



<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



INTEGRATED REPORT 2025

マニー株式会社 統合報告書



創業から70年、 磨き続けた 「世界一」の技術

“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。

マニーの強みと提供価値

▶ 1 独自の微細加工技術による 世界一の品質

マニーが長年蓄積してきた固有の微細加工技術が、
世界の医療現場で厚い信頼を得ています。

- 例) ●非常に微細な手術用縫合針の開発
●高い切れ味を追求した眼科ナイフの開発

▶ 2 医師にとっての使いやすさ、 患者様の負担軽減を意識した 製品開発

医師や患者様を第一に考えた製品開発がマニーの強みです。
医師の指先の繊細な感覚を捉える微細な医療機器の数々が、
患者様の負担軽減につながる医療(低侵襲医療)の領域で
さらなる発展を続けています。

- 例) ●多様なオーダーに応える製品ラインナップ
手術用縫合針 **10,000種類以上**
デンタル製品 **1,500種類以上**
●治療時間の短縮と患者様の負担軽減に貢献

詳細はP23へ➡

眼科

白内障による
視覚障害人口

推定9,000万人

世界で拡大する医療ニーズ、
マニーが解決すべき課題

虫歯治療を
必要とする人口
約25億人

歯科

高い専門性が
要求される治療の増加
(根管治療等)

医療
サプライ

医療アクセスが不十分^{なために、}
適切な治療が行えない

▶▶▶ 解決へのアプローチ
(本業を通じた社会課題の解決)

1 高品質な製品提供の責務

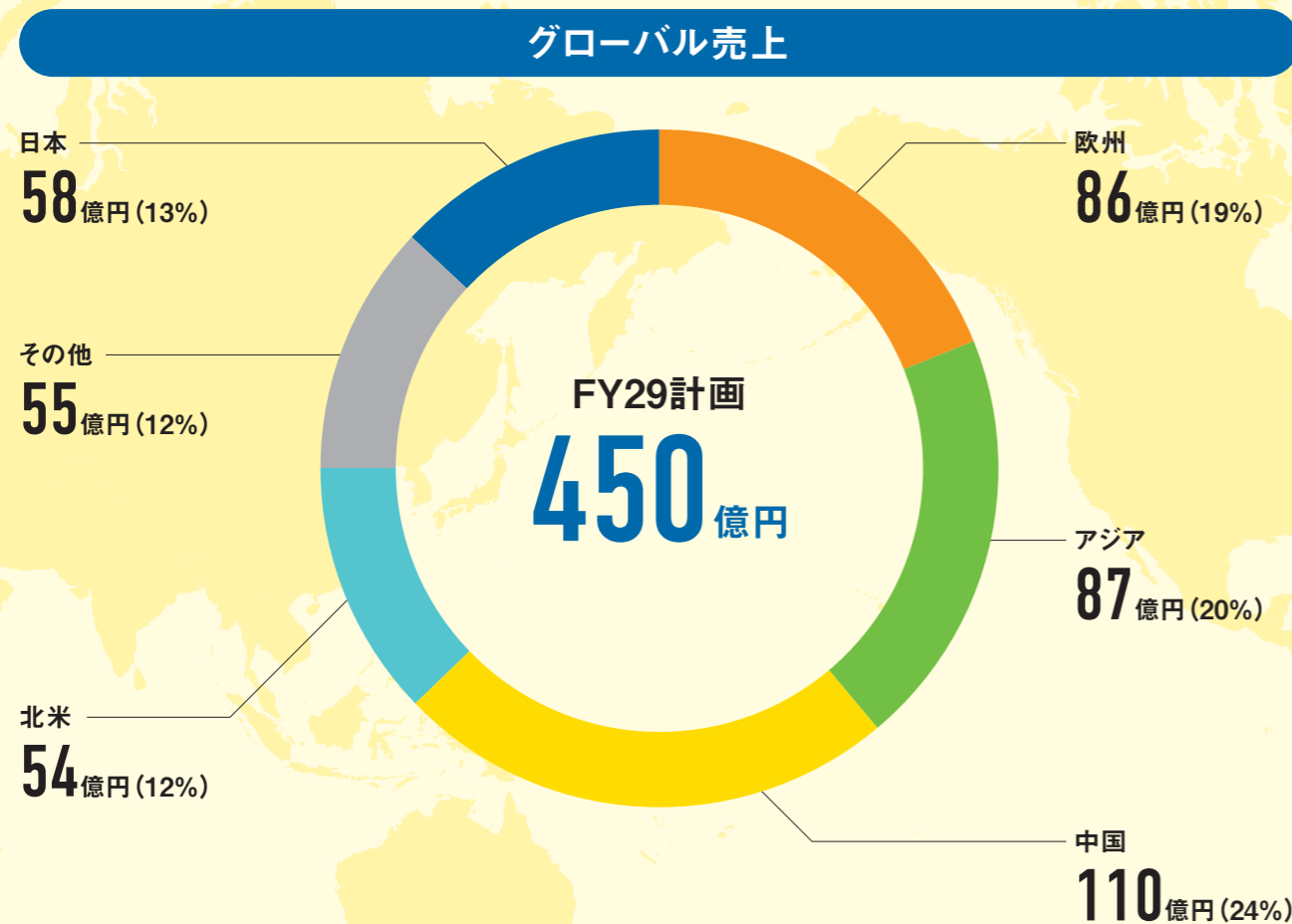
- 高い切れ味が手術時間の短縮や術後合併症の予防に寄与
(眼科ナイフ)
- 優れた耐久性や低侵襲性が治療成績の向上に寄与
(歯科用ダイヤモンド、ファイル)
- 医療消耗品の安定供給
(アイレス針を年間3億本生産)

2 医療界との価値共創

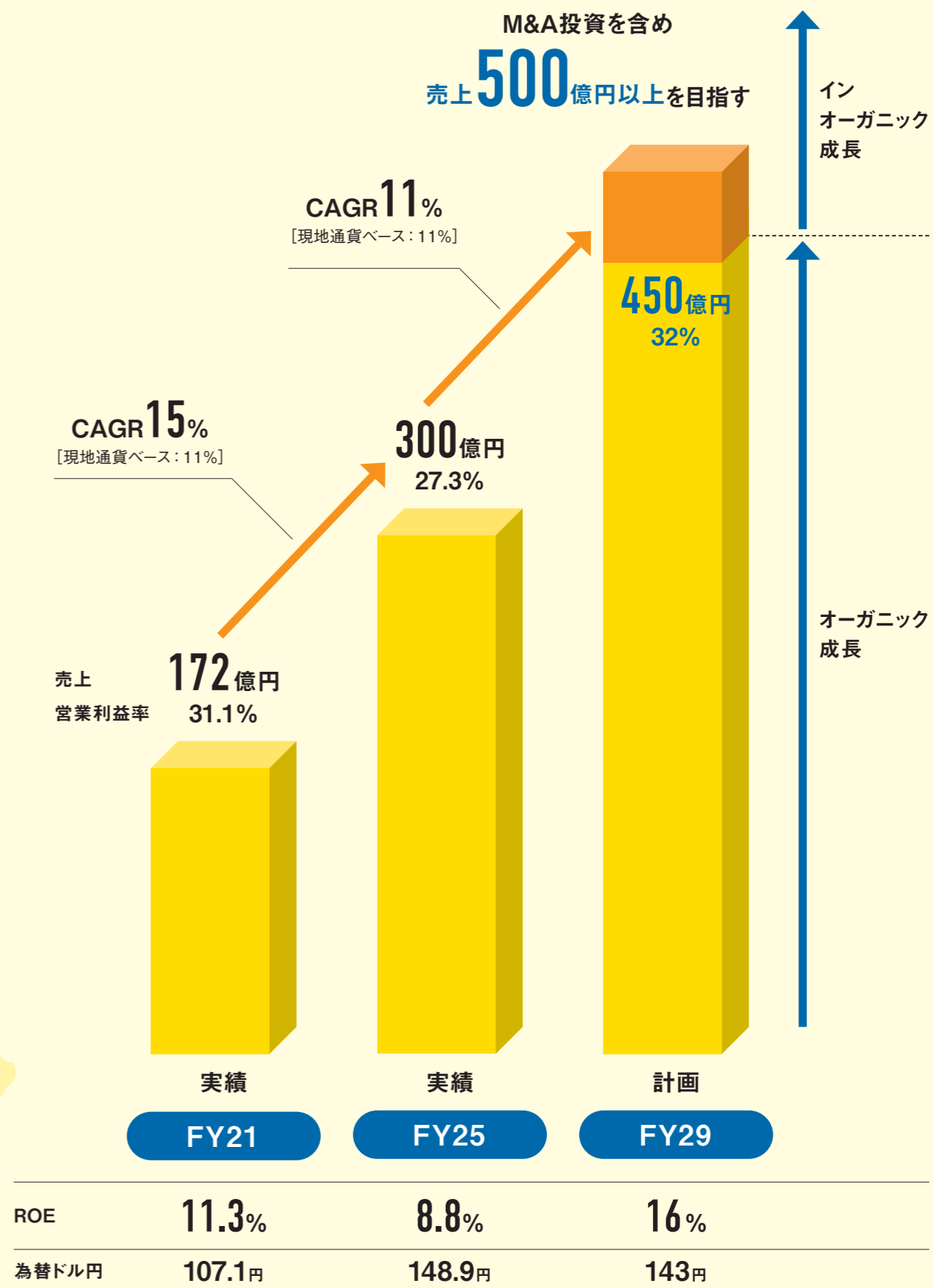
- 医療現場目線での製品の開発・改良
多様な医師のニーズに応える製品を開発
- 産学連携の推進
医科大学との連携、人材交流を開始、
医療アンメットニーズに接近したアプローチ

中期経営計画2029 100年企業への成長に向けて

- FY29計画：売上450億円、営業利益率32%
- M&A投資枠200億円を活かし、売上500億円以上を目指す

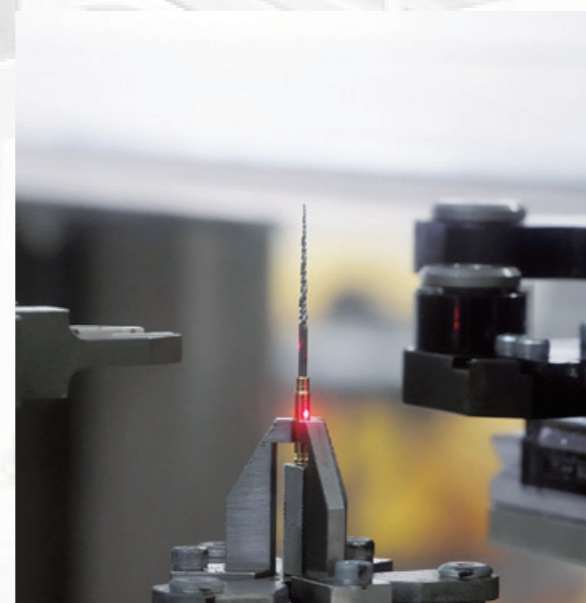


詳細はP31へ →



	FY21	FY25	FY29
ROE	11.3%	8.8%	16%
為替ドル円	107.1円	148.9円	143円

スマートファクトリー 花岡工場が本格稼働



デジタルツインによる生産革新

次世代生産システムにより、 モノづくりを進化



デジタル

リアル



Global One MANI

想いをひとつに、世界へ



世界の医療から選ばれるために Global One MANIでの挑戦

私たちは、一人ひとりが確かな技術と品質に裏打ちされたプロフェッショナルとして、世界の医療から選ばれる存在を目指しています。
Global One MANIのもと、地域や組織の枠を越え、価値創造に向けた挑戦を加速します。

マニーが求める
人財像

開拓者精神

ラストパーソン

共創

プロ
フェッショナル

世界一の品質

詳細はP46へ →

INTRODUCTION

創業から70年、磨き続けた「世界一」の技術 1
 世界で拡大する医療ニーズ、マニーが解決すべき課題 3
 中期経営計画2029 100年企業への成長に向けて 5
 スマートファクトリー 花岡工場が本格稼働 7
 Global One MANI 想いをひとつに、世界へ 9

マニーが創造する価値

価値創造の本質① マニーのDNA：変わらない原点 13
 価値創造の本質② 次世代ニッチトップ製品創出 15
 トップメッセージ 17
 マニーのあゆみ 21
 多様な製品ラインナップ 23
 MANI Outlook 25
 マニーの価値創造ストーリー 27

ビジネスストラテジー

経営トップ×機関投資家対談 29
 中期経営計画2029 ～新たな成長に向けて～ 31

「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 41
 1 環境負荷低減型事業活動 42
 2 事業活動を通じた社会課題解決 44
 3 拠点地域・社会への貢献 44
 4 多様な人材が活躍する職場環境 45
 5 労働安全衛生の確保と健康増進 50
 社外取締役座談会 51
 コーポレート・ガバナンス 55
 事業リスクへの評価と対応 66

データセクション

財務・非財務ハイライト 67
 財務・非財務の変遷(11年分) 69
 株式の状況 71
 会社情報 72

本統合報告書の編集方針

● 基本的な考え方

2025年8月期(2024年9月1日～2025年8月31日)における当社とグループ各社(連結子会社10社)の実績を主な報告対象としています。一部、当該期間以前、もしくは以後直近の内容も含まれています。

● 将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書の記載内容のうち、歴史的事実でないものは、マニー株式会社の将来に関する見通しおよび計画に基づいた将来予測です。これらの将来予測には、リスクや不確定な要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績などは、記載の予測とは異なる可能性があります。

● 発行年月：2026年3月

本報告書の見どころ

トップメッセージ

代表執行役社長に就任してから1年。100年企業への成長を目指し、渡部は「Global One MANI」と「挑戦」という2つのキーワードを合言葉としてマニーのビジネスモデルの変革に取り組んでいます。中期経営計画2029の達成、そして医療課題解決に向けた新たな価値創出に向けての想いをご紹介します。

→ P17



経営トップ×機関投資家対談

ビジネスモデルの変革、資本市場との対話、そして社会価値創出に向けたマニーの姿勢を、長年ヘルスケア産業を見つめてきた機関投資家(三井住友トラスト・アセットマネジメント シニアスチュワードシップオフィサー高口伸一氏)と共に深掘りします。

→ P29



中期経営計画2029

2025年10月に発表した中期経営計画2029の内容を掲載しています。本中期経営計画の策定にあたっては、資本市場との対話により得られた様々な「問い」に対するマニーの考え方を反映しました。

