員会を設置 ● 指名・報酬・監査の3委員会の委員長は社外取締役 ● 取締役7名のうち、4名が社外取締役 ● 議長は執行役を兼務しない社外取締役 ● 監督と執行の分離 ● 重要な財産の処分および譲り受けについては取締役会で決議
Point 2	監査の実効性	● 監査室および各部門による定例報告を開催 ● 監査委員会は会計監査人と定期的なミーティングを実施し、会計監査人の監査の状況をレビュー
Point 3	ガバナンス体制のアップデート	● 2018年より独立社外取締役が取締役会議長を務める ● 2023年11月に戦略委員会を新たに設立

	役割	開催回数
取締役会	法令の範囲内で職務権限を執行役に委任し、中期経営計画、経営方針等の経営の基本方針に関わる重要事項の決定および業務執行状況の監督に注力しています。	19回
指名委員会	株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の決定ならびに取締役会に提出する執行役の選任および解任、代表執行役・役付執行役の選定および解職に関する議案を決定します。	20回
報酬委員会	取締役および執行役に対する個人別報酬の決定に関する方針および個人別報酬等を決定しています。	13回
監査委員会	取締役および執行役の職務の執行の監査ならびに監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定します。	13回
戦略委員会	取締役会の責務のひとつである企業戦略の大きな方向性を提示するための一助として、中長期的な企業戦略についての検討と取締役への意見具申を行います。	10回

現在の経営体制は、取締役7名（うち社外取締役4名）、執行役7名（うち取締役兼任2名）で構成しています。



▶ 取締役会の実効性評価

基本的な考え方

当社は、企業価値の向上を目指した経営を推進するため、2015年度より年1回「取締役会・委員会評価」を行っています。2023年度からは、より客観的で深度ある実効性の検討を行うため、第三者による調査（取締役各個人に対するアンケート調査の実施・回収および個別のインタビューの実施）を行い、この調査結果を元に取締役会において議論を行う方法を導入いたしました。

当社取締役会は、今後も定期的に評価を行い、取締役会および各委員会の実効性評価の結果およびそのプロセスの中で出た意見等を踏まえて、継続的に取締役会および各委員会の機能向上に取り組むことで、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

実効性評価の概要

構成

取締役会の規模、独立社外取締役の割合はおおむね適切であり、知識・経験・能力・性別・年齢等のバランスに配慮した人員構成となっています。多様性の観点では会社経営者、弁護士、大学教授など様々な専門知識および高度な経営判断能力を持つ社外取締役が、それぞれ専門的な見地から活発な意見交換を行い、経営の監督機能の強化が図られています。

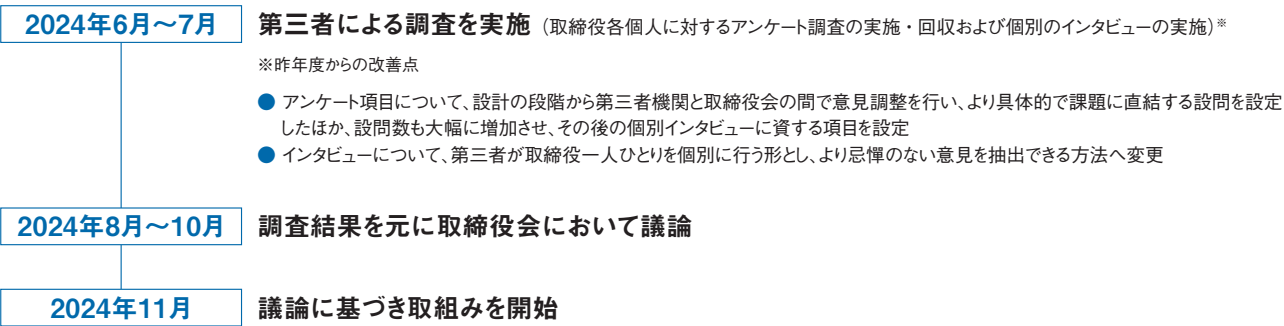
運営

取締役会の議題を十分に議論するために事前の資料提供がなされていますが、さらなる実効性の向上を図るべく、資料提供時期の早期化や取締役会の会議資料の要点を整理し、議案を絞り込み、重要な議題に十分な審議時間がかけられるような運用面での改善にも取り組んでいます。また、社外取締役のみをメンバーとする独立社外取締役会議などを通じて、議論の活性化に向けた取組みがなされています。

議題・審議の状況

取締役会で取り扱われている議題や審議時間は十分な時間を割いており、各取締役は議題の事前理解や情報提供に自ら努めるとともに、その知識・経験を活かし、議論は適正に行われています。また、独立社外取締役が議長を務めており、自由闊達で建設的な議論を尊ぶ気風が醸成されています。経営上の重要な事項について、社外取締役による客観性・合理性のある意見も取り入れながら、透明性・公平性が担保された意思決定がなされています。

評価プロセス



■ アンケートの主な評価項目

- (1) 取締役会の構成、運営や議論、モニタリング体制

(2) 取締役に対する支援（含むトレーニング）

(3) 取締役・執行役のパフォーマンス

(4) 各委員会の運営・支援体制

(5) 株主との対話

■ 2024年8月期 評価結果

高い評価を得た項目	改善が必要とされた項目	今後の取組み
● 自由闊達で建設的な議論を尊ぶ気風が醸成されている。 ● 株主に対する受託者責任を認識し、各ステークホルダー（従業員・顧客・株主）共通の利益のために透明性・公正性を担保した意思決定を行っている。 ● 持続的な企業価値向上のための戦略的な議論を行い、適切な緊張感の下で業務執行をサポート・モニタリングしている。	● 持続的な企業価値向上に向けた議論を深化させるため、取締役会に必要なスキル・バックグラウンドを改めて整理し、取締役会構成の多様化を進める必要がある。 ● ESGへの対応等、サステナビリティの向上に向けた議論を充実させる必要がある。	● 自由闊達で建設的な議論を行い、企業価値の持続的な向上とダウンサイドリスクの抑制を目指す。 ● 中期経営計画や中長期の事業戦略等、重要な経営上の課題に関する議論の時間を十分に確保し、充実した議論を行う。 ● 取締役会運営の効率化に向けた取組みを継続する。