→ P31



社外取締役座談会

中期経営計画2029の実行力を高め、「真のグローバル企業」へと進化するために。その挑戦を支える取締役会の視点とその想いを、4名の社外取締役が語っています。

→ P51



価値創造の本質 ① マニーのDNA：変わらない原点

ミッション・ビジョン・バリュー

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みます。

マニーが果たすべき社会的使命

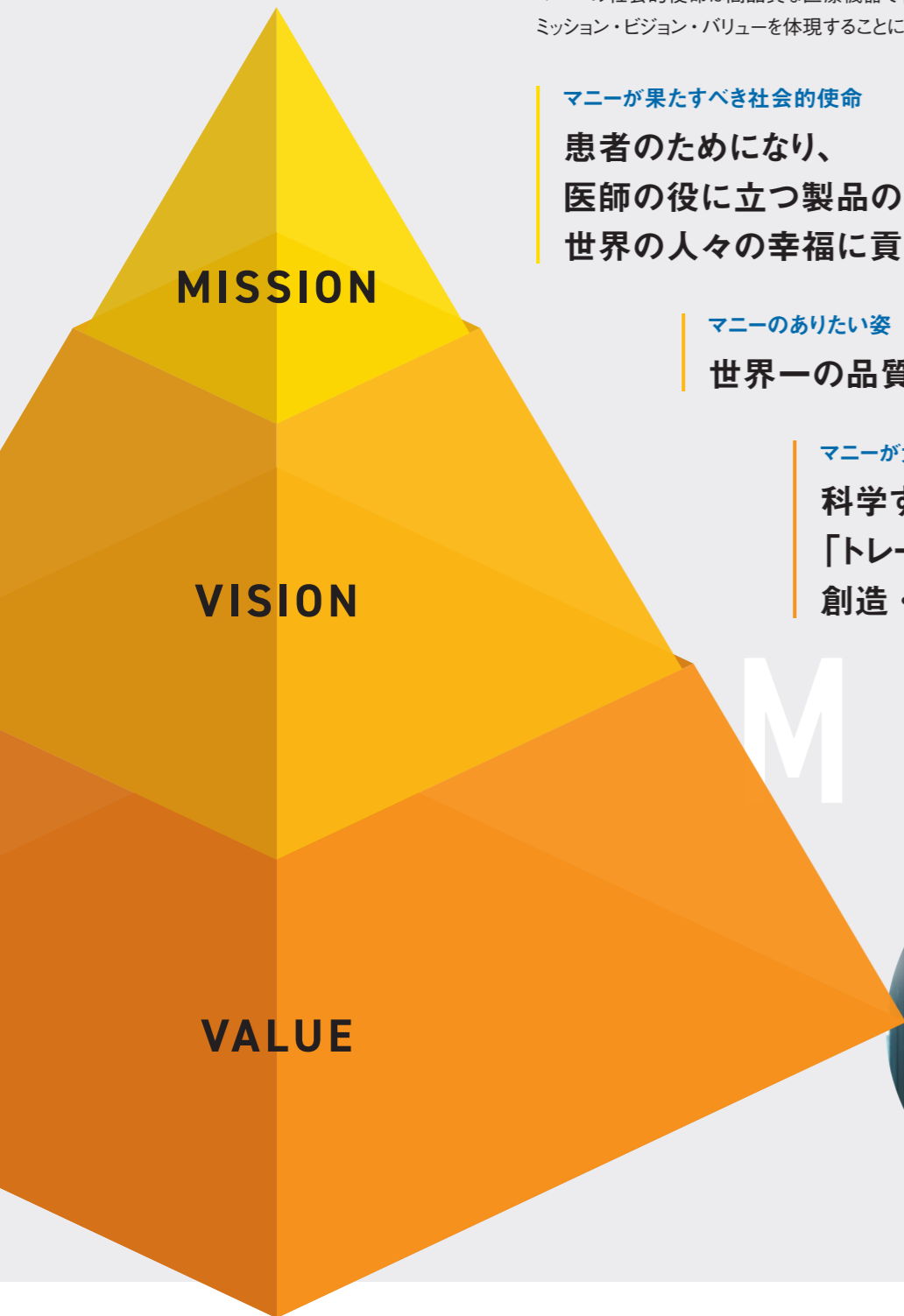
患者のためになり、
 医師の役に立つ製品の提供を通して
 世界の人々の幸福に貢献する

マニーのありたい姿

世界一の品質を世界のすみずみへ

マニーが大切にしていく価値観

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



やらない経営(戦略的トレードオフ)



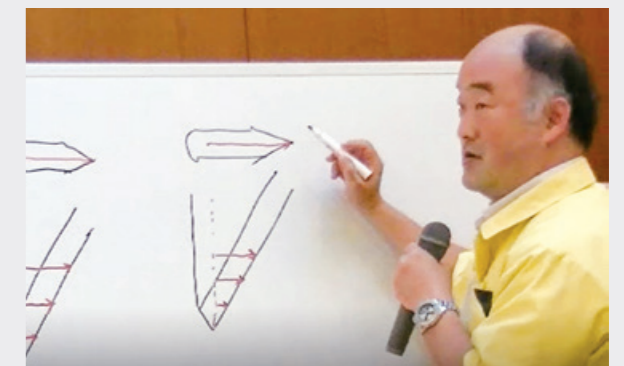
- 1 医療機器以外は扱わない
- 2 世界一の品質以外は目指さない
- 3 製品寿命の短い製品は扱わない
- 4 ニッチ市場以外に参入しない
ニッチ市場：年間世界市場5,000億円程度以下の市場

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。

MANI IDENTITY

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。



成長を支える経営資本

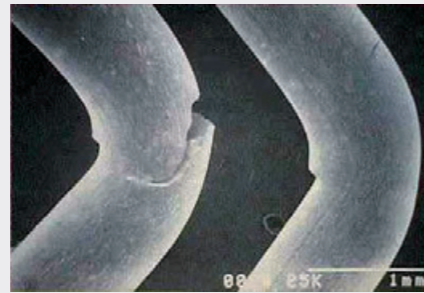
価値創造の本質 ② 次世代ニッチトップ製品創出

強み 1

コア技術

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。



高強度かつ柔軟性に優れた材料

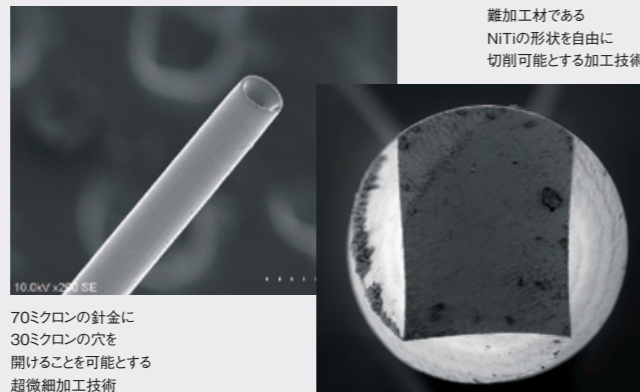
現在ではステンレスだけでなく、タンガステン・カーバイド（超鋼）・ニッケルチタン材など複数の金属材料で製品を有し、さらに複合樹脂材（コンポジットレジン）もあります。複数の材料・加工法を多様な製品群に展開しています。



捻っても折れにくい材料

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。一步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

強み 2

グローバル顧客基盤

120以上の国・地域に展開

セールスパートナー 約500社

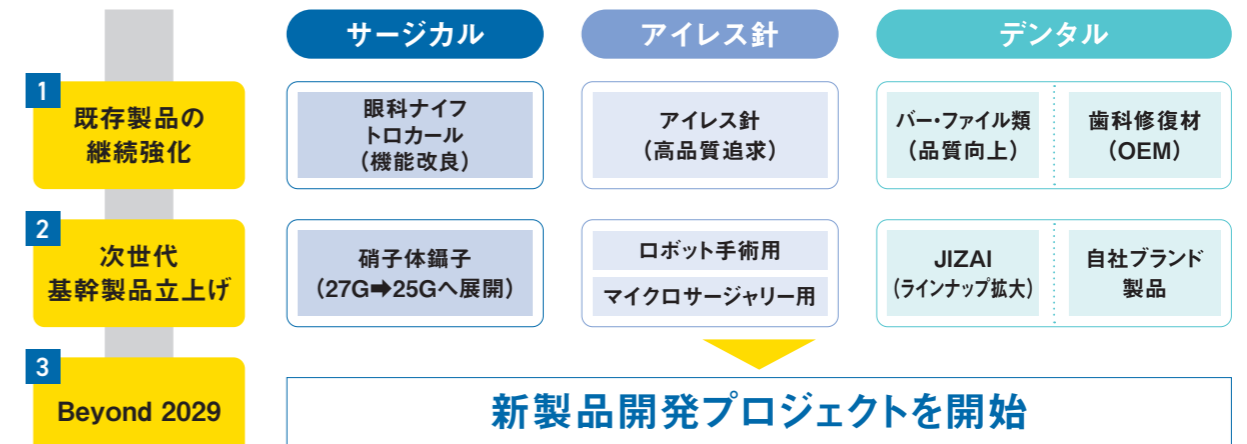
BtoBビジネス顧客 約250社

歯科医療機関 アジアの約50%をカバー

眼科医療機関 約10,000施設 (グローバル)

製品開発パイプラインの強化

- 1 既存製品の継続強化：機能改良により高品質を維持、さらなる改善
- 2 次世代基幹製品立上げ：新製品の事業拡大
- 3 Beyond 2029：次の柱となり得るニッチトップ製品を開発



研究開発プロセスの変革

新技術研究など新たな取組みを開始
高水準の研究開発投資を推進

重点目標

開発スピード向上(期間半減)
●硝子体鑷子の開発を2年前倒し

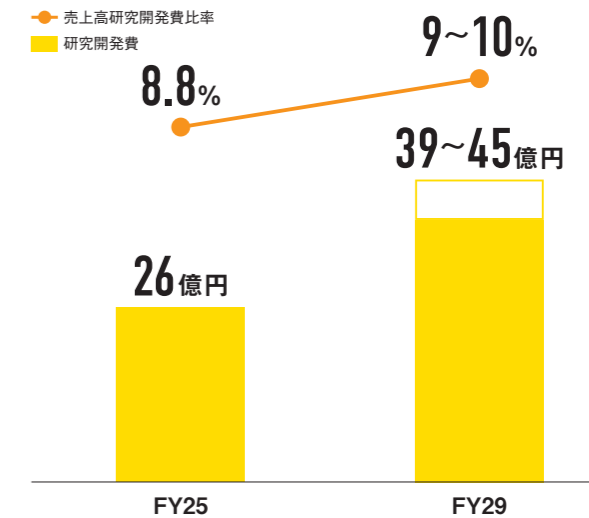
研究開発プロセスの革新
●プロダクト・チャンピオン型開発
→チームによるコンカレント開発へ移行

オープンイノベーション
●VC出資による機会探索(2024年より)

中長期的な研究の強化
●次世代製品、加工技術、AI・デジタル
●国立研究開発法人と共同研究を実施(2023年より)

KOL医師との関係性強化
●グローバルKOL医師との製品開発

研究開発費(売上高研究開発費比率)



(注) KOL: Key Opinion Leader, VC: Venture Capital

トップメッセージ

100年企業への変革

医療課題を解決し、

新たな価値を創るために

中国ダイアバー自主回収：困難に正面から立ち向かい、レジリエンス力を発揮

2024年11月に取締役兼代表執行役社長に就任して1年が経過しました。まず株主の皆様には製品登録情報の不備から「マニーダイアバー」の自主回収を中国で実施したことで多大なご心配をおかけしたことをお詫び申し上げます。本回収作業には当初1年程度かかる見通しでしたが、中国現地法人と本社の営業、開発、品質保証・薬事、製造が連携し7か月で対応を終えることができました。2025年10月に薬事承認を取得、その後11月より販売を再開し、多数のお客様に製品をお届けしています。私は社長として、このように困難な状況に正面から立ち向かいレジリエンスの強さを発揮した従業員全員の努力に感謝し、とても誇りに思っています。一方で、今回の件を通じグローバル品質保証体制における重要な教訓がありました。今後は、薬事文書管理の仕組みを刷新し、さらにグローバル薬事マネジメントの仕組みと体制を抜本的に強化することで、再発防止を徹底してまいります。

キーワードは「Global One MANI」と「挑戦」

経営において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、これを経営判断のよりどころとしています。海外にもこの1年間で10回以上出かけ、お客様、販売パートナー、投資家、従業員などと直接接してきました。こうした中で感じたマニーの強みが2点あります。まず優れた技術と世界一へのこだわりが組織文化に深く根付いた研究開発型企業であること。もう一つは、世界の

医療現場に対する幅広い顧客接点や、70年間にわたり世界一の製品を届けてきたことで医療現場から獲得した信頼です。

この強みを両輪として、これからの企業価値創造に向けて2つのキーワードを社内に向けて発信しています。1つ目は「Global One MANI」です。従来の日本発の発想を超え、国ごとに最適化された組織から知と経験をグローバルに一体化した組織への転換を進めています。具体例として、世界中の担当者が一堂に会して様々なテーマを議論する「グローバルマーケティング会議」をスタートさせました。中国のデジタルマーケティングの取組みは先進的で大きな効果を発揮しており、ベストプラクティスとして各国の営業現場に早速展開しました。

もう1つのキーワードが「挑戦」です。現在の主力製品に続くグローバルニッチトップ製品を継続的に創出し、「世界一の品質を世界のすみずみへ提供する」ことをさらに深耕するためにはどうすれば良いか、リーダーシップチーム、マネジャーや若手を巻き込んで議論を重ねてきました。これには業務プロセスの刷新や経営資源の投入のみならず、企業文化や価値観の変革が重要です。これまでのマニーには「科学する心で熱心に粘り強く」をはじめ多くの強みがありますが、一人ひとりの挑戦を促す、失敗も許容する文化を醸成していこう、こんな想いで「マニーが求める人財像」を策定しました。5つの価値観（開拓者精神、ラストパーソン、共創、プロフェッショナル、世界一の品質）と10のプロフェッショナル人財類型を定義しています。これらをグローバル全ての従業員の行動基準とし、従業員のキャリアプラン、人財育成、人事コンピテンシー評価などに活用し、「挑戦」する新たなマニーの企業風土の醸成を加速していきます。

TOP Message

取締役兼
代表執行役社長

渡部 真也

さらに、人的資本経営を推し進め、成長戦略の実現に向け世界で戦う強い個の育成、多様な人材を生かす組織の構築、従業員エンゲージメントの向上などを強化していきます。

100年企業に向け、マニーが大切にすること、変えること

2026年にマニーは創業70周年を迎えました。この先100年企業を目指すためには何が必要か、長期の視点を踏まえ次の4年間の経営計画を取り纏めたものが「中期経営計画2029」です。

最初に議論したことのひとつは、中核となる新製品を長く上市できておらず従来の延長線上では行き詰まるのではないかという強烈的な危機感と、拡大を目指す欧米市場はマニーが実績を持つアジアとは事業環境が異なっており、戦略的にどう取り組むのかという課題です。こうした骨太の課題に立ち向かっていくためにも、目指す姿である「ダントツ製品の提供、医療現場の課題解決を通じて信頼される企業」に向けマニーが大きく変革する必要があり、その第一歩を踏み出しました。私はこれを「第2の創業」という覚悟で捉えています。

我々の強みである「世界一へのこだわり」「グローバル・ニッチ・トップ戦略とトレードオフの経営」「高収益体質の実現」といった価値観を大切にしていこう一方で、変えるべきこととして3つを定めました。第1はプロダクトアウトから医療現場の課題解決へと発想を転換すること、第2は100%自前主義から戦略アライアンスやM&Aの活用により事業スピードを向上させること、第3は日本中心のオペレーションからグローバル経営に転換していくことです。「何を変え、何を変えないか」をしっかりと従業員と共有し、変革を進めていきます。

中期経営計画2029における成長に対する考え方

両利きの経営:「強みをより強く」と「新たな価値提供」

これからの成長に向け2つの成長軸で取り組んでいます。第1は「強みをより強くする、すなわちマニーの成功モデルをフルポテンシャル化すること」です。第2は「医療現場の課題を共に解決するパートナーとして新たな価値提供をすること」です。アライアンス・M&Aの活用を含めた事業の戦略的展開がより重要になります。既存の事業を深めていく「深化」と新しい事業を開拓する

「探索」を同時に取り組む点で、「両利きの経営」を目指していると言えます。

マニーは現在の姿にとどまらず、これからも新たなグローバル・ニッチ・トップ製品を創出し続け、日本やアジアから欧米などに販売をさらに拡大することで成功モデルのポテンシャルを最大限に発揮していきます。例えば、2021年からJIZAIと硝子体鑷子(しょうたいせつし)の開発と顧客評価に重点的に取り組んできましたが、次の4年間で世界の医療現場での導入を本格的に立ち上げる計画です。また、これに続く製品パイプラインについても専任体制を設け本格的にスタートしました。