▶ 取締役会の活動

取締役の構成

取締役会は過半数が社外取締役になるよう構成されており、社内取締役である渡部眞也、高橋一夫、高井壽秀、社外取締役である矢野達司、森山裕紀子、光定洋介、松井幸郎の7名で構成されています。取締役会議長は執行役を兼務しない取締役が務めることを原則とし、2024年7月まで社外取締役の渡部眞也が務め、その後を社外取締役の光定洋介が務めています。

取締役会議長の交代は、2024年7月に社外取締役の渡部眞也の代表執行役社長の内定に伴う異動です。

なお、取締役会の実効性を確保するため、取締役会全体としての知識・経験・能力・性別等のバランスに配慮した人員構成としています。

取締役会の運営

当社の取締役会は、重要な会社の意思決定および執行役の監督を通じて経営を監視するとともに、取締役会が執行役に業務執行の決定権限を委任することで経営の監督と業務執行の分離を図り、迅速かつ効率的な業務執行を実現しています。

取締役会の果たすべき役割は、中長期的な企業価値の向上を図り統制機能を強化するとともに、適正な経営者の選任をしています。当事業年度においては取締役会を19回開催しており、全ての取締役が100%出席しています。

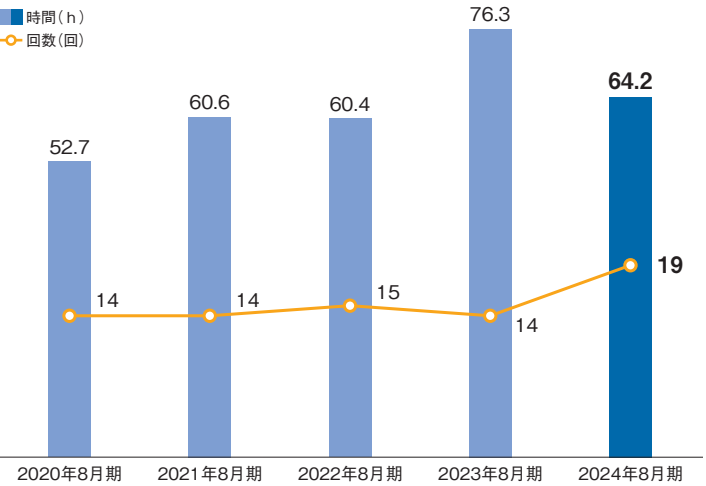
当社取締役会は毎回活発な議論が行われており、社外取締役が有する各専門的見地から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言および審議・決定を行っています。

■ 2024年8月期取締役会における主な審議テーマ

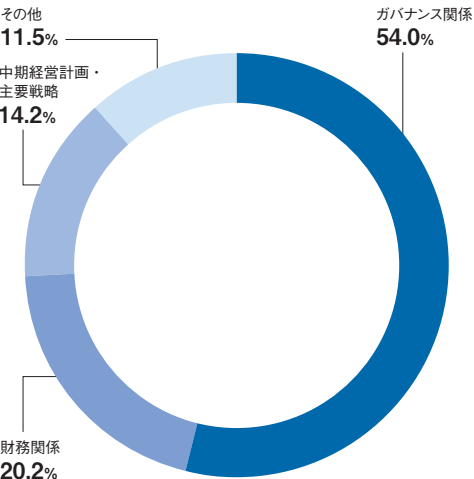
テーマ	審議内容
中期経営計画の主要戦略	● 中期経営計画の進捗 ● 北米戦略等グローバル営業戦略 ● 花岡工場（スマートファクトリー）の進捗 ● 新製品開発の進捗
財務関係	● 2024年8月期経営計画進捗、2025年8月期経営計画策定 ● 中長期の資本政策
ガバナンス関係	● 代表執行役社長交代、経営陣の強化 ● 足元のリスク認識、リスク対応の取組み ● コンプライアンス領域の取組み ● 取締役会実効性評価 ● 内部監査・当局対応関連報告
その他経営上の重要課題	● 人的資本経営、企業風土改革 ● 製品開発体制強化 ● システム戦略、デジタルトランスフォーメーション戦略

取締役会の所要時間と開催回数の推移（委員会を除く）

- 2024年8月期は前期比で取締役会の開催回数が増加
- 議論の効率化にも積極的に取り組み、所要時間の適正化に寄与



取締役会における議論テーマ（2024年8月期）



各委員会の活動内容

		開催回数(出席率)
指名委員会	「取締役候補者選考に関する基準」「取締役解任議案付議基準」を作成し、これを毎期見直し、運用しています。 - 社外取締役の選任に関しては、会社からの独立性を選考基準として定め、原則就任6期を超える者を次期社外取締役候補者に選任しないこととしています。	20回(100%)
報酬委員会	「取締役及び執行役の個人別の報酬の内容の決定に関する方針」を作成し、これを毎期見直し、運用しています。 - 当該方針及び他社の報酬水準等を踏まえ、取締役および執行役の基本報酬および業績連動報酬等の報酬制度の構築ならびに個人別の報酬額につき審議・決定しています。なお、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的に、2022年10月26日開催の報酬委員会にて、これまで執行役に支給していたパフォーマンスユニットおよび役員退職慰労金制度を廃止し、新たに譲渡制限付株式報酬の導入を決定しました。	13回(100%)
監査委員会	下記の監査委員会の実効性をご参照ください。	13回(100%)
戦略委員会	- 取締役会の責務のひとつである企業戦略の大きな方向性を提示するための一助として、中長期的な企業戦略についての検討と取締役への意見具申を行うことを目的としています。 - 取締役会の果たすべき役割のひとつである「中長期的な企業価値の向上」のうち、戦略に関わるテーマを中心に実効的な「審議」を行うことにより経営陣と社外取締役がビジョンと計画を共有し、経営陣による成長戦略を迅速に進めることで、組織能力の強化、戦略プロセスの確立、外部リソースの活用など、戦略プロセスや実務を組織に定着させる機会としています。 2025年8月期は、さらに「中長期的な企業価値向上」に資する実効的な審議を行うことを予定しています。	10回(100%)