「新たな価値提供」のポイントは、プロダクトアウトから医療現場の課題解決に考え方やアプローチを転換することです。「良いものを作れば売れる」「強みである微細加工技術を極める」「品質をとことん追求する」といった考え方は組織に根付いています。他方、眼科サージカルや歯科根管治療の領域でも医療現場にはアンメット・ニーズがあり、解決のご相談も増えています。この期待に応えるためには、クリニカルな知識を広げる、技術領域を広げるなど、我々に変革が求められます。このような発想を起点とし新たな価値創出に取り組んでいきます。

中期経営計画2029における財務目標

これまでの売上成長率を継続し収益性を改善、M&A活用による非連続な成長

過去4年間、マニーは売上が年率15%（現地通貨ベースでは年率11%）で成長をしてきました。次の4年間もこの成長率を持続し、2029年8月期の売上目標450億円を目指しています。同じことを続けて高い成長を維持できる訳ではなく、事業環境の変化に対応して新たな事業機会を捉えた展開を進め、またリスクに対して先手を打っていくことが重要です。収益性についても2025年8月期は中国のダイヤパー回収などにより営業利益率が28%に落ち込みましたが、2029年8月期は32%を計画としています。この数年間は組織能力の強化のために積極的に人員強化をした結果、販管費比率が急速に増加しました。これをマネージすることがポイントの1つであり、BPR/DXプロジェクトにより、経理、人事、出荷オペレーション、顧客情報管理、製品情報管理など、あらゆる業務プロセスの抜本的な生産性向上を進めています。また、薬事マネージメントや法務

などで最先端の生成AIを活用し効果を発揮しています。

また、M&Aを活用した成長戦略も計画に織り込み、200億円の投資枠を設定しました。M&Aを戦略・計画達成のための非連続な成長手段と捉え、戦略的に取り組んでいく点はこれまでと大きな違いです。さらに、M&Aを実行する体制を強化していきます。

生産については、2025年1月にスマートファクトリー（花岡工場）が竣工したほか、2028年には中国での新工場が稼働することで、3工場による新たなグローバル生産体制がスタートします。スマートファクトリーがマザー工場として新たな生産技術や新製品の立上げ、ベトナム工場が量産、中国工場が中国向け製品の生産とそれぞれの役割を担っていきます。スマートファクトリーは自動化により人員をベトナム工場の10分の1にするという高い目標を掲げ、眼科ナイフとJIZAIの量産化に向けた開発が最終フェーズを迎えています。この自動化技術をベトナムや中国へロールアウトすることによりコスト競争力を中長期で抜本的に強化することを目指しており、今後の展開に注目していただきたいと思います。

ステークホルダーとの対話

マニーは、株主・投資家、顧客、従業員、社会といったあらゆるステークホルダーへの適切な情報開示と丁寧な対話を積極的に進め、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。2025年8月末時点での当社の株主数は35,294名となり、この1年間で13,908名増加しました。個人投資家の皆様、また国内外の機関投資家の皆様から長期間にわたる投資をいただき、本当にありがとうございます。

株主・投資家の方々に向けては、四半期ごとの決算説明会、事業説明会、アナリスト・機関投資家とのスモールミーティングや面談、個人投資家向け説明会、工場見学など、海外の投資家を含めトップマネージメント自らが直接のコミュニケーションを行うことを重視して積極的に実施をしています。私自身、自分の時間の約10%を投資家対応に充てており、投資家の方々から学ぶことが多くあります。

また、キャピタルアロケーション戦略は、企業の成長と持続的な競争優位の実現、成長投資と株主還元のパランスのとれた資金配分のために、資本をどう効果的に活用するかの極めて重要な戦略的決定です。中期経営計画2029では、2029年8月期はROE16%を目

指すとともに、DOE（純資産配当率）8%を株主還元の指標として設定しました。さらに、キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮やグローバルキャッシュマネージメントなど、キャッシュ創出にも取り組んでいきます。



新たな変革と挑戦の先に100年企業となるために必要なこと

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じて世界の人々の幸福に貢献する」ことです。70年の歴史を積み重ね、これから100年企業に向けて第2の創業として様々な取り組みをスタートしました。中期経営計画2029では、事業の成長戦略、会社規模の拡大に見合った経営基盤の強化、サステナビリティ経営など具体化していますが、人的資本経営、すなわち人材を「資本」として捉えその価値を最大限に引き出すことがベースです。

すべての従業員がやりがいを持って生き生きと働ける会社を目指し、今までの延長ではなくグローバルなチームで新しい価値をつくることに挑戦していきたいと思えます。一人でも多くの現場の皆さんが医師や医療現場のニーズと真剣に向き合い、開発された製品が市場に浸透していくという成功体験を持つことも重要でしょう。またこうした変革への挑戦の先に100年企業としての価値創造の姿が見えてくるのだと思っています。

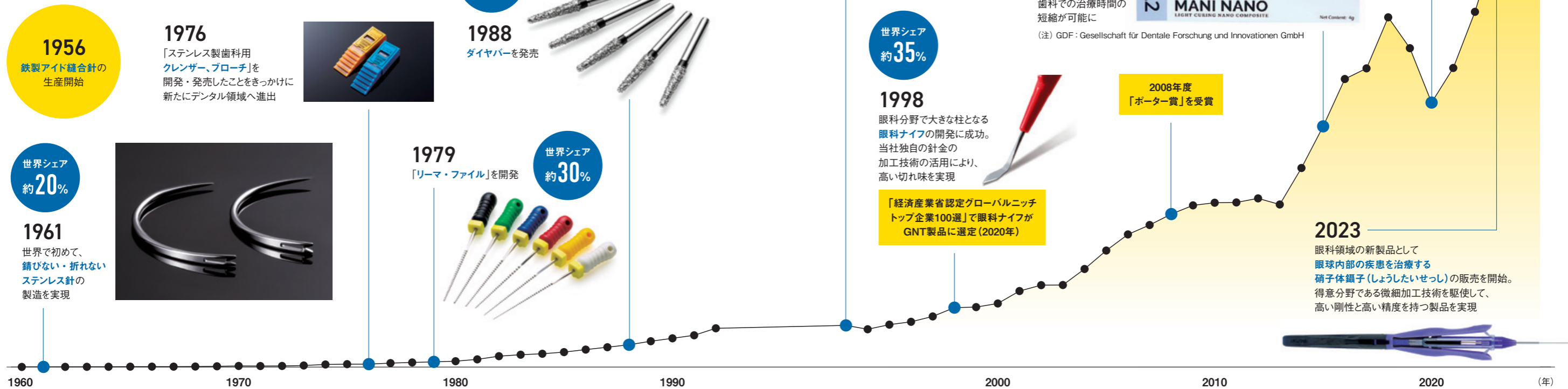
マニーのあゆみ

世界一への挑戦、その軌跡

マニーは創業以来、患者と医師の役に立つ製品を創り出すことを追求し、微細加工技術が必須とされる医科・歯科治療機器の領域において、ビジネスモデルを進化させグローバル展開を進めることで成長してきました。これからも社会の求めるニーズや事業環境の変化を細やかに捉えた事業展開により、持続的な成長を目指します。

マニーの歴史と連結売上高の推移

※世界シェアは金額ベース(当社推定)



事業拡大の進化

1956年～：創業、発展期

国内でアイド針生産を開始、事業基盤の発展・黎明期



1956年 創業当時の馬小屋



1959年 株式会社松谷製作所設立

1996年～：東南アジア生産へのシフト

ベトナム生産による高品質・低コスト化推進



2003年 ベトナムに現在の主力生産工場MANI HANOI CO.,LTD.を設立

2010年～：グローバルビジネスの進展

M&Aや海外現地法人による事業加速



2015年 歯科修復材を扱うGDF(現MMG)を買収

海外現地法人の拡大

- 2010年 ベトナム: MANI MEDICAL HANOI CO., LTD
- 2012年 中国: 馬尼(北京)貿易有限公司
- 2017年 インド: MANI MEDICAL INDIA PRIVATE LIMITED
- 2023年 マレーシア: MANI MEDICAL DEVICE MALAYSIA SDN. BHD. (現MANI ASIA SDN. BHD.)
- 2024年 米国: MANI MEDICAL AMERICA, INC.

ガバナンスの歴史

日本証券業協会に店頭登録 [2001年]

委員会等設置会社 (現指名委員会等設置会社)へ移行 [2004年]

東京証券取引所市場第二部上場 [2011年]

東京証券取引所市場第一部 指定替え [2012年]

東京証券取引所プライム市場に移行 [2022年]

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、硝子体鉗子、緑内障手術デバイス、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

世界シェア35%
高い切れ味が精密な手術をサポート



業績サマリー

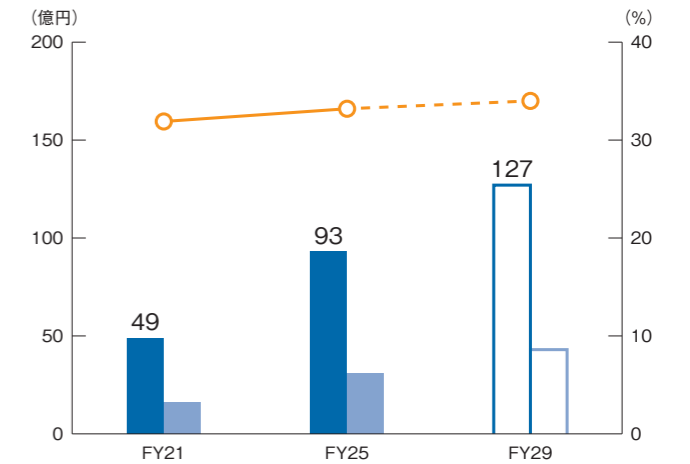
FY21-FY25の売上CAGR：17%

- 眼科ナイフの販売が欧州、アジア地域を中心に大きく伸長
- 30%超の安定した高収益率を維持
- 新製品である硝子体鉗子の上市を完了

今後の重要施策

- 米国：アライアンスを成長戦略の柱の一つとして強化（米国キットバックビジネスへの対応）
- 中国：現地生産拠点を設立し、国産化対応を推進
- 欧州：シェアの低い地域で販売拡大を展開予定
- アジア：東南アジア（インドネシア・マレーシア）のマーケティングに注力

売上高 / 営業利益率の推移



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

針の種類

10,000種類以上



業績サマリー

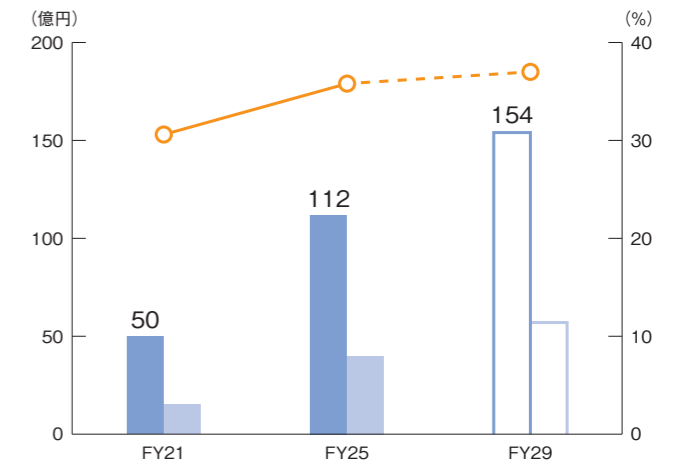
FY21-FY25の売上高CAGR：22%

- 中国国産優遇政策の影響により、現地顧客からの受注が増加
- グローバルでOEM顧客の裾野拡大が進む
- 原価低減の取組みも寄与し、収益性が向上（最も収益性の高いセグメントに）

今後の重要施策

- 製品優位性を活かした特殊針の販売拡大（マイクロ針、ブラック針など）
- 競合する新興国プレイヤーへの対抗
- 樹脂トレイ提供による顧客支援

売上高 / 営業利益率の推移



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

根管治療機器の種類

1,500種類以上



業績サマリー

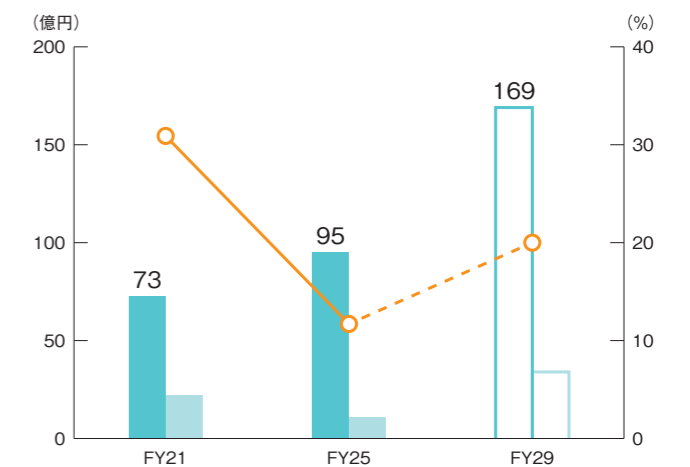
FY21-FY25の売上高CAGR：7%

- 新製品「JIZAI」を日本・インド・ベトナムで展開し、拡販が進む
その他ハンドファイル類もアジアを中心に堅調な需要が継続
- ドイツMMGが歯科用修復材のOEMビジネスを欧州と米国で展開
- 中国において「マニーダイヤモンド」の自主回収を実施

今後の重要施策

- 中国「マニーダイヤモンド」ビジネスの回復
FY26に再販売を本格的に開始
- ドイツMMGの黒字化に向けた改革実行
FY26より自社ブランド新製品を欧州で発売開始
- JIZAI製品戦略の展開
2026年9月に中国での上市（JIZAI-1）
切削力強化や新材料活用など開発強化（JIZAI-2およびJIZAI-3）

売上高 / 営業利益率の推移

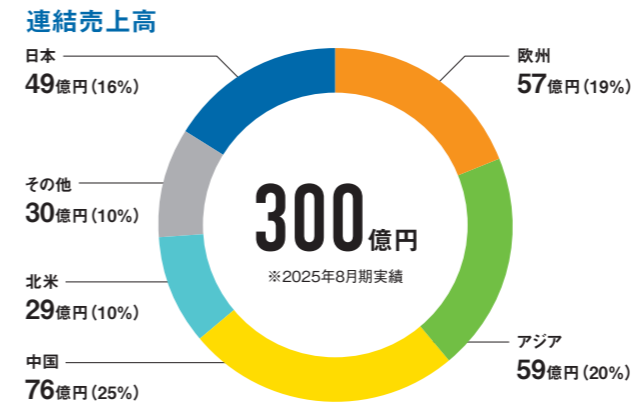


MANI Outlook

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	グローバル展開 販売地域	グローバル展開 海外売上比率*	眼科ナイフ 世界シェア
1956 年創業	120 以上の 国・地域	83.7 %	約 35 %



眼科ナイフ 国内シェア	アイレス針累計出荷数 (2007年～2025年までの約18年)	デンタル製品種類	売上高成長率 (過去10年平均成長率)	ROE*	配当性向/DOE*
No.1	30 億本 (当社推定) (2025年：年間3億本)	1,500 種類以上	CAGR +8.1 % (2015年8月期～2025年8月期)	8.8 % (FY25ドイツ子会社MMG減損を含まない：11%)	82.7%/7.3 % (FY25ドイツ子会社MMG減損を含まない：65.8%/7.2%)

最近の主な取組み

米国/欧州における戦略アライアンス加速

- 米国MicroSurgical Technology社と戦略的パートナーシップ締結
- ドイツ眼科販売代理店iRIS EYE社との資本提携（マインリティ出資）と協業開始



マレーシア販売子会社のアジア地域統括拠点化

- マレーシア販売子会社をアジア地域統括拠点「MANI ASIA SDN. BHD. (MANI ASIA)」として新設。アジア事業を強化



スマートファクトリー本格稼働へ (2026年)

- 花岡スマートファクトリーが完成。自動化生産の準備が整う



製品戦略の進展 (サージカル、デンタル)

- 緑内障手術用デバイス「マニートラベクトミーフック」の販売開始（日本）
- MMG自社ブランド製品の販売開始（欧州）



マネーの価値創造ストーリー

患者のためになり、医師の役に立つ製品の提供を通して

マネ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。

世界の人々の幸福に貢献する



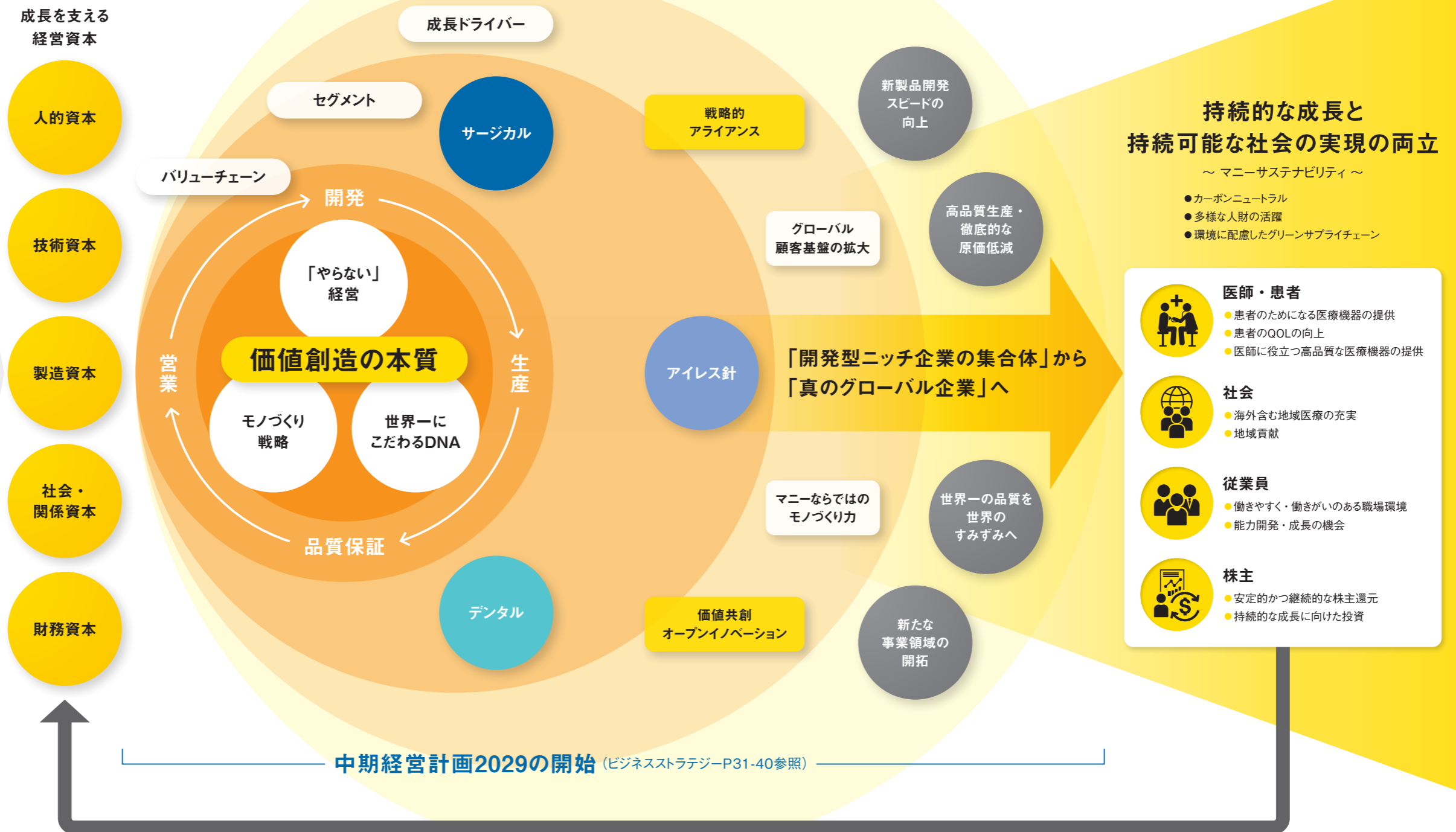
マネーが解決すべき課題
(イントロダクションP3-4参照)

世界で拡大する医療課題

- 高齢化の進展に伴う罹患率の増加
- 経済成長に伴う医療ニーズの変化
- 社会的損失の拡大とQOL低下

専門性の高度化
アンメットニーズの増加

- 技術イノベーションに対する期待の高まり
- 臨床現場に対する深い理解



世界一の品質を世界のすみずみへ

経営トップ×機関投資家対談

資本市場との対話を通じた価値創造 経済・社会インパクトの共創を目指して

本対談では、ビジネスモデルの変革、資本市場との対話、そして社会価値創出に向けたマニーの姿勢を、長年ヘルスケア産業を見つめてきた機関投資家と共に深掘りします。

「Global One MANI」 開発・ビジネスの両面でビジネスモデルを進化

高口 本日は対談の機会をいただきありがとうございます。私が株式アナリストとして初めてマニーを担当したのは2009年でした。創業家を中心とした技術オリエンテッドな地方企業で、1万種類以上の手術針、世界一の品質、高収益という特長が印象的でした。その後概ね順調に成長を遂げましたが、足元では新製品開発に頭打ち感が出ていることを投資家として懸念しています。

先日発表された中期経営計画2029では、「マニーの競争力の源泉は研究開発力にあり、だからこそ新製品を創出し続けなければならない」という経営の強い意志を感じています。医療業界とグローバル経営に関する深い知見を持つ渡部社長の手腕に期待をしています。

渡部 中期経営計画2029の根幹は、マニーがこれまで築いてきた70年間の成功モデルのポテンシャルを活かし、「世界一の品質を世界のみずみへ」をさらに進めていくことです。まず、マニー流の研究開発やモノづくりの強みをしっかり継続しつつ、世界の様々な方々との共創、特に医療現場の先生方がマニーに期待する新たなニーズにお応えしながら、ご指摘いただいた製品開発力を強化していきたいと考えています。

また販売面では、グローバル5極体制の中でも欧州と北米市場を重点地域として強化するとともに、将来的にはネクストフロンティア、例えばアフリカまでも見据えた世界展開を加速していきたい。最近私は「Global One MANI」という言葉を、製品の企画・開発・営業をつなぐキーワードとして社内で意識的に用いています。地域別売上の割合では日本はわずか15%です。考え方としてまず日本ではなく、世界の大きな市場に目を向けることが今のマニーには重要です。昨年からは始めたグローバルマーケティング会議では、中国、アジア（ベトナム、

インド、マレーシア）、ドイツ、米国の現地法人と日本の営業部門が成功体験を共有することで新たな刺激やアイデアが得られています。製品・情報・知見をグローバルで統合し、最適な価値をお届けする体制を目指します。
高口 従来マニーは優れた製品を創出することに専念してきましたが、この受け身のビジネスモデルでは納入先の都合で突然売上が停滞するリスクも抱えていました。それを「Global One MANI」として自分たちが主導的に販売し、製品価値を顧客にしっかりと伝える体制に変えていくということですね。

資本市場との建設的な対話 キャピタルアロケーションの実行に注目

高口 マニーの特徴は上場来、歴代経営トップが常に株式市場と建設的な対話を続けてきた点にあります。株式市場との対話について社長の方針を教えてくださいませんか。

渡部 社長就任以来、マニーの経営理念や事業展開に共鳴し、投資をしてくださっている方々からの期待に対話を積み重ねてきました。特に、海外機関投資家からは国内の投資家とは異なった視点でのフィードバックを数多くいただき、数多くの気づきがあります。

高口 東京証券取引所が要請する「資本コストや株価を意識した経営」への取組みはいかがですか。

渡部 例えばROEについて、マニーは一定の水準にありますが、欧米のメドテック企業との比較ではさらなる改善の余地があります。現金比率が高く資産回転率が低いことが課題です。新任のCFOと共に運転資金の効率化にも取り組んでいます。また、IRを通じた積極的な情報発信も強化していきたいと思っています。

高口 渡部社長は就任以来、株主還元も含めキャピタルアロケーションをこれまで以上に明確に示そうとされています。中期経営計画2029で掲げた価値創造につ

ながる成長投資を第一とし、優先順位に応じてM&A投資、株主還元を検討していただくことを期待しています。

本業を通じた社会的価値の創出 製品供給を超えて

高口 機関投資家として、私たちは企業とのエンゲージメントをベストプラクティス、つまりより良い企業活動を求める機会と位置づけ、議決権行使をガバナンスのミニマム・スタンダード、少なくともこれだけはやってくださいということを求める機会と捉えています。こうした活動を通じて、投資先企業に対して経済的価値の創出と社会的価値への貢献の両立を促しています。

マニーに対しては、ヘルスケアという本業を通じて経済的価値だけでなく、社会的価値の創出を強く意識した経営を進めていただき、その価値創造プロセスを丁寧に示していただくことによって株式市場への説得力を高めていただきたいと思います。

渡部 社会的インパクトの観点では、マニーはデバイスを提供するだけの会社ではなく、質の高い治療の実現や医療現場の効率化への貢献といった広い意味で医療業界に対して新しい価値創造ができる企業であることを丁寧に伝えよう心がけます。

サステナビリティ経営を推進し 情報開示のさらなる充実を図る

高口 サステナビリティ経営ではE（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）という土台があってこそ、本業の持続的成長が成し遂げられると考えており、中長期的な視点に立てばESGと本業は不可分です。

渡部 サステナビリティ経営について、2004年から委員会等設置会社（現 指名委員会等設置会社）に移行するなど、早期からガバナンスを強化してきた歴史があります。その後も継続的に取組みの強化を進めていま

す。2025年から社内でサステナビリティ委員会を立ち上げ、カーボンニュートラル、人権、ESG評価機関のスコア改善、バリューチェーンへのマネジメント等の取組みに注力しています。

高口 環境変化の中で、常に企業を最新の状態にアップデートしていくことが重要です。その過程で得た対応力や新たな知見を外部ステークホルダーも共有できるようにさらなる情報開示の充実をお願いします。

100年企業に向けて

高口 創業地の高根沢町に完成したスマートファクトリー（以下、花岡工場）がグローバルカンパニーへ飛躍する鍵となりますね。花岡工場は生産・検査の自動化とデジタル化を推進するパイロット工場としての役割だけでなく、環境配慮、働きやすさ、地域活性など、様々な付加価値を有しています。花岡工場の本格稼働が次のステージへ進むマニーの象徴になると大変期待しています。

渡部 私はベトナムに進出した1996年をマニーの「モノづくり2.0」と位置付けています。そこから約30年たった今、花岡工場も竣工しましたので、ここから新たな「モノづくり3.0」が始まります。生産や検査の自動化・デジタル化を進め品質向上に努めるほか、PPA（電力購入契約）による環境負荷低減施策を地域金融機関と連携するなど、地域連携も強化します。

マニーは70年の輝かしい歴史を誇りますが、100年企業を目指すうえで何が必要かを考え、中期経営計画2029を策定しました。マニーが持つ強みを一層強化し、新たな価値をつくる。そして、社会や医療業界に大きく貢献できる会社へと飛躍を目指しています。そのために、技術を大切に新領域にも挑戦するカルチャーを持つ会社へ、そして真のグローバルカンパニーにも変わっていききたい。機関投資家の皆様とは今後も建設的な対話を通じたご支援を賜りますよう、よろしく申し上げます。

マニー
取締役兼代表執行役社長
渡部 真也

三井住友トラスト・アセットマネジメント
シニアスチュワードシップオフィサー

高口 伸一氏

1990年から株式アナリストとしてヘルスケアセクターを担当、2021年からは企業とのエンゲージメントを通じてサステナビリティ経営促進に取り組む。

中期経営計画2029 ～新たな成長に向けて～

変化する医療ニーズやグローバル市場環境を踏まえながら、資本市場との対話の中から得られた経営課題を下記5つの「問い」に落とし込み、私たちは中期経営計画2029を策定しました。

コア技術とグローバル顧客基盤という変わらない2つの強みを軸としながら、成長領域での事業機会を創出するとともに、新たに策定したキャピタルアロケーションを適切に実行することにより、持続的な価値創造に取り組みます。



資本市場との対話を踏まえ、中期経営計画2029で打ち出したメッセージ

ビジネスモデルに対する問い

Q

- 技術偏重のビジネスモデルに限界がないか
- これからどのように成長を持続させるのか

A

- プロダクトアウト×マーケットインの両輪での価値創造
- アライアンスやM&Aなどインオーガニック施策の活用

関連ページ
P33-34

事業戦略に対する問い

Q

- 事業ポートフォリオをどう進化させていくのか
- 新技術や新領域への進出の考え方は

A

- 各セグメントで事業機会を創出
- ロボット手術、根管治療など成長領域の強化
- 新製品・新事業開発プロジェクトによる探索開始

関連ページ
P35-36

グローバル戦略に対する問い

Q

- 世界市場でのシェア拡大をどう進めていくのか
- 中国や新興国でのリスクにどう対応するのか

A

- 北米、欧州、アジアの成長にフォーカス
- 国産優遇政策への対処と競争力強化

関連ページ
P37-38

財務戦略に対する問い

Q

- 成長投資と株主還元のバランスをどう設計するのか
- 資本効率をどのように向上させるのか

A

- キャピタルアロケーションの実行
- ROEの改善(収益性と資産回転率の向上に注力)

関連ページ
P39-40

サステナビリティに対する問い

Q

- 戦略を実行する人財をどう強化するのか
- ESG、サステナビリティの取組みが遅れているのでは

A

- 「求める人財像」を策定、グローバル人財育成を強化
- サステナビリティ委員会立上げ、活動開始

関連ページ
P41-50

これからの成長に対する考え方：プロダクトアウト×マーケットイン両輪での価値創造

100年企業を目指すために

変えないこと

- 世界一へのこだわり
- グローバルニッチトップ戦略とトレードオフ経営
- 高収益体質の維持

変えること

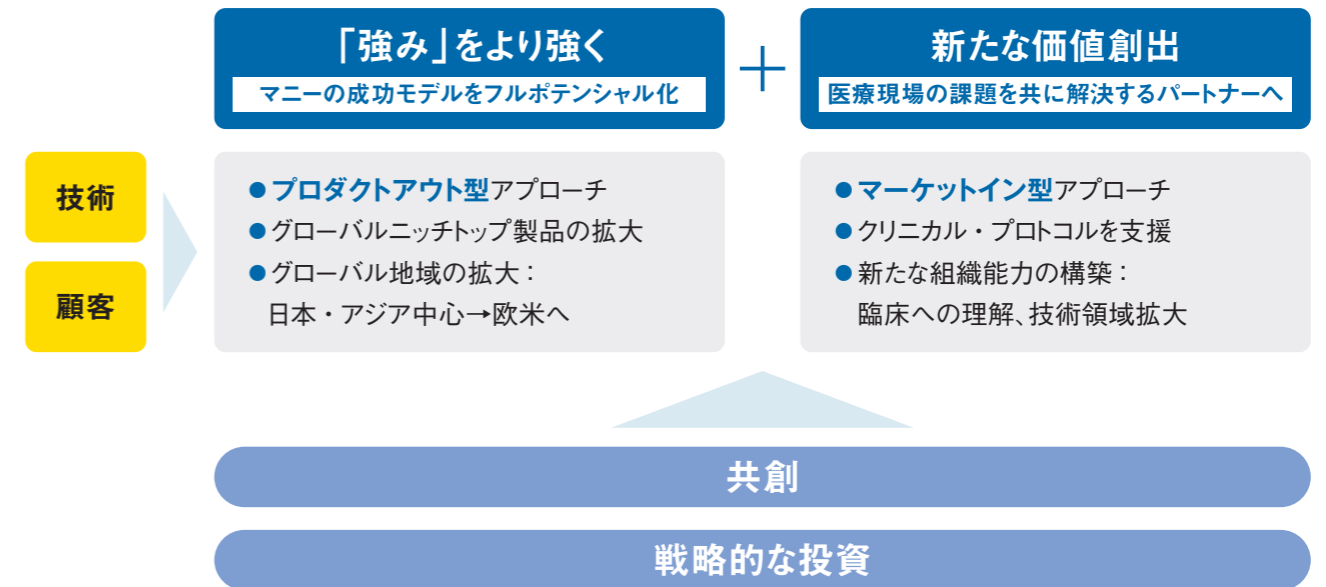
- 医療課題解決の視点（マーケットイン型開発）
- 100%自前主義からアライアンスやM&Aの活用
- グローバル経営への進化