監査委員会の実効性

監査委員会は、取締役会によって選定された社外取締役4名から構成されております。また、監査の組織として監査委員会室（人員1名）を設置し、監査委員会の独立性を確保するため、監査委員会の職務を補助すべき事務局の業務を執行役から独立して担当させています。監査委員会は、取締役及び執行役ならびに使用人等からその構築及び運用の状況について定期的に報告を受け、必要に応じて説明を求め、意見を表明し、かつ、監査委員会が定めた監査の方針、職務の分担等に従い、会社の監査室その他内部統制所管部門と連携の上、重要な会議等における意思決定の過程及び内容、主要な決裁書類その他業務執行に関する重要な書類等の内容、執行役および主要な使用人の職務執行の状況、ならびに会社の業務及び財産の状況を調査しております。また、子会社については、子会社の取締役等と意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を求め、その業務および財産の状況を調査しております。また、会計監査人と監査の方針・方法について打合せを行うとともに、実施状況、監査結果につき、説明・報告を受け意見交換を実施するとともに、連結計算書類、計算書類および附属明細書、事業報告につき検証しています。さらに、監査室より随時監査状況について報告を受け、監査情報の共有に努めております。

役員報酬

基本的な考え方

当社は役員の報酬等の額又はその算出方法の決定に関する方針を下記のとおり定めており、当該方針の決定権限を有する者は社外取締役が過半数となる報酬委員会です。報酬委員会は、当該方針に基づき、取締役および執行役の基本報酬および業績連動報酬などの報酬等の制度の構築と見直しならびに個人別の報酬額につき、審議・決定しており、当事業年度に係る取締役および執行役の個人別報酬等についても当該決定方針に沿うものであると判断しています。

なお、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的に、2022年10月26日開催の報酬委員会にて、これまで執行役に支給していたパフォーマンスユニットおよび役員退職慰労金制度を廃止し、新たに譲渡制限付株式報酬の導入を決定しました。これに伴い、2022年度からの役員の報酬等の決定方針および決定方法を下記のとおり変更しております。

取締役報酬に関する方針

取締役報酬は、基本報酬(固定報酬)のみとしています。基本報酬は委任する仕事量相当額とし、退職慰労金制度は設けておりません。また、執行役を兼務する場合は取締役としての報酬は支給しておりません。

執行役報酬に関する方針

執行役報酬は、基本報酬（固定報酬）と変動報酬により構成し、その割合は概ね65％：35％（標準業績時）としています。基本報酬（固定報酬）は、当社経営環境・他社水準などを考慮して仕事に打ち込むのに必要かつ十分な額とし、変動報酬は、業績連動報酬（短期インセンティブ）と譲渡制限付株式報酬（長期インセンティブ、国内非居住者の場合は別の取扱いをする）により構成しています。

業績連動報酬の算定方法

業績連動報酬は、月額基本報酬の額に「直近過去2期平均比達成度係数」と「過去最高期比達成度係数」の2つの係数の合計を乗じて算定されます。

月額基本報酬 × $\left(\text{① 直近過去2期平均比達成度係数}^{(\text{注1})} + \text{② 過去最高期比達成度係数}^{(\text{注2})} \right)$		達成率(%)	達成度係数
		130≤	3.70
		125	3.08
		120	2.47
		115	1.85
		110	1.23
		105	0.62
		100	0.00

(注1)「直近過去2期平均比達成度係数」：執行役就任期の前期および前々期の連結営業利益平均額に対する当該事業年度の連結営業利益の達成率(伸び率)から右表より算定します。
(注2)「過去最高期比達成度係数」：直近の過去4期最高期連結営業利益に対する当該事業年度の連結営業利益の達成率(伸び率)から右表より算定します。
(注3)上記達成率(%)が100%未満の場合は、達成度はゼロとします。

譲渡制限付株式報酬(RS)の算定方法

①中期経営計画達成要件RS

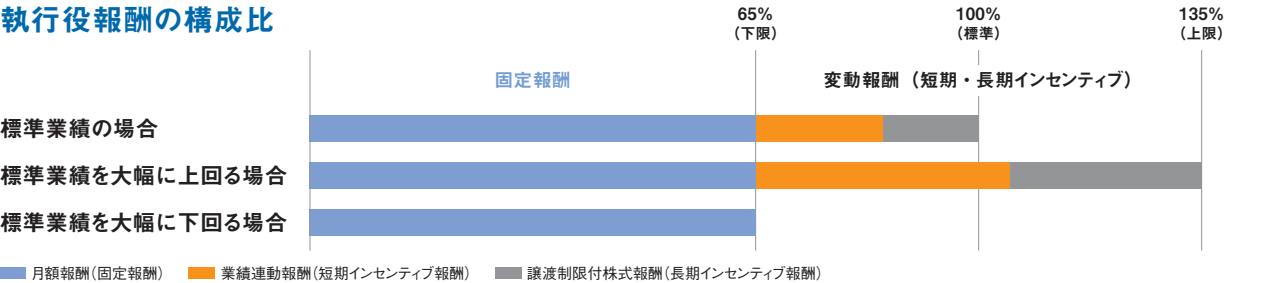
中期経営計画の初年度に、固定報酬を65%とした報酬総額（100%）の15%の額のRS株式を中期経営計画期間（5年を想定）に応じ一括して付与します。中期経営計画の最終年度に、3指標（連結売上高、連結営業利益、株価）の全ての目標を達成し、かつ、中期経営計画の最終年度に在籍要件を満たした場合、付与済み株式（RS）の譲渡制限を解除します。それ以外の場合、当社が付与済み株式（RS）の全部を無償で取得します。

②中期経営計画ラップ目標達成要件RS

中期経営計画期間の各年度において、3指標（連結売上高、連結営業利益、株価）の目標達成率の加重平均が100%を超えた部分について、200%を上限として算出された達成率に応じて、固定報酬を65%とした報酬総額（100%）の0～15%の額のRS株式を付与します。中期経営計画の最終年度に在籍要件を満たした場合、付与済み株式（RS）の譲渡制限を解除します。それ以外の場合、当社が付与済み株式（RS）の全部を無償で取得します。

役員報酬制度の詳細(コーポレートガバナンス報告書)	https://www.mani.co.jp/pdf/ir_policy03_1.pdf
---------------------------	---

執行役報酬の構成比



コンプライアンスとリスクマネジメント

取締役および執行役の経営幹部が有効な内部統制を構築し充実していくことが、経営の健全性を高めコーポレート・ガバナンスの体制維持と企業価値の向上につながると認識しています。その実行のため、リスク管理を重視した体制を作り、社内規程の整備および法令等の順守（コンプライアンス）体制と有効性を確認する内部監査などを重要視しています。