重点方針

- 1** 製品の優位性を活かし、グローバルシェアをさらに拡大
研究開発型企业として「マニーならではの」モノづくり力（開発、生産）強化
- 2** コア技術を活かし「医療現場の課題を解決する」事業への拡大
Beyond 2029への種まき
- 3** 会社規模の拡大に見合った経営基盤の強化
成長戦略の実行に向けた人的資本の育成・確保
- 4** アライアンス・M&Aの活用を含めた事業の戦略的展開

成長戦略の考え方

- これまでの「強み」を活かしながら、医療課題解決の視点で新たな価値創造を目指す
- アライアンスや戦略的投資を通じ、新たな事業価値を共創



製品戦略の進化 ～医療に欠かせないパートナーへ～

- マニーならではのグローバル・ニッチ・トップ製品を拡充
- ロボット手術、根管治療など成長領域への製品投入
- 新事業探索の強化、研究開発の加速

カテゴリー	製品	現行製品	FY25→FY29 立上げ	中期経営計画 2029で 本格着手	説明
サージカル	眼科	眼科ナイフ 眼科スーチャー	硝子体鉗子	網膜硝子体手術デバイス	マニーならではの価値を提供するグローバルニッチトップ製品でポートフォリオを拡充
	外科	ステイプラー 血管ナイフ		新事業探索（研究段階）	強み技術を活かせる新事業を探索し、自社ブランド/OEMの両面で事業強化
アイレス針		アイレス針	マイクロ針	ロボット手術領域	スーチャーメーカーとのwin-win関係 低侵襲/ロボット手術領域への注力
デンタル		ダイヤモンド ハンドファイル	JIZAI	根管治療（洗浄・充填）	根管治療のリーディングプレイヤー

※緑字：主力製品

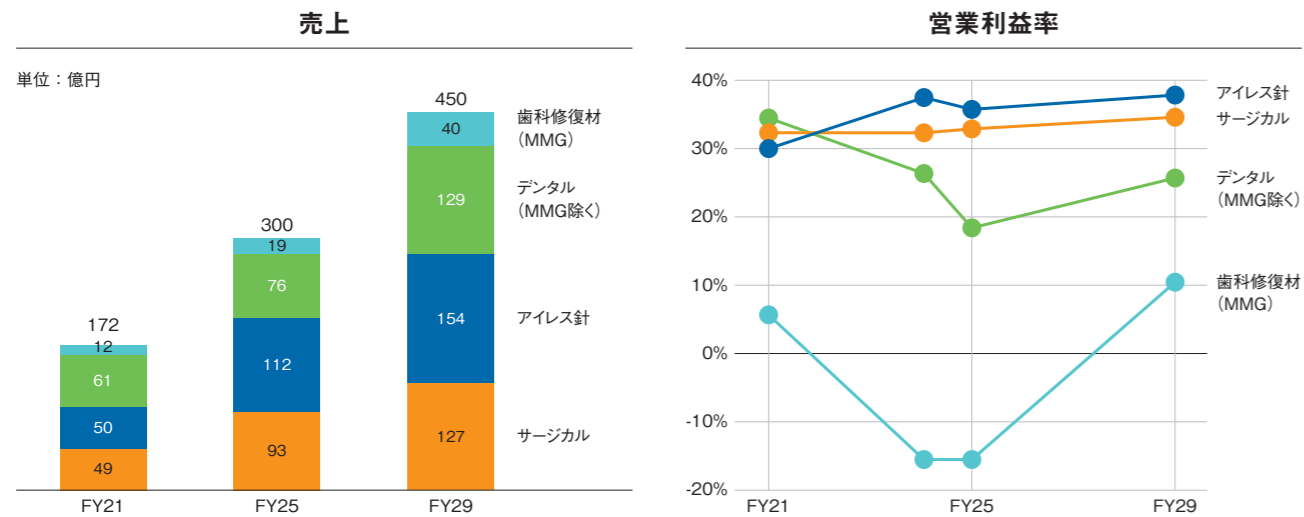
事業戦略：成長性と収益性の両立

Point 1

各セグメントで事業機会を創出

Point 2

収益性を伴った成長を目指す



戦略目標

サージカル (眼科)

- 眼科ナイフの世界シェアを30%→50%へ拡大
- 緑内障、硝子体手術用デバイスの拡充
- 戦略アライアンスの強化

サージカル (外科)

- ステイプラーなど外科製品の売上拡大
- 新製品開発プロジェクト推進

アイレス針

- グローバルNo.2のポジション維持・強化
- マイクロサージャリー、ロボット手術など高付加価値領域の強化
- コスト競争力の確保

デンタル

- 根管治療のprotocolsに即した製品ポートフォリオで、治療成績の向上に貢献
- 新製品NiTiロータリーファイル「JIZAI」の立ち上げ
- ドイツMMGのターンアラウンド

成長に向けた主要施策

1

新製品の強化



2

戦略アライアンス



3

成長領域の拡大



4

共同開発/新たな価値創出



グローバル戦略：北米、欧州、アジアでの成長加速

重点方針

グローバル市場における持続的な成長を実現するため、各地域の医療現場や顧客ニーズに深く根ざした営業・マーケティング活動を実行し、製品価値の最大化と市場浸透の高度化を図ります。

中期経営計画2029では、「グローバル5極体制」の下、北米、欧州、アジアの売上拡大にフォーカスします。

1 「世界一の品質を世界のすみずみへ」
中期経営計画2029では、北米、欧州、アジアの売上拡大にフォーカス

既にシェアの高い地域 ●日本、中国など ●新製品による拡大 ●事業環境変化への対応	29中計フォーカス地域 ●北米、欧州 ●アジア：RHQ(地域本社) 設立で地域を面でカバー	NEXTフロンティア ●中東、中南米、アフリカ ●29中計前半で投資し、後半に刈取り
---	--	---

2 グローバル5極体制によるビジネス展開

- 日本、中国、アジア、米州、EMEA
- RHQ(地域本社)による地域に根ざしたビジネス

3 価格競争から、臨床価値と高品質を提供するブランド価値を強化

- グローバルKOLネットワーク強化と臨床プロトコルへの組み込み
- ブランド価値を重視したマーケティング活動(学会、オンラインなど)

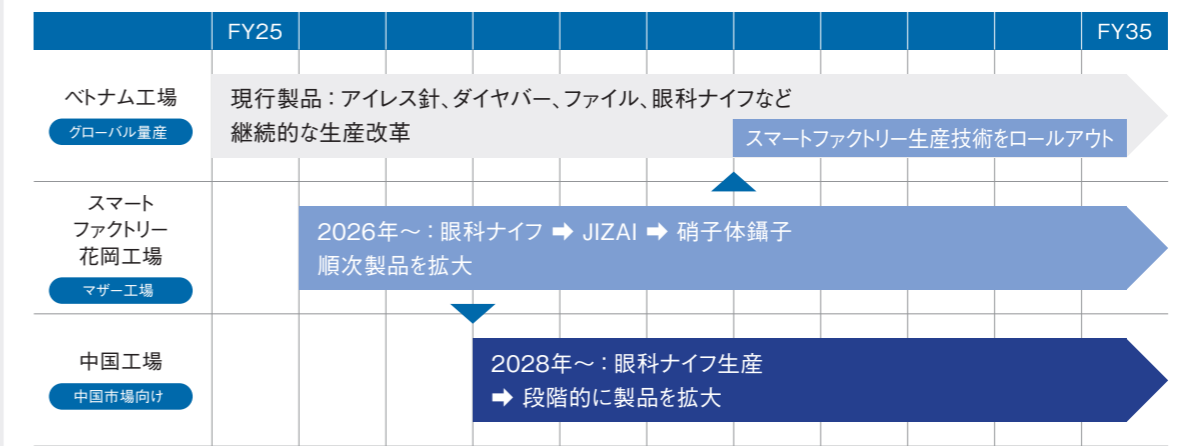
地域ごとの売上成長

単位：億円		FY25	FY29	CAGR
29中計 フォーカス地域	欧州	57	86	11%
	北米	29	54	17%
	アジア	59	87	10%
	中国	75	110	10%
	日本	48	58	5%
	その他海外	32	55	14%
	合計	300	450	11%
	海外売上高比率	83.7%	87%	

成長を支える生産戦略

グローバル3拠点生産体制への移行

- スマートファクトリーをマザー工場として、グローバルな自動化生産体制を確立
- ベトナム工場での継続的な生産改革
- BCPやサプライチェーンを踏まえた最適な生産体制の確立



国産優遇政策への対応(中国)

狙いと基本方針

- 中国の国産優遇政策への対応と競争力強化
- スマートファクトリーで構築した自動生産技術を導入し短期間で立上げ
- 工場建屋はレンタル
→投資を抑制し、リスクマネジメント徹底

商号	MANI China (Foshan) Co., Ltd. 馬尼医療機器(佛山市)有限公司
設立時期	2026年4月
所在地	広東省佛山市
生産製品	眼科ナイフからスタートし順次製品を拡大
量産時期	2028年

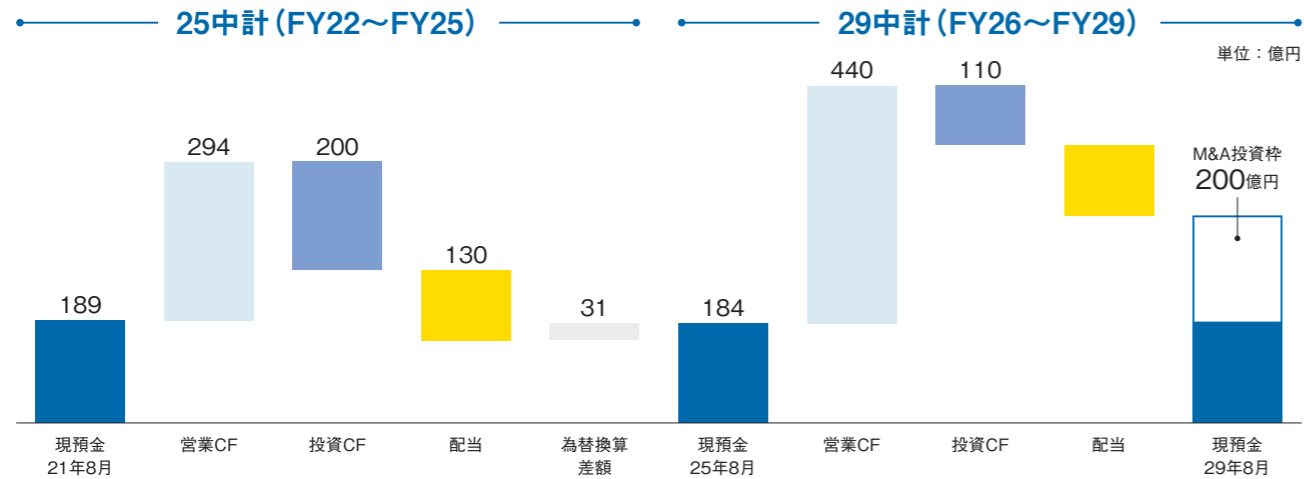


財務戦略：ROE16%達成に向け、キャピタルアロケーションを実行

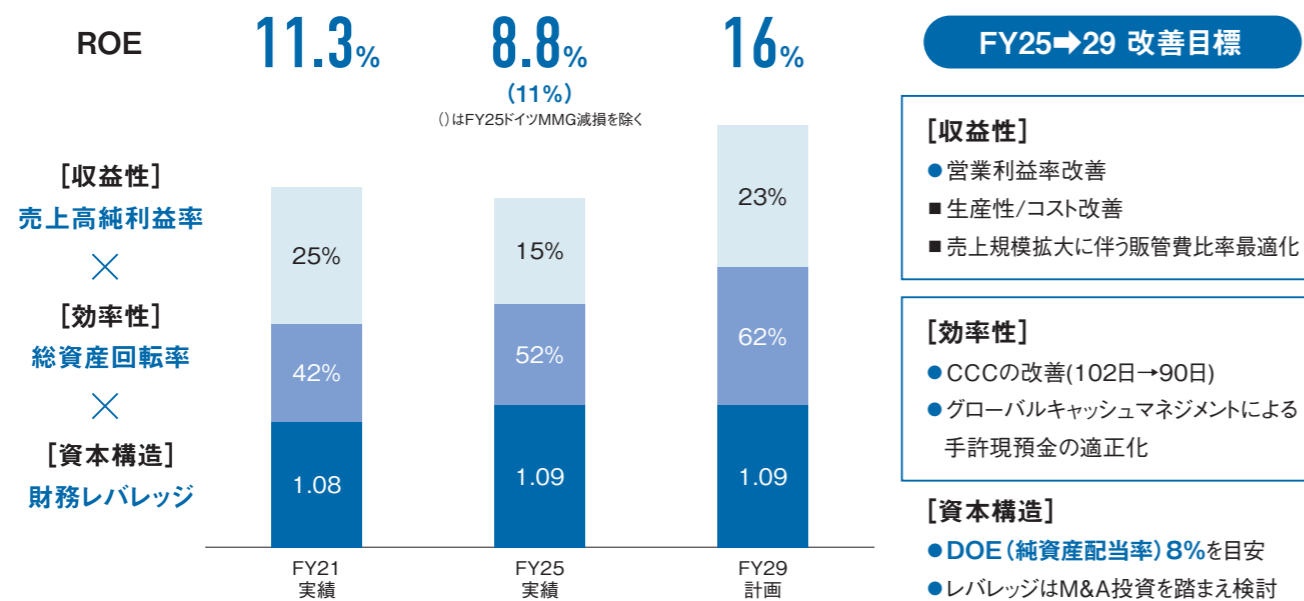
長期的な価値創造を実現するため、成長投資と株主還元の最適なバランスを達成できるよう、下記のキャピタルアロケーション方針を定めました。M&Aを含めたグローバル事業基盤強化を目的とする戦略的投資を推進するとともに、DOE（純資産配当率）を指標とした安定的増配を両立することで、持続的な株主価値の向上を目指します。

キャピタルアロケーション

- キャッシュ創出力の向上：営業CFを1.5倍に
- 投資の重点を生産投資（スマートファクトリーなど）から成長投資にシフト
- M&A投資枠200億円を設定
- 安定的増配による株主還元