リスク管理体制については、当社は取締役会および執行役会等の会議体における慎重な審議および決裁手続を経て、当社グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理しています。また、リスクマネジメントを所管する執行役として、CRO（Chief Risk Management Officer:最高リスク管理執行責任者）を設置し、CROの下、子会社含めた当社グループ全体のリスクマネジメント体制を整備・運用しております。さらに、当社グループの品質を所管する責任役員、労働安全衛生を所管する総括安全衛生責任者を設置し、ISO準拠の品質管理、労働安全衛生管理体制を整備・運用しております。

財務報告については、「財務報告に係る内部統制システム」を構築し、日本版SOX法対応のための組織体制の整備、運用、評価のためのシステムを構築しています。海外拠点についてもその機能、重要性に応じて展開しています。

コンプライアンス体制については、当社グループの経営基本方針に「順法精神」、行動規範に「Integrity（誠実さ）」を定め、法令順守を社員全員の行動の前提としております。またコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制の整備および社内の意識向上を継続するとともに、業務運営における法令順守を徹底するため、コンプライアンス・マニュアルを制定し、定期的な研修を行うことにより、社員の意識を向上させております。

情報管理体制については、執行役の職務遂行に係る情報を、法令および書類管理規程等の社内規程に基づき、文書（電磁的媒体・電子メールを含む。）で保存し、取締役は常時これらの文書を閲覧できるようになっております。

当社グループにおける業務の適正を確保するための体制については、当社はグループ会社に関する所管部署、所管部署の役割、当社グループ会社から当社に対して承認を求める事項および報告事項ならびに連結決算作成に必要な会計報告事項等を規定し、当社グループとして適切な業務運営を行っております。また、当社グループの機能または業務区分毎に、それぞれの責任を負う執行役を任命し、当該執行役は、所管するグループ会社の経営管理を行うとともに、当該グループ会社の法令順守体制、リスク管理体制の整備を監督しています。さらに、当社グループ会社に対する管理・運営状況については、監査室による内部監査を実施し、監査委員会は執行側の内部監査の状況も含めたグループ経営を監査しております。また、監査委員会は会計監査人と会計監査の確認の会合を設定するとともに、監視機能として監査委員会の下位組織である実行機関として、監査委員会室を設置しております。

腐敗防止や企業活動の透明化に向けた取組み

当社グループでは、「マニーグループ・コンプライアンス・ポリシー」 および 「マニーグループ・コンプライアンス・マニュアル」 において、①国内外における法令・規格等の順守、②健全な事業活動と利益確保、③安全で健康的な職場環境、の大きく3つの観点で全役職員が共有すべきコンプライアンスの考え方を示しています。

上記では医療機器の製造販売活動に関わる法令・ルールの順守として、贈賄などの腐敗行為の禁止が明記されています。また、医師や医療機関と倫理的な取引関係を構築する観点から、「医療機関等との関係の透明性に関する指針」に基づき、国内の医療機関等への資金提供に関する情報を定期的にホームページ上で開示しています。

医療機関等への資金提供に関する情報	https://www.mani.co.jp/transparency/
-------------------	---

なお、当社ではこれまで政治献金やロビー活動等に該当する支出の実績はありません。

TOPICS

公益通報窓口(ホットライン)の整備

組織内で法令等違反行為またはそのおそれのある行為を発見した場合に、通報者が不利益なく通報できる仕組みを整備しています。具体的には、窓口寄せられた情報が執行役で構成されるコンプライアンス委員会に集約されるような仕組みや、公益通報者に対する解雇や不利益扱いの禁止を明記した「公益通報に関する規程」を新設しています。さらに、マニーの役職員だけでなく、取引先や委託先からも専用窓口を通じて通報を受け入れる仕組みを構築しています。

■体制図

事業リスクへの評価と対応

事業リスクの識別

リスクカテゴリー

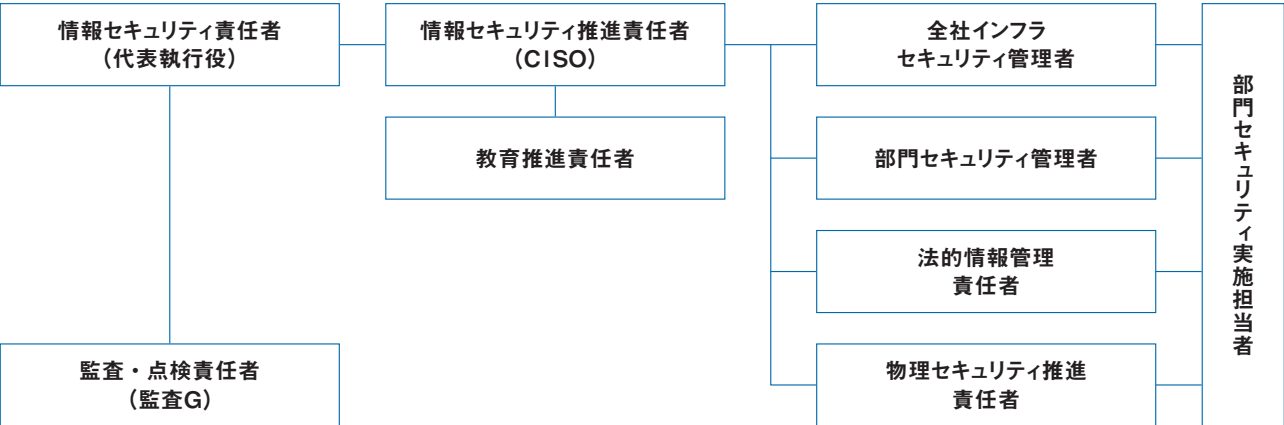
- 統合リスク委員会では、当社グループが抱えるリスクをカテゴリー分けし、モニタリングを行っています。

	概要	リスクの顕在化例
経営に係るリスク	経営戦略、ビジネス戦略を誤ることによるリスク	戦略分野の市場拡大が不十分 過大な設備投資 カントリーリスク 気候変動リスク 子会社経営リスク
製品に係るリスク	製品の品質が十分でない、あるいは提供できる数量が十分でないことによるリスク	欠品・過剰在庫 急激な価格変動 新製品開発の遅れ 品質不十分による回収
財務に係るリスク	購買や販売による金銭的債権・債務に係るリスク	取引先破綻による回収不能 為替変動等による資産価値下落
人材に係るリスク	人材に起因するリスク、労務・労災に係るリスク	労災、労務問題・感染症 人材の質低下・採用困難
設備に係るリスク	工場建物や製造機械が棄損することによるリスク	自然災害等による施設の棄損 工場周辺の環境問題
情報システムに係るリスク	システムインフラ、情報管理に起因するリスク	システムトラブル サイバー攻撃・情報漏洩
法令・法務に係るリスク	法令遵守できていないことによるリスク	薬機法関連の届出等の不備 法令対応の遅れ・不備 訴訟・紛争