ROE目標



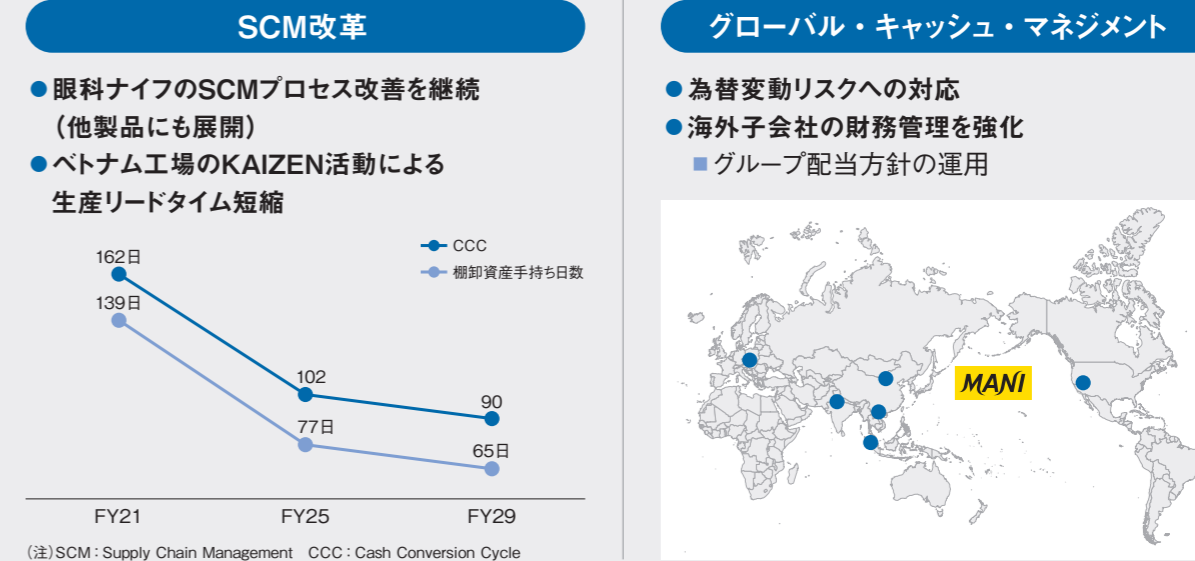
資本効率改善に向けた施策

ROEを「収益性」「効率性」「資本構造」の3要素に分解し、資本効率の改善に取り組みます。営業利益率を32%まで向上させることで高い収益性を確保するとともに、相対的に低い総資産回転率を高めていくことで、ROE16%目標の達成を目指しています。

収益性の向上

- 生産コスト改善 (粗利率64.5%→65%)**
 - アイレス針の原価20%削減(ベトナム工場)
 - グローバル生産体制の最適化
 - 高根沢工場閉鎖、ミャンマー・ラオス工場の役割見直し
 - 清原工場に残る生産・検査のベトナム工場への完全移管
 - 継続的な原価低減
 - ベトナム工場KAIZEN活動、包装費、ロジコストなど
- 販管費最適化 (販管費比率37.2%→33%)**
 - BPR/DX: 主要業務プロセスの刷新
 - 5テーマに重点投資: 10億円/4年間
 - 経理業務/システム
 - 受発注業務/システム
 - 人事DX
 - 顧客情報(CRM/SFA)
 - 製品情報のライフサイクルマネージメント
 - 子会社活用(マニー・リソース株式会社)、外注の有効活用
 - 一人当たり生産性向上

効率性の改善

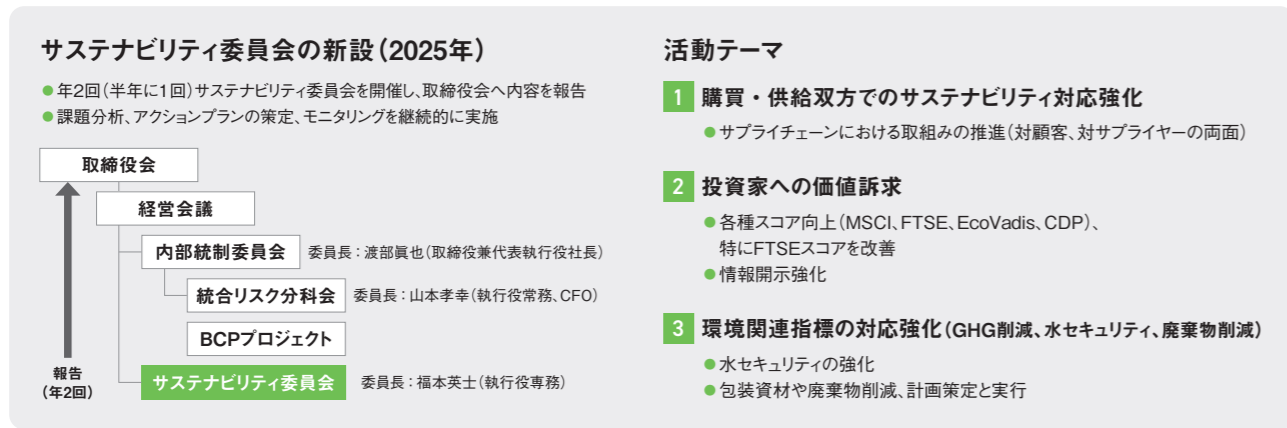


「世界一の品質」を支える基盤 — マニーのESG

マニーサステナビリティの考え方

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提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」というミッションを掲げており、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。

このミッションを遂行する上で、持続的な成長と持続可能な社会の実現の両立を図るサステナビリティの実現は当然の経営の責務です。サステナビリティにおける重要課題（マテリアリティ）を2021年4月に「マニーサステナビリティ」として設定しました。これに沿って当社グループとして取り組むべき目標を具体化し、サステナビリティ活動を強化していきます。



1 環境負荷低減型事業活動

基本的な考え方

当社グループは、環境負荷低減を経営の重要課題と位置づけ、事業成長と両立させることを目指しています。当社グループの製品は微小・軽量である一方、製造や物流に伴うエネルギー使用、資源投入と廃棄、水の使用と排水など、環境への影響があることを真摯に受け止めています。影響の大小にかかわらず、削減余地を探るなどの改善活動を継続します。また、生物多様性を含む地域環境との調和を意識した事業活動を目指します。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を推進し、温室効果ガス排出量削減に取り組みます。

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。

気候変動への対応(有価証券報告書) https://ssl4.eir-parts.net/doc/7730/yuho_pdf/S100X59Q/00.pdf

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。P68 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。ドイツ子会社MMG社の新工場において太陽光発電を導入しているほか、ベトナム工場にも導入しました。今後、グローバルでの環境施策を強化していきます。

目標 1

再生可能エネルギー由来の電力の使用比率

2030年までに **25%**

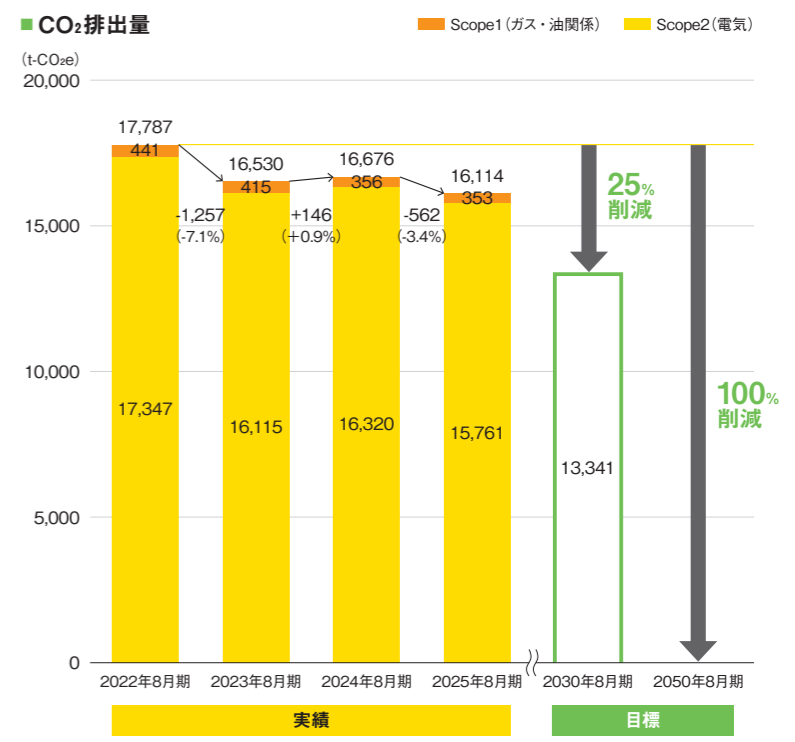
2050年までに **100%**

目標 2

二酸化炭素排出量(2022年8月期対比)

2030年までに **25%削減**

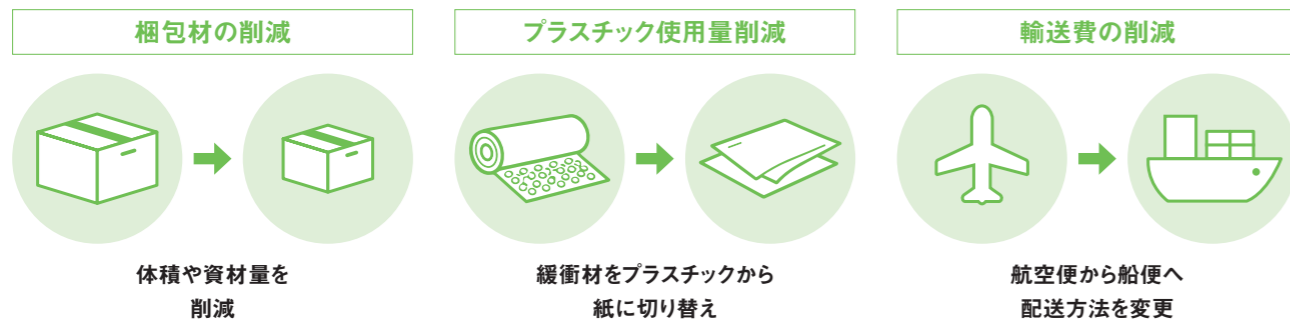
2050年までに **100%削減**



(注)2025年8月期実績について、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、日本国内のカーボンニュートラルを実現しています。CO₂排出量データは、2026年1月31日時点での集計値を記載しています。

省資源に向けた取組み

当社は限りある資源を大切に活用することで、グループ全体で持続可能な医療の実現を目指しています。事業活動を通じた取組みとして、下記3つの施策を進めています。



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による電力購入契約を締結し、2025年4月より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。

2025年8月期の合計年間発電量は約887,608kWhとなり、合計約391tのCO₂排出量削減を見込んでおります。

(注) 栃木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



水セキュリティへの対応

マニーグループは医療機器の製造プロセスにおいて水が不可欠な資源であることを認識しています。

2026年8月期より、マニーグループの全工場取水と排水の管理を開始しました。このモニタリング結果に基づき、計画的な節水管理を進めます。また、主力のベトナム工場では排水の有害物質管理を強化しました。

外部評価の状況 — スコアの継続的な改善

EcoVadis
2年連続で「コミットメントバッジ」獲得 (2024年、2025年)

CDP2025
(気候変動)
Bスコア

CDP(気候変動)
「Dマイナス」から「B」へ大幅スコアアップ (2023年→2025年)

MSCI ESG RATING
A

MSCI ESGレーティング「A」 (2025年)

FTSE Russell ESGスコア
2.0

2 事業活動を通じた社会課題解決

特定非営利活動法人「ファイトフォービジョン」への海外支援活動

世界には貧困や医療システムの不備により、国民が十分な眼科医療や診察を受けられない国が数多く存在します。「ファイトフォービジョン」は、このような国々で視力を失っている方々に適切な診療、治療、手術を提供する特定非営利活動法人です。現地での無料白内障手術施設の設立援助、日本からの医師派遣、日本からの眼科医療機器および物資の援助、現地眼科医師やスタッフへの技術指導を行っています。

当社としてもこの活動に賛同し、ベトナム、モンゴル、インドを中心に当社の眼科ナイフや眼科用スーチャー製品を10年以上協賛し、現地の医療現場を支援しています。



特定非営利活動法人ファイトフォービジョン

<https://ffv.tokyo/>

TOPICS

獨協医科大学との包括連携協定—産学連携による課題解決を加速

2025年11月、当社は獨協医科大学（栃木県）との間で包括連携協定を締結しました。地域社会の発展、医療人材育成、学術振興、医療の発展等に寄与することを目的としています。

本協定の目的

- 臨床課題解決型の製品開発の追求
- 地域医療の拡充に向けた取組み(地域連携事業、リカレント教育、医学生のカリキュラム開発支援等)での連携



3 拠点地域・社会への貢献

医学教育への支援

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の奨学援助を行う目的で、「公益財団法人マニー松谷医療奨学財団」（代表理事 松谷貴司氏）の活動に賛同し、活動資金等の寄付をしております（2025年8月期寄付実績：2,500万円）。

また、ベトナムのMANI MEDICAL HANOI CO., LTD.においては、Thai Nguyen UniversityやDuy Tan Universityなど複数の大学と協力し、医療用品の支援を中心とした慈善活動を行っています。中国販売会社 馬尼（北京）貿易有限公司においても、歯科医師の育成に向けた取組みを行っています。

栃木県子ども総合科学館リニューアルに寄贈

2025年10月3日にリニューアルオープンした「栃木県子ども総合科学館（コジマ子どもサイエンスパーク）」に、製品展示ブースを寄贈いたしました。当社の医療機器を題材とした体験型コンテンツを提供し、遊びながら医療や技術の仕組みに触れ、子供たちの将来の学びや夢につなげることを目指しています。



栃木県子ども総合科学館 製品展示ブース

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。2025年は国内Bリーグで3シーズンぶりの優勝を果たすことができました。

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。



4 多様な人財が活躍する職場環境

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提供を通して世界の人々の幸福に貢献する」というミッションを掲げています。このミッションは、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

さらなる企業価値の向上を目的として、当社グループでは「人的資本経営」を重要な経営基盤と位置づけています。これまでの中期経営計画においては「世界で戦える製品開発」、「グローバルでの事業拡大」、「高品質・低コストを実現するグローバル生産体制の構築」を重要課題として掲げ、その実現に取り組んでまいりました。

一方、中期経営計画2029では、これまでに培った人財基盤と企業文化を土台に、「成長戦略を実行する人財育成・獲得」、「企業風土改革と挑戦するカルチャーの醸成」、「DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)」の3本柱で発展させ、社員一人ひとりが自律的に学び・挑戦し・成長できる環境づくりを進めてまいります。

当社グループは、人的資本の最大化を通じて企業価値の持続的な向上を図るべく、今後も戦略的な人財育成と組織づくりを推進してまいります。

1

成長戦略を実行する
人財育成・獲得

2

企業風土改革と挑戦する
カルチャーの醸成

3

DE&I (Diversity,
Equity & Inclusion)

1 成長戦略を実行する人財育成・獲得

経営チームおよびマネージメント層の強化（外部人財の採用を含む）を進めるとともに、マニーグループとして求める人財像として、「開拓者精神」、「ラストパーソン」、「共創」、「プロフェッショナル」、「世界一の品質」の5つを設定しました。これらは、グローバル競争の中で「グローバルに戦えるマニー」を実現するための道しるべとなるものです。

また、事業の持続的成長を支えるため、10のプロフェッショナル人財類型を定義し、ビジネス／営業、開発・生産・品質・コーポレートなどの各機能領域における専門性を体系化しました。これにより、事業成長に向けて専門性を発揮できる人財を計画的に採用・育成するための指針としていきます。

2024年に設立した「マニー研修所」を中核に、マネージメント研修、専門スキル教育など、階層別・機能別の体系的な教育プログラムを展開しています。これらを通じて、社員一人ひとりが専門性およびマニーらしさを兼ね備えた人財として自律的に成長できる環境の整備を進めています。

重点領域の実現に向けた取り組み	指標	実績 (2025年8月期)
キャリア採用 (非管理職)	キャリア採用比率 (直近5カ年累計)	59.6% (新卒61名、キャリア90名)
キャリア採用 (管理職)	管理職におけるキャリア入社比率	73.5%
人財開発への投資	年間平均研修時間	年間59時間/人