事業リスク評価と対応の詳細(有価証券報告書)	https://ssl4.eir-parts.net/doc/7730/yuho_pdf/S100UUGP/00.pdf
------------------------	---

情報セキュリティ体制について

- 下記の情報セキュリティ体制を構築・運用
- 不審なプログラムの挙動を判定し実行防止するEDR（Endpoint Detection and Response）システムを導入
- 情報セキュリティ教育等を定期的 to 実施



☎ 社外取締役インタビュー

グループの 付加価値向上に つながる 質の高い議論を

社外取締役
取締役会議長

光定 洋介



投資家から見たマニーの姿勢

私は投資ファンド業界の経験が長く、バイアウトファンドでの企業買収やエンゲージメントファンドを自ら立ち上げて最高運用責任者や取締役を担うなど、投資を行う立場からこれまで数多くの企業を見てきました。そこで私が学んだことは、経営の核心は「いかに人の心をつかむか」に尽きるということです。経営者がどれほどがいても、社員が動かなければ何も変わりません。そして、人や組織を動かせるかどうかは、ひとえに対話に懸かっています。このことは私自身の教訓にもなっています。

企業への投資を行う上で、経営者に「GOD」があるかどうかは重要な判断基準になります。「G=Growth Mind」は成長しようという意欲があるかどうかということ。「O=Open」は人の意見をオープンに聞けるということ。

そうすることで広い視野が得られます。そして最後の「D=Discipline」は規律を持っているか否かということです。

私が投資業務に携わっていた際、当時のマニーの経営陣と建設的な対話をさせていただく機会も多くありました。ステンレス材の微細加工が生み出す製品の競争優位性、グローバルニッチのポテンシャル等の観点において魅力的な企業であるとの印象を持っていました。その後、2023年に社外取締役の話をいただき、2023年11月から社外取締役に就任しています。

社外取締役に就任して見えた課題

マニーは2004年に委員会等設置会社（現・指名委員会等設置会社）に移行しており、社外取締役を過半数とした取締役会が執行役を監督する体制を構築するなど、早期からガバナンスを強化しています。規律

ある経営を推進することによって、一時的な落ち込みがあったとしても、自ら不足する部分を補い、それを乗り越えて着実に成長を続けていけると信じています。

社外取締役就任後のマニーに対する印象ですが、課題を2点挙げるとすれば、社内の挑戦志向がやや低いこと、および、社内の間接部門（人事部門、グローバル薬事法令順守など）への人的な投資が少ないように感じることにあります。第1点目については、アイレス針や眼科ナイフ等をはじめとする主力製品の高い品質と非常に長い製品寿命により経営が支えられている反面、長い時間をかけて築かれた企業風土は、一朝一夕には変えられません。挑戦が尊ばれる風土、失敗を恐れない風土を、根気強く築いていく必要があります。失敗を積み重ねることが、組織知の形成にもつながります。第2点目の間接部門も重視すべきことは近時の人的資本経営や法令順守を含めたガバナンスを重視する体制整備のために不可欠です。このように企業に不足している部分を補完するために、今回の体制変更のように執行体制を入れ替える、多様な経験者を採用することも有効です。こうした対策はすぐに結果に結びつくものではありませんが、数年後に企業文化の変革や、中長期的かつ持続的な企業価値の向上という形で成果が表れると確信しています。

経営執行を支え後押しする立場として

取締役会では、経営執行がおかしい方向へ向かっていると感じたときには躊躇なく疑問を投げかけ、正しい方向に向かっていると思うときはそれを後押しする必要があります。さらに時間軸の問題もあります。開発には極めて長い時間が必要です。取締役会はこのマニー独自のモノづくりに関する時間軸を理解した上で、中長期の企業価値向上に向けて経営執行を後押しすることが求められます。その一員である私に対しては、これまで資本市場と対峙してきた立場を踏まえて、株主からの要請があれば積極的に対話を行い取締役会にフィードバックして議論することが期待されていると認識しています。

取締役会の実効性を高め、質の高い議論を

2024年7月から私は取締役会議長を務めています。出席者が発言しやすい雰囲気づくりを意識しながら、中立公正な立場で取締役の意見を引き出し、多様な立場



や視点から大局的な議論ができるようにしたいと考えています。また、社内取締役、社外取締役の垣根なく、双方向に意見が交わるようなファシリテーションも心がけています。これを通じて経営陣に気づきを与え、高いパフォーマンスを引き出すように意識しています。また、2025年8月期からは執行体制が強化され、指名委員会等設置会社の取締役会として本来の形である業務執行の権限委譲を進め、経営執行が順調に進んでいるかどうかを監督しています。

取締役会の実効性を高めるため、重要議案については初回にテーマと審議日程を決め、それぞれの審議にかけた時間も記録しています。テーマの中には取締役会のあり方というものもあります。これについては毎年1回実効性の評価・検証も行っており、独立性・客観性をより高める観点から第三者機関によるアンケートやヒアリングを実施し、集約結果を取締役会で分析・評価しています。さらに、そこから浮かび上がった課題等については議論の場を設けることで、取締役会のPDCAサイクルを回すように心がけています。

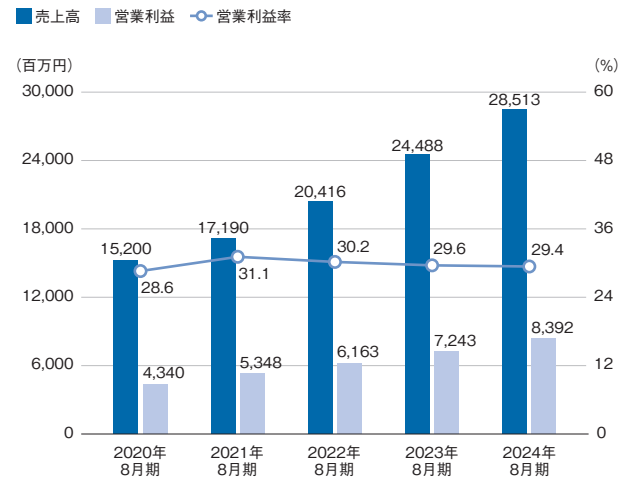
会社の経営やガバナンスの改革には終わりがありません。私は取締役会議長として、マニーグループのミッションである「患者のためになり、医師の役に立つ製品の提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」を原点に、取締役会での質の高い議論を通じて様々な変化に柔軟に対応し、持続的な企業価値の向上につなげていきたいと決意を新たにしています。