求める人財像

開拓者精神	健康医療の課題解決にはじまり、マニーならではの製品やソリューションの創出に挑戦し、顧客や社会に新たな価値を提供する人財
ラストパーソン	常に一人称で考え、誠実かつ粘り強く物事に取り組み、失敗を活かしながら、責任を持ってやり遂げる人財
共創	組織を越えたチームワークや共創の重要性を理解し、他者の意見や多様な個性を尊重しながらも、考えが異なる時は議論を尽くし、決めた目標に向かって一致して取り組む人財
プロフェッショナル	常に自らのプロフェッショナルリティを磨き、新たな挑戦とともにマニーの進化を担う人財
世界一の品質	安心と安全の医療を提供するために、常に現場視点で課題を捉え、解決策を見つけ、さらに「優れた仕事へのこだわり」によって全ての企業活動のクオリティ向上を徹底的に追求する人財

プロフェッショナル人財類型

1 グローバルビジネス

医療現場や販売会社から信頼されるパートナーとして、あらゆるステークホルダーを巻き込みながら課題解決や医療のイノベーションを提供し、グローバルな事業を成長させていく人財

2 プロダクト・マネジメント

製品ビジネスの責任者として、グローバルな顧客の生の声を起点に、新製品創出から開発・生産・営業・マーケティング、SCM、ライフサイクルサポートなどを取り纏め、事業の収益と成長を実現する人財

3 イノベーションへの挑戦者

マニーの新たな目標である医療機器の提供を通じた臨床技術のイノベーション創出に向け、顧客の課題解決に向けた新事業戦略を策定し、自社開発やインオーガニックなど最適なアプローチによりそれをやりきる人財

4 マニーならではの製品開発

マニーがこれまで得意としてきた材料、微細加工などの優位技術と製品と生産技術の一体開発、「世界一か否か会議」「科学する心で熱心に粘り強く」などのアプローチを進化させ、さらに新たな顧客ニーズやグローバルな競争環境の変化に対応し、世界一の製品群を拡大・発展させる人財

5 生産

各工場で安定的な量産と品質、コスト、リードタイムの継続的な改善をトップダウン、現場ボトムアップの両面から行い、また、スマートファクトリでの先進的な生産体制・技術を最大限に活用して、グローバル競争力のある生産を推進する人財

6 SCM

競争力・変化対応力のあるサプライチェーンを構築し、データや現場を起点にした継続的改善によりリーン・オペレーションを進化させ、また、顧客・サプライヤーと信頼を構築し共創やサステナビリティ経営を実現する人財

7 DX

デジタル技術の知識やスキルだけでなく、業務プロセスやビジネスモデルを現場やデータに基づき深く理解し、そして変化を恐れず、周囲を巻き込みながら戦略的にDXや業務プロセス改革を実行する人財

8 薬事

マニーが製品を120ヵ国以上に提供の中で係るあらゆるステークホルダーを取り纏め、QMSシステムの構築・維持、各国の薬事法などに従った承認のスピーディかつ着実な取得・維持、市販後のモニタリングと不具合への対応など、事業の基盤となる薬事関連の業務を着実にやり、顧客や社会の信頼を実現する人財

9 品質保証

開発段階の品質作り込み、生産技術、調達、量産、フィールドでの不具合に対する本質的な対策など製品品質に関わるあらゆる活動の継続的な改善に責任を持ち、ステークホルダーを取り纏め、マニー製品を通じた医療の安心と安全を提供する人財

10 コーポレート

企業の理念に共感し、高い成長意欲のもとで、経営企画、IR／広報、財務、法務、人事、総務、監査などそれぞれの専門分野において実践的な能力を身につけ、コミュニケーション力、主体性、問題解決能力、チームワークなどを発揮し、変化の激しいビジネス環境で活躍する人財

■ 人財戦略を実現する社内環境整備方針

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。

■ 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、賞与の一部に業績連動部分を設定しています。これにより社員一人ひとりが会社の経営状況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。また、従業員持株会を設置し、2025年10月末時点においては68%の従業員が従業員持株会に加入しています。

2 企業風土改革と挑戦するカルチャーの醸成

社員が自ら考え挑戦する文化への変革に向けて、「トランスフォームM」プロジェクトを発足させました。経営層・マネージメント・社員が一体となり、新しいマニーの価値創出を推進してまいります。また、人事制度の刷新・再構築をはじめ、従業員サーベイの継続実施を通じて、組織風土の可視化や改善を進めています。経営層と現場との双方向コミュニケーションを強化することで、挑戦や創意工夫を後押しする仕組みづくりを進めています。

■ 組織活性化に向けた取組み

マニー研修所設置	経営・マネージメント層から一般社員までの各階層別・機能別教育を体系化し、マネージメント研修・専門教育などを展開
マニー塾開催	「マニーのモノづくりへの原点回帰」をテーマに、開発部門マネージャーを対象とした技術伝承プログラムを実施
トランスフォームM	社員一人ひとりが挑戦し続ける文化醸成に向けた全社変革プロジェクトと位置づけ、各職場から一般職メンバーが参画し意識改革を推進
人事制度の刷新	基幹職制度をはじめ、評価・報酬体系等を再設計。個人の成果やコンピテンシーを正当に評価する仕組みとし、多様なキャリア形成・成長を支援
ユニット制の導入	組織力のさらなる強化を目的とし、組織最小単位として「ユニット」を導入。現場の意思決定を迅速化するとともに、リーダー層の自律的成長と次世代人財育成を促進
生産子会社での取組み (ベトナム)	現地マネージメント層を中心に階層別教育体系を整備。課長・部長クラスを対象に、マネージメントスキルや問題解決力の強化を通じて人財育成を推進
販売子会社での取組み (中国)	現地独自の教育体系を通じた市場・顧客志向に基づく人財育成を実践。チームとして成果創出に向かう組織風土を醸成

■ 社内勉強会、キャリア開発

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。

2025年8月期の主な勉強会/講演会

- ・「新型ナイフと従来ナイフの比較検討、眼科手術最新トピック」
獨協医科大学病院 眼科 松島 博之准教授、永田 万由美准教授、山崎 駿助教
- ・「医療機器開発のプロジェクトマネジメント」
朝日インテック株式会社 取締役 石原 和人氏
- ・「材料勉強会」
国立研究開発法人
- ・「顕微鏡歯科治療の実際とマニー製品」
デンタルみつはし 三橋 純氏

TOPICS

「Global One MANI」による従業員エンゲージメント

これからの成長戦略を実現するため、グローバル目線で従業員一人ひとりが目標達成に向けて一丸となって取り組めるよう、2025年8月期から新たな取組みを開始しました。

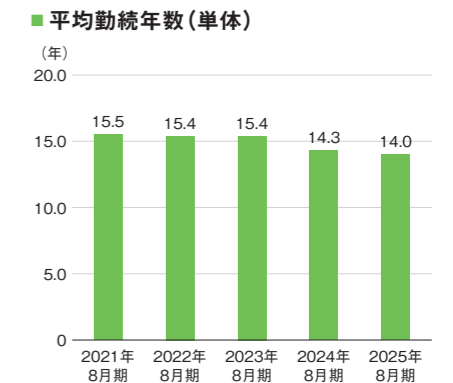
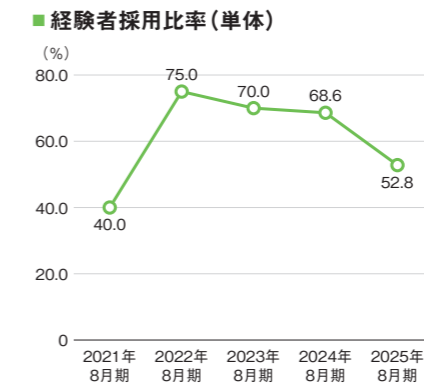
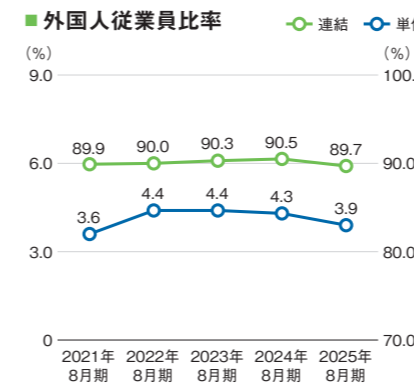
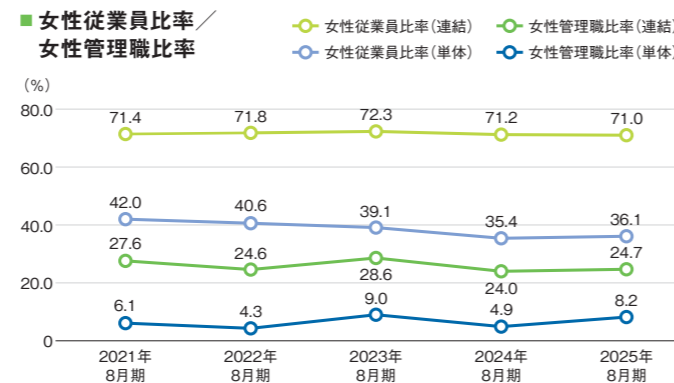
代表的な取組み

- グローバルマーケティング会議
日本と各国の販売子会社メンバー間での連携強化、ノウハウや成功事例の共有と横展開
- MGA (MANI Global Award)
世界中のマニーグループの中から、特筆すべき貢献をしたチームを表彰



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・積極的に進めています。



3 DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)

多様な人材が力を発揮できる環境づくりを推進しています。女性管理職比率15%以上（単体）を掲げ、またキャリア採用やグローバル人材育成を通じて、多様なバックグラウンドを持つ社員が協働し価値を創造できる体制を整えています。個人の多様性が組織の創造性・競争力へとつながる好循環を生み出し、多様性を価値に変える企業文化の実現を目指しています。

重点領域の実現に向けた取組み	指標(注)	実績(2025年8月期)
女性リーダー育成	女性管理職比率15%以上(単体)	8.2%

(注)当社では人材の多様性を図る取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を設定し、それ以外の取組みは指標としてモニタリングしてまいります。
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、上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。

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。

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。本社以外の拠点として、東京・大阪にオフィスを開設しました。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。

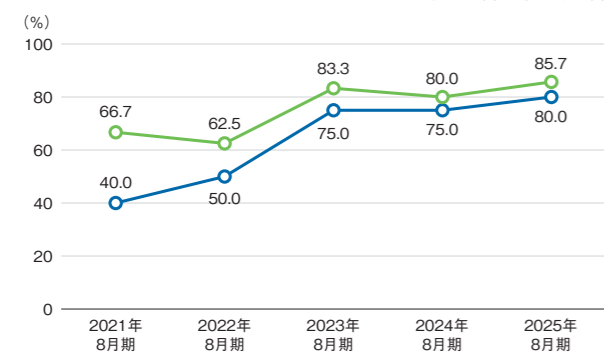


京橋オフィス

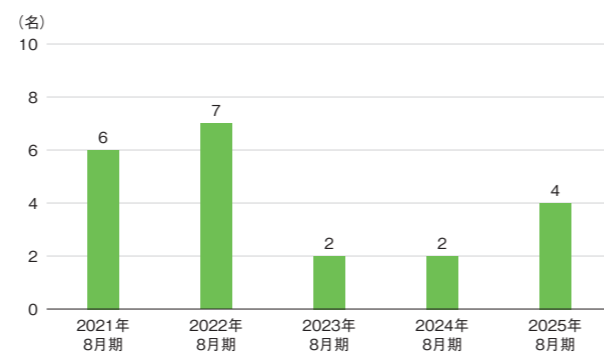


大阪オフィス(シェアオフィス内)

■ 育児休業取得率



■ 介護休暇取得人数



人権方針

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」に則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://www.mani.co.jp/pdf/sustainable1_j.pdf

サプライヤー行動規範

2025年10月、当社は「サプライヤー行動規範」を制定し、その内容を公表いたしました。本規範はサプライヤーの皆様へ期待する行動、手続および手順について定めており、マニーおよびその子会社からなるマニーグループ傘下の企業に対して商品およびサービスを提供する全てのサプライヤーの皆様へ適用されます。

■ 「サプライヤー行動規範」の項目

- はじめに
- 良好なガバナンス
- 企業の社会的責任
- 環境への責任

今後は、本行動規範への遵守状況の確認や定期的なモニタリングを進めていく予定です。

サプライヤー行動規範

https://www.mani.co.jp/pdf/sustainable2_j.pdf

5 労働安全衛生の確保と健康増進

労働安全衛生

当社グループは、医療機器の提供者として、生命・環境の大切さを常に意識し、安全で効率的に働ける職場および環境負荷の低減を目指し、全員参加で熱心に粘り強く活動します。環境・労働安全衛生方針のもと、環境マネジメントシステムに関する国際規格「ISO 14001」の認証を受けるとともに、労働安全衛生マネジメントシステムに関する「ISO 45001」の認証を受け、積極的な活動に取り組んでいます。

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。

社外取締役座談会

新たな成長を支援・実現するために 社外取締役も進化



社外取締役
取締役会議長
光定 洋介

社外取締役
笹 宏行

社外取締役
土屋 奈生

社外取締役
松井 幸郎

中期経営計画2029の実行力を高め、「真のグローバル企業」へと進化するために——。その挑戦を支える取締役会の視点とその想いを、4名の社外取締役に語っていただきました。

※以下、中期経営計画を「中計」と表記

2025年8月期を振り返って

—— 2025年8月期の振り返りをお願いします。

光定 中国市場でのダイアバー自主回収と新たな中期経営計画策定が特に大きな議題でした。執行部門と多くの議論を重ね、将来の成長に向けたビジネスモデル変革の発表という成果を示すとともに、成長を実現するための経営基盤強化という新たな課題も執行部門と共有できた年度であると評価しています。2025年10月に発表した「中期経営計画2029」では、市場ニーズを捉えた形での当社の成長戦略を明示しています。取締役会では2029年とその先を見据えて、これまでの自前

主義からの脱却、販売戦略や研究開発、M&A、新たな事業領域検討など、成長にこだわった議論を重ねました。この議論の結果、当社は変曲点にあるという認識を共有し、新たな監督・執行体制づくりの議論も進め、ふさわしい執行体制も構築できたと考えています。**松井** 中国におけるダイアバーの薬事登録不備に起因する自主回収の対応については、当社が**指名委員会等設置会社を選択しているメリットを体現**できたと評価しています。残念な事態でしたが、執行側への大幅な権限移譲により迅速な意思決定がなされ、**その対応策も早期に実行**されました。

中長期の事業戦略については、取締役会では当社

の成長マルチプルをさらに高めるため、既存のビジネスモデルを支える**プロダクトアウトとしての強み**（微細加工技術を中心とした製品技術）をより強固なものとしながら、**マーケットインの発想**でどのような医療現場の課題を解決し攻めていくかという議論を進めました。また自前主義に拘ることなく、タイムリーなアライアンス形成などによりスピードを持った実行力の重要性が議論され、取締役会の共通課題認識となったと捉えております。

—— 新任のお二人には当社の印象や社外取締役を引き受けられた理由などをお願いします。

土屋 成長企業で、かつ海外の特定地域、分野においても強みを持つことから、もう一段成長できるポテンシャルを持つ企業という印象を持っています。私は弁護士ですが情報通信系企業でインハウスロイヤーとしての業務執行経験を持ちます。法律と業務執行にある留意事項や日本と海外の法律解釈の違いなど、マニーが直面する**企業の“守り”の領域**において執行側の支援ができると考えています。

笹 医療には診断系と治療系があり、診断したエビデンスに基づいて治療が行われます。結果的に治るか治らないかという点において、治療領域は非常に重要な役割を担っています。マニーはその領域において重要な役割を担っている会社であり、社会的な意義からも、これまでの経験を生かしたお手伝いのしがいがある企業と思っています。私と渡部社長は、渡部社長が医機連（一般社団法人 医療機器産業連合会）の会長を務めていたときに私が副会長だったという旧知の関係です。先ほど松井取締役からもダイアバーの話がありましたが、当社が**グローバル化を推進するには課題が多くある**と考えており、**経営基盤の強化を支援**していきたいと考えています。