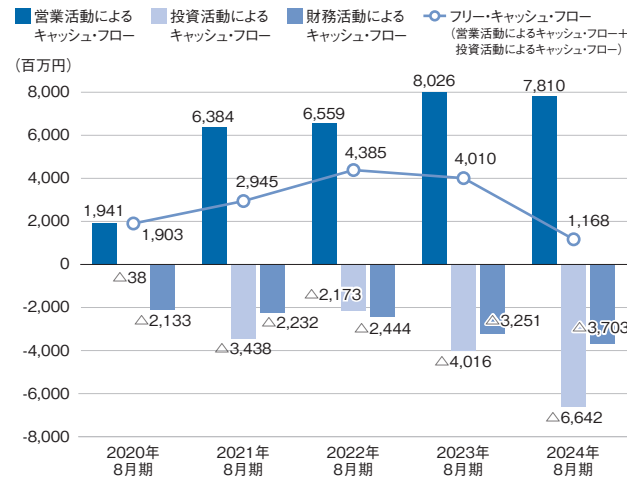
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

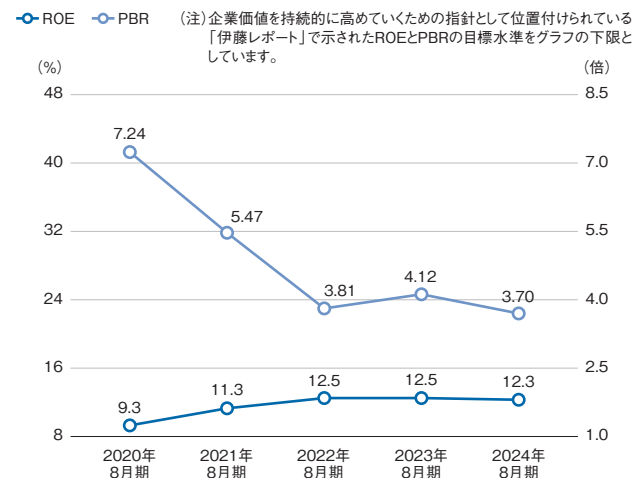
売上高／営業利益／営業利益率



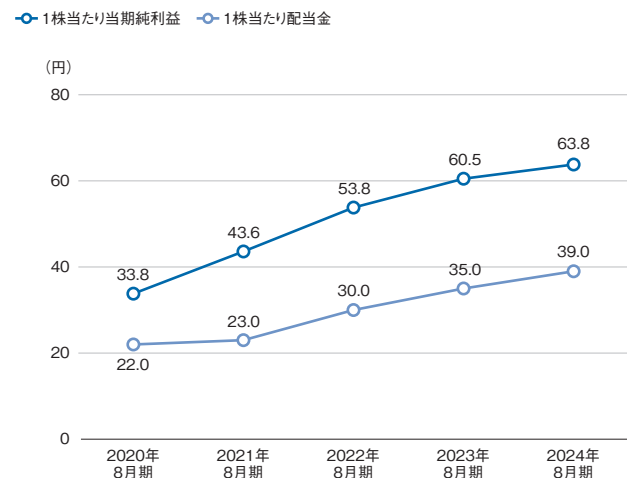
キャッシュ・フロー



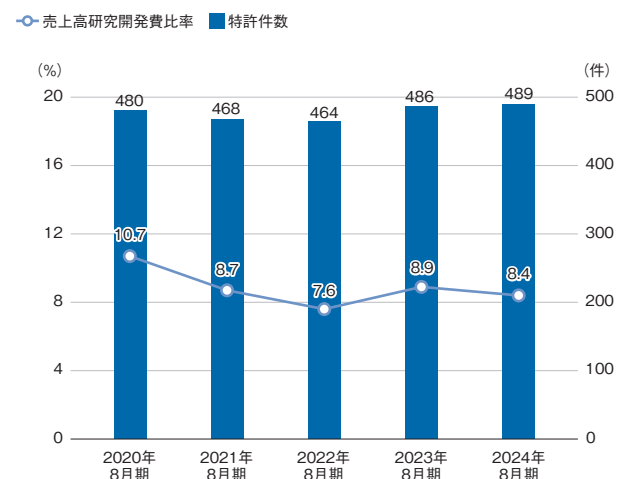
ROE／PBR



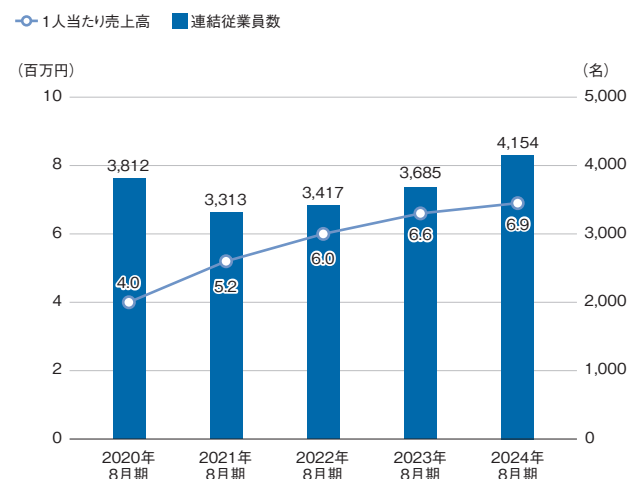
1株当たり当期純利益／1株当たり配当金



売上高研究開発費比率／特許件数



1人当たり売上高／連結従業員数

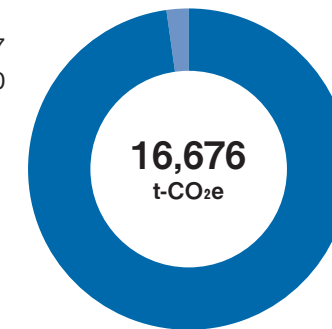


非財務ハイライト (2024年8月31日現在)

CO₂排出量 (Scope1&2)(注)CO₂排出量データは、2025年1月31日時点での集計値を記載しています。

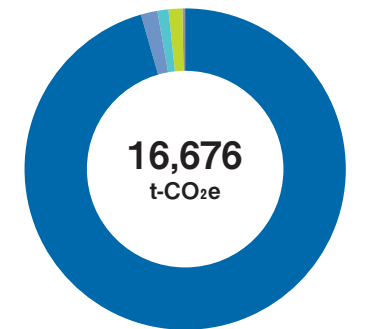
要因別

Scope1	357
Scope2	16,320



地域別

ベトナム	15,933 (95.5%)
ドイツ	281 (1.7%)
ラオス	207 (1.2%)
ミャンマー	225 (1.3%)
インド	8 (0.0%)
中国	4 (0.0%)
マレーシア	2 (0.0%)
アメリカ	0 (0.0%)
日本	16 (0.1%)

※日本ではCO₂を合計16トン排出していますが、再生可能エネルギー由来の電力使用やカーボンクレジットの活用により、カーボンニュートラルを実現しています。

平均勤続年数 (単体)



14.3年

女性従業員比率 (連結・単体)

連結: 71.2%
(単体: 35.4%)

女性管理職比率 (連結・単体)

連結: 24.0%
(単体: 4.9%)

経験者採用比率 (単体)



68.6%

育児休業後復帰率 (単体)



100%

男性社員の育休取得率 (単体)



75.0%

社外取締役比率



57.1%

創業家の経営関与は一切なし

女性取締役比率



14.3%

取締役のスキル多様化

バックグラウンドの
多様性を考慮した登用を実施

経営経験者 (ヘルスケア業界含む)

弁護士

投資家

等



▶ 財務・非財務の変遷(11年分)

12ヵ年データ	第55期 2014年8月期	第56期 2015年8月期	第57期 2016年8月期	第58期 2017年8月期	第59期 2018年8月期	第60期 2019年8月期	第61期 2020年8月期	第62期 2021年8月期	第63期 2022年8月期	第64期 2023年8月期	第65期 2024年8月期
(単位：百万円)											
売上高	11,440	13,833	16,555	17,167	20,102	18,327	15,200	17,190	20,416	24,488	28,513
営業利益	3,900	4,178	4,245	4,261	5,080	5,865	4,340	5,348	6,163	7,243	8,392
営業利益率	34.1%	30.2%	25.6%	24.8%	25.3%	32.0%	28.6%	31.1%	30.2%	29.6%	29.4%
経常利益	4,040	4,346	4,055	4,624	5,221	5,688	4,424	5,679	7,544	7,995	8,464
親会社株主に帰属する当期純利益	2,606	2,932	3,005	3,315	3,770	6,101	3,329	4,291	5,290	5,953	6,286
ROE	11.8%	11.6%	11.1%	11.6%	11.8%	17.7%	9.3%	11.3%	12.5%	12.5%	12.3%
PBR	3.09倍	3.87倍	2.56倍	2.74倍	4.75倍	6.92倍	7.24倍	5.47倍	3.81倍	4.12倍	3.70倍
(単位：百万円)											
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,417	2,923	3,567	4,793	5,569	5,305	1,941	6,384	6,559	8,026	7,810
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,677	△3,974	△2,605	△2,230	144	810	△38	△3,438	△2,173	△4,016	△6,642
財務活動によるキャッシュ・フロー	△707	△860	△1,488	△1,052	△1,146	△1,773	△2,133	△2,232	△2,444	△3,251	△3,703
(単位：円)											
1株当たり当期純利益	26.2	29.5	30.4	33.7	38.3	62.0	33.8	43.6	53.8	60.5	63.8
1株当たり配当金	8.0	8.9	10.0	11.3	14.0	20.0	22.0	23.0	30.0	35.0	39.0
配当性向	30.5%	30.1%	32.9%	33.6%	36.5%	32.3%	65.0%	52.8%	55.8%	57.9%	61.1%
(単位：百万円)											
総資産	26,285	30,940	29,922	34,244	37,683	39,813	39,289	42,693	50,113	54,977	57,177
負債	2,915	3,605	3,140	4,063	4,136	4,486	2,723	3,490	4,698	5,149	4,846
純資産	23,370	27,334	26,781	30,478	33,546	35,327	36,566	39,202	45,414	49,827	52,330
自己資本比率	88.9%	88.3%	89.5%	89.0%	89.0%	88.7%	93.1%	91.8%	90.6%	90.6%	91.5%
(単位：名)											
従業員数	(連結) 2,919	3,229	3,266	3,230	3,653	3,810	3,812	3,313	3,417	3,685	4,154
従業員数	(単体) 326	334	325	315	302	315	320	333	350	366	403
従業員における女性比率	(単体) 53.1%	52.4%	50.5%	48.9%	45.7%	44.8%	43.1%	42.0%	40.6%	39.1%	35.4%
管理職における女性比率	(単体) 0.0%	4.0%	4.0%	4.0%	3.7%	7.4%	6.5%	6.1%	4.3%	9.0%	4.9%
従業員における開発員比率	(単体) 24.2%	23.1%	23.6%	24.6%	27.7%	34.0%	32.9%	33.1%	30.1%	30.3%	32.8%
(単位：件)											
売上高研究開発費比率	9.3%	8.8%	7.7%	7.1%	8.0%	9.3%	10.7%	8.7%	7.6%	8.9%	8.4%
特許件数合計	310	333	359	400	429	443	480	468	464	486	489
国内特許件数	89	87	89	90	90	90	84	78	82	83	86
国外特許件数	221	246	270	310	339	353	396	390	382	403	403

(注)当社は2015年9月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行い、さらに2019年9月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行いました。
そのため本ページにおける1株当たり当期純利益、1株当たり配当金の推移はそれぞれ2013年8月期期初(2012年9月)に当該株式分割が行われたと仮定し算定しています。

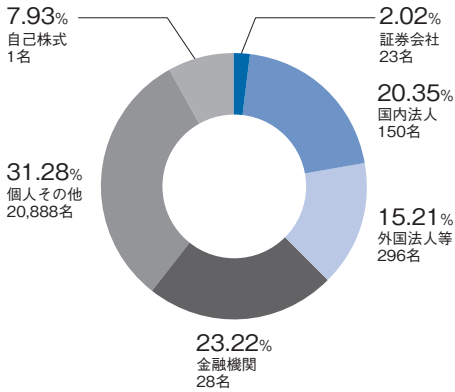


株式の状況

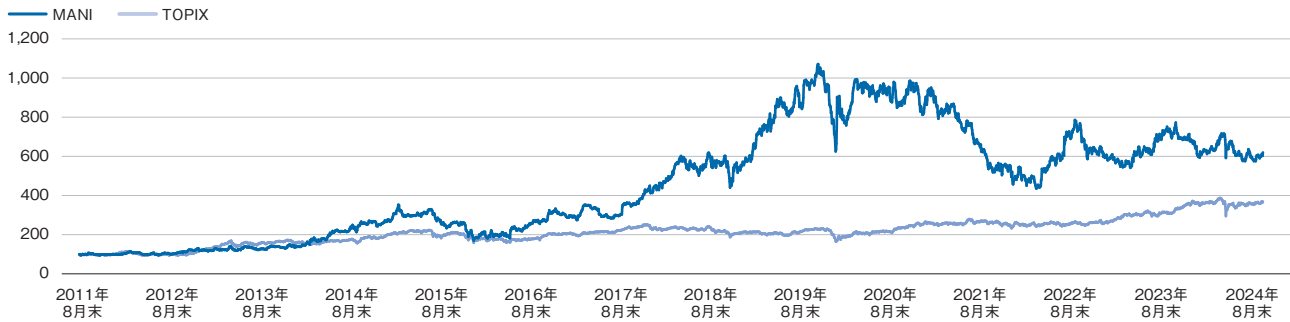
基本情報 (2024年8月末現在)

発行可能株式総数	356,400,000株
発行済株式総数	107,003,277株
株主数(単元未満株主を含む)	21,386名

株式分布状況 (2024年8月末現在)



株価 (2011年9月を100として指数化)



(注)当社は2015年9月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行い、さらに2019年9月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行いました。そのため本ページにおける株価の推移は当該株式分割が行われたと仮定し算定しています。

マニーのIR

ステークホルダーとのコミュニケーション

IR活動 基本方針

当社は、株主・投資家を含めた全てのステークホルダーの皆様の投資判断に必要かつ十分な情報を適時、適切、公平に開示することで長期的な信頼関係を構築することを経営の重要事項のひとつと位置づけております。

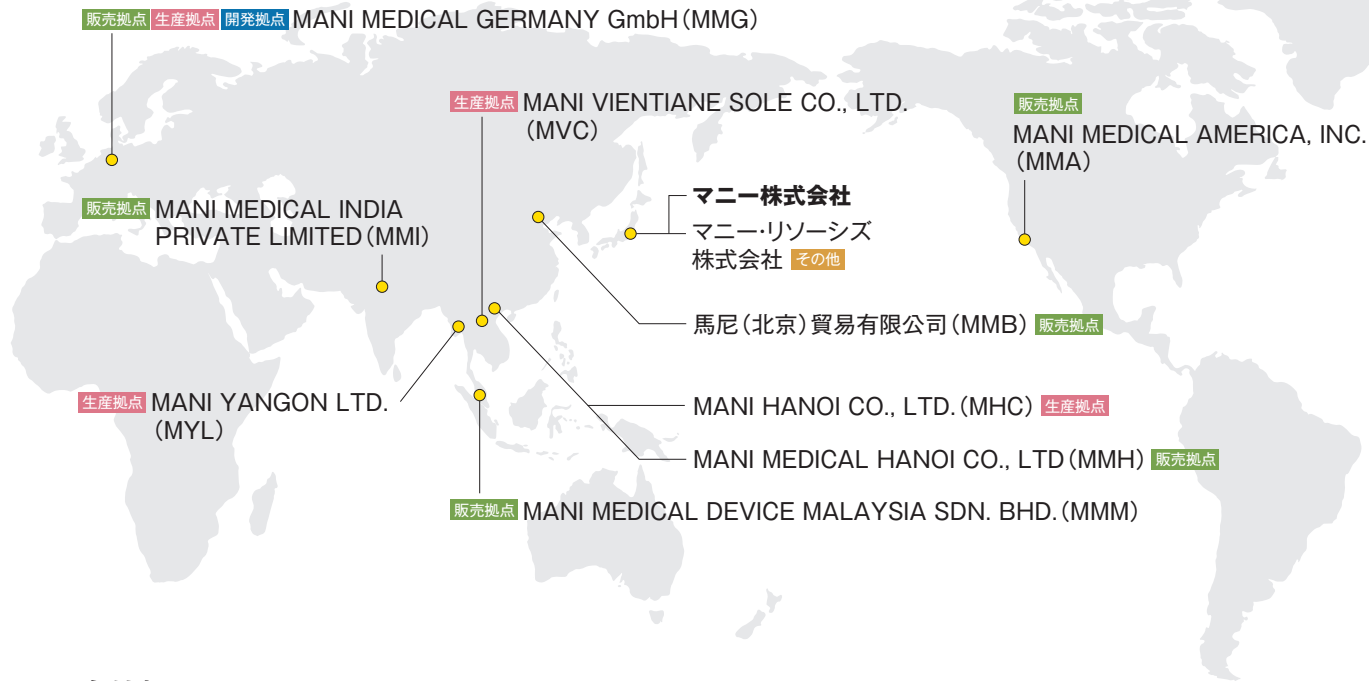
会社法、金融商品取引法、東京証券取引所が定める適時開示規則等に準拠した情報開示のほか、これらに該当しない情報についても、当社の理解を深めていただくために積極的な開示に努め、株主・投資家の皆様との建設的な対話を通じて適切な企業評価の獲得、中長期的な企業価値の向上につなげてまいります。

IR活動実績

	2022年 8月期	2023年 8月期	2024年 8月期
機関投資家との面談	203回	204回	211回
アナリスト向け決算説明会	2回	2回	2回
個人投資家向け説明会	2回	3回	3回

会社情報

連結子会社



会社概要

商号	マニー株式会社(英語名: MANI, INC.)
設立	1959年12月24日
代表者	取締役兼代表執行役社長 渡部 眞也
資本金	1,087百万円(2024年8月末現在)
従業員数	403名(2024年8月末現在)
URL	https://www.mani.co.jp
上場取引所	東京証券取引所(プライム市場) 証券コード: 7730
事業年度	9月1日から翌年8月31日まで
事業内容	●医療機器の製造販売 ●医療機器の輸入販売 ●その他これに付帯する事業
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ



決算説明会



- 臨場でのアナリスト向け説明会
- オンデマンド配信 (日英)
- 英文開示の充実化

個人投資家向けIR



- さわかみファンド運用報告会2024 (大阪) 出展

広報・PR



- 日経CNBC「トップに聞く」出演