中期経営計画2029への評価と課題

—— 前中計の振り返りと、新中計に対する評価や期待などをお聞かせください。

光定 事業成長と安定的な増配が資本市場から期待される中で、前中計はその両立ができたかと評価しています。新たに策定した「中期経営計画2029」の議論の場では、私がこれまで経験してきた他社での事業戦略の失敗事例に基づいた意見やM&A戦略の要点などを執行側に伝え、それらが反映された事業計画になっていると思います。100年企業を目指して変えないこと、

変えることを明示できたことを評価しており、**今後は掲げた目標を毎年達成していけるか、その実行力が試されています。**

議論の過程で浮き彫りとなった課題としては、経営企画部門の情報収集力や戦略立案力にあると考えています。当社は代理店経由の販路が多く、事業環境情報の収集が十分とは言えません。事業の横展開の施策においては、参天製薬(株)と提携し新商品を作るなど改善が見られますが、**成長領域の見極めなど経営企画面のさらなる強化が必要**だと感じています。

松井 前中計では、アジアを中心とした海外展開が業績を押し上げた一方で、歯科修復材事業（ドイツ子会社MMG）とスマートファクトリーにおける進展の遅れがあり、この対処についても議論を重ねてきました。

今後の展望ですが、私は当社が持続的成長を実現していくためには**市場の大きい欧米での市場開拓が必須ではないか**と問いかけています。その市場開拓には、各地域の治療現場のニーズをいち早く製品化するマーケットインの体制を構築し、新製品を継続的に上市してシェアアップを達成していくことが基本戦略だと思いますが、自前主義だけではグローバルな競争とスピード感に追いつくことができません。適切なパートナーと**タイムリーにアライアンスを組み、スピード感を持って実行**していくことが大事です。一方、グローバル化の推進ではリスクも当然上昇するので、リスク管理をより厳格に統一していくことも必要です。

土屋 これからの当社の成長軸は、従来からのプロダクトアウトに加え、新たなマーケットインでの事業戦略実行、M&Aやアライアンスの実行、といった3本柱になるという理解ですが、その中でM&AやアライアンスはPMI（Post Merger Integration）などのノウハウをどう補完していくのが課題になると考えています。

また中期経営計画の進捗においては、当社のモニタリング型の取締役会が抽象的にならず、いかに**具体的に執行側の戦略を監督する**のかということが大切だと感じています。

笹 「中期経営計画2029」でのこれからの成長に対する考え方にあるのは、**新製品の展開が成長の源泉**であるということだと理解しています。今も取り組んでいる**新製品開発プロセスの改革**が中期経営計画成否の力を握っていると思っています。

皆さんも指摘されているように、私もこれまでの経験が



ら事業規模拡大を支える経営基盤の強化が機能的に出来ているかを確認することが特に重要だと考えています。中国におけるダイヤモンド自主回収が示すように、医療機器メーカーとして品質や薬事系の問題は本当に大きな痛手になりますので、**事業拡大に伴うリスクマネジメント**を抽象論ではなく具体的に議論する必要があります。

社外取締役として果たすべき役割

—— 事業戦略を着実に実行するために、取締役会やご自身が果たすべき役割・責務を教えてください。

光定 各戦略の取組みを細分化して議論を深めることで、実行力強化を支援していきたいと思っています。特に製品の品質に関する議論をさらに深耕していきます。この場でも多くの意見が出ましたが、取締役会議長として皆さんの**高い専門性に裏付けされた発言、意見を出しやすい雰囲気づくり**にも注力していきます。また取締役会の議題面では、企業価値の向上に資する議題など中長期的な議題を平時は多く採用するようにしています。運営面ではそれぞれの専門分野に関するテーマについて、社外取締役の知見を会議の場で出いただき、それを取締役全員で共有するようにしています。また今回のダイヤモンド問題のような緊急時では、**監査委員会と連携しながら実効性の高い監督に徹し、被害を最小限に抑える**ように留意してまいります。

松井 マニーが世界の大手企業と伍してグローバル市場で成長していくには、M&Aや新領域、新製品という戦略方向性をより明確化していくことが大事ですし、グローバル化を支える危機管理、リスクマネジメント態勢、内部統制全般を充実させていく必要があります。私は監査委員長も務めていますので、財務監査はもちろん

ですが、**管理態勢や内部統制の確立**についてもしっかりモニタリングし、監督していきます。

土屋 一般論で申し上げますと、モニタリングは抽象度が高くなりがちなので、それをいかに大きな目線で具体化していくのかということが重要です。個人的には、判断に必要な情報収集をさらに工夫することで、具体性のあるアドバイスを行っていきたいと考えています。

笹 事業の推進・成長とガバナンス体制の強化とのバランスを考える際に、私のこれまでの経験を活かしていきたいと思っています。また、2つの委員会も担当しますので、その委員会をしっかりと回すことから始めたいと思っています。

取締役会の実効性評価と改善点

—— 実効性評価で昨年度改善が必要とされた項目や今後の取組みについてはいかがでしょうか。

光定 まず大きな改善点として、オリンパスでCEOとして企業変革をリードされた経験をお持ちの笹取締役、弁護士として企業法務、M&A、企業再編に関する経験をお持ちの土屋取締役が新たに加わり、取締役会の多様性は強化されました。今後海外事業を強化するにあたり、外国の方の目線も必要になると考えています。**今後の重点テーマとしては、投資家からの評価の改善、ESG外部評価の改善、サプライヤーに対する行動規範の徹底、サステナビリティ委員会を中心にしたPDCAの徹底**が挙げられます。

取締役会で留意したいことは、議案ごとに専門性があるところはアドバイスし、無いところは議論が論理的かどうかをチェックするといった対応です。また、社外と社内の取締役の情報格差を低減する努力も事務局には必要だと思います。



松井 昨年度、実効性の改善が確認された1つ目は、**執行側のプレゼンテーションの質が向上し、議論のポイントがより明確になったこと**。2つ目は**取締役会事務局の運営支援体制が強化されたこと**で、取締役会議論の質に改善が見られたことです。

一方課題としては、企業が成長し事業規模の拡大に合わせて、その会社をモニタリング・監督していく取締役に求められる能力も進化する必要があることを議論しています。取締役会の能力向上は前回の実効性評価でもかなり議論されましたが、取締役会はもちろん指名委員会等でも、当社の取締役が今後さらに何を期待されるのかについて引き続き議論していくことになると思います。

サステナビリティに関しては、CO₂排出削減や再生可能エネルギーの活用以外に、子会社があるミャンマーで人権デュー・デリジェンスを実施し、特に大きな問題がないことを確認して、その宣言を表明しました。またヘルスケア産業に従事する当社は事業自体がサステナビリティに貢献しているとも言えます。特に欧米の投資家・ステークホルダーはサステナビリティへの関心が高いため、この分野での情報発信はさらに強化していく必要があると取締役会でも認識しています。

資本市場との対話をどう進めていくか

—— 企業価値向上、資本市場との対話力を高めるといった観点からお願いします。

光定 私が対応している機関投資家との面談においては、**当社はいい意味で執行と非執行が緊張関係にあり、互いにきちんと議論をしている**ことを丁寧に伝え、そのうえで機関投資家からの話を受け、取締役にフィードバックし、取締役会全体で気づきになるようにしています。



笹 おっしゃるとおり、資本市場とのコミュニケーションは大切ですが、その前に**機関投資家や個人投資家を含めたIR・SR戦略をしっかりと構築**する必要もあるのではないのでしょうか。特に、**キャッシュを活かした成長投資をどうしていくのか**といった発信が必要です。例えば、私の経験上研究開発費比率8%というのは十分な数字とは思えません。成長シナリオの源泉は新製品なので、それを生み出す研究開発費としては非常に少ないのではないのでしょうか。その一方でPMIを含めて課題があるM&Aは200億円。先ほども申し上げたように、抽象論ではなくて具体的に地に足をつけた議論が必要です。

光定 研究開発費は過去の累積投資でリターンを見ると、まだまだ改善の余地があります。研究開発やM&Aも含め、執行部門と建設的に話をしながら各課題を解決していければと思います。

土屋 資本市場に対してやらなければいけないことは明確になったので、それをいかにやっていくかということだと思っています。その発信の仕方については、まだまだ工夫の余地があると思います。

松井 昨年の株主総会で株主の皆様からのご質問・ご指摘を伺うと、当社の事業成長に対する大きな期待を感じました。その期待に応えるには中期経営計画の実行力が重要です。モニタリングし、叱咤激励で加速し、資本市場に対しては各取組みの成果や結果をタイムリーに報告していきたいと考えています。

4名の社外取締役の多様な知見を活かし、当社は中期経営計画2029の確実な実行と、資本市場との建設的対話を通じた企業価値向上に取り組んでまいります。

コーポレート・ガバナンス

取締役 (2025年11月19日現在)

CFO : Chief Financial Officer CRO : Chief Risk management Officer

役職	取締役兼代表執行役社長	取締役常勤顧問 指名委員、報酬委員、監査委員	取締役		社外取締役 取締役会議長 指名委員	社外取締役 監査委員長、指名委員、報酬委員	社外取締役 指名委員長、報酬委員長 監査委員	社外取締役 報酬委員、監査委員
氏名	渡部 真也	高橋 一夫	高井 壽秀		光定 洋介	松井 幸郎	笹 宏行	土屋 奈生
主な略歴	<ul style="list-style-type: none"> ●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) ●2025年4月 国立健康危機管理研究機構顧問就任(現任) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●2024年9月 当社社長補佐(特命事項)CRO就任 ●2025年5月 当社CFO、経営企画室長就任 ●2025年9月 当社取締役常勤顧問就任(現任) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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) 入社 ●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 ●2020年11月 当社執行役会長就任 ●2021年11月 当社取締役副議長就任 		<ul style="list-style-type: none"> ●1986年4月 ㈱日本債券信用銀行(現㈱あおぞら銀行) 入社 ●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 ●2013年8月 あすかコーポレートアドバイザー(現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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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) ●2022年6月 東邦ホールディングス㈱アドバイザー(現任) ●2024年11月 当社社外取締役就任(現任) 	<ul style="list-style-type: none"> ●1982年4月 オリンパス光学工業㈱(現オリンパス㈱) 入社 ●2007年6月 オリンパス㈱執行役員就任 ●2014年11月 オリンパスメディカルシステムズ㈱取締役 就任 ●2012年3月 オリンパス㈱社長付兼情報通信事業 プレジデント付就任 ●2012年4月 同社代表取締役社長執行役員就任 ●2019年4月 同社取締役就任 ●2020年6月 ㈱京三製作所社外取締役就任(現任) ●2022年6月 兼松社社外取締役就任(現任) ●2023年6月 ㈱アマダ社外取締役就任(現任) ●2025年11月 当社社外取締役就任(現任) 	<ul style="list-style-type: none"> ●2003年10月 第一東京弁護士会登録、 集国際法律事務所 (現集あすか法律事務所) 入所 ●2012年1月 集あすか法律事務所パートナー就任 ●2014年11月 PwC弁護士法人パートナー就任 ●2018年6月 ㈱メイコー社外取締役就任(現任) ●2020年6月 ㈱ラック非常勤取締役就任 ●2020年7月 ヤフー(現LINEヤフー(株))入社 ●2020年10月 同社法務統括本部法務本部長就任 ●2023年4月 同社執行役員法務統括本部長就任 ●2024年4月 LINEヤフー(株)執行役員法務統括本部長就任 ●2025年10月 同社執行役員法務コーポレートビジネス ユニットリード就任(現任) ●2025年11月 当社社外取締役就任(現任)
所有株式数	11,273株	46,630株	51,000株		4,500株	100株	—	—
在籍年数	3年	7年	12年		2年	1年	—	—
取締役会出席状況(2025年度)	100%(14回/14回)	100%(14回/14回)	100%(14回/14回)		100%(14回/14回)	100%(14回/14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	■				◆	■	■
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 (2025年11月19日現在)

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	執行役専務 モノづくり部門長 グローバルCTO		執行役専務 ビジネス部門長 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 CFO、CRO 経営企画室長
氏名	齊藤 雅彦	渡部 眞也	福本 英士		栗田 秀一	神阪 知己	山本 孝幸
主な略歴	<ul style="list-style-type: none"> ●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) ●2025年5月 当社品質保証本部長就任(現任) 	※P55参照	<ul style="list-style-type: none"> ●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)執行役専務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) ●2024年9月 当社開発本部長就任 ●2024年9月 当社モノづくり部門長就任(現任) ●2025年9月 当社グローバルCTO就任(現任) 		<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●2024年5月 当社執行役専務就任(現任) ●2024年5月 MANI MEDICAL DEVICE MALAYSIA SDN. BHD. (注)代表就任 ●2024年5月 MANI HANOI CO., LTD.取締役就任(現任) ●2024年5月 MANI MEDICAL GERMANY GmbH 取締役会長就任(現任) ●2024年5月 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 ●2024年9月 MANI MEDICAL AMERICA, INC. 取締役会長就任(現任) ●2024年10月 MANI MEDICAL DEVICE MALAYSIA SDN. BHD. (注)取締役就任(現任) ●2025年5月 当社ビジネス部門長、グローバル営業本部長就任(現任) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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) ●2022年11月 MANI HANOI CO., LTD.取締役会長 就任(現任) ●2022年11月 MANI YANGON LTD.取締役会長就任(現任) ●2022年11月 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●1989年4月 (株)東芝入社 ●2011年4月 東芝エレクトロニクス・ヨーロッパ社CFO ●2019年2月 東芝インフラシステムズ(株)取締役CFO兼 主計部電池(SC1B)事業経理室長 ●2020年5月 東芝デバイス&ストレージ(株)取締役、CFO ●2022年6月 (株)東芝コーポレート主計部 バイスプレジデント ●2025年1月 同社財務統括部次長 ●2025年8月 当社入社 ●2025年9月 執行役常務就任(現任) ●2025年9月 当社CFO、CRO、経営企画室長就任(現任)
所有株式数	40,139株	11,273株	8,458株		8,661株	11,140株	—
在籍年数	11年	1年	2年		1年	3年	—

業務役員 (2025年11月19日現在)

			
大金 薫	尾崎 宜生	小池 則智	寺田 創

シニアメディカルオフィサー


山村 恵子

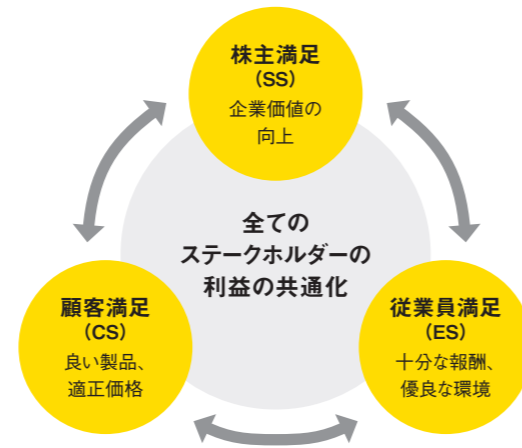
コーポレート・ガバナンス基本方針

— 全てのステークホルダーの利益の共通化 —

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な方針は「全てのステークホルダーの利益の共通化」となります。顧客に対しては良い製品を適正な価格で提供することによる顧客満足（CS）の向上を追求し、売上・利益の増大を目指します。従業員に対しては十分な報酬および成果の上げられる優良な環境・制度を提供し、従業員満足（ES）の向上により効率的な企業活動を目指します。

取締役会は執行の方向性に誤りがないかを監督し、執行役を評価します。このガバナンスを通して株主利益の増大を目指し株主満足（SS）を獲得します。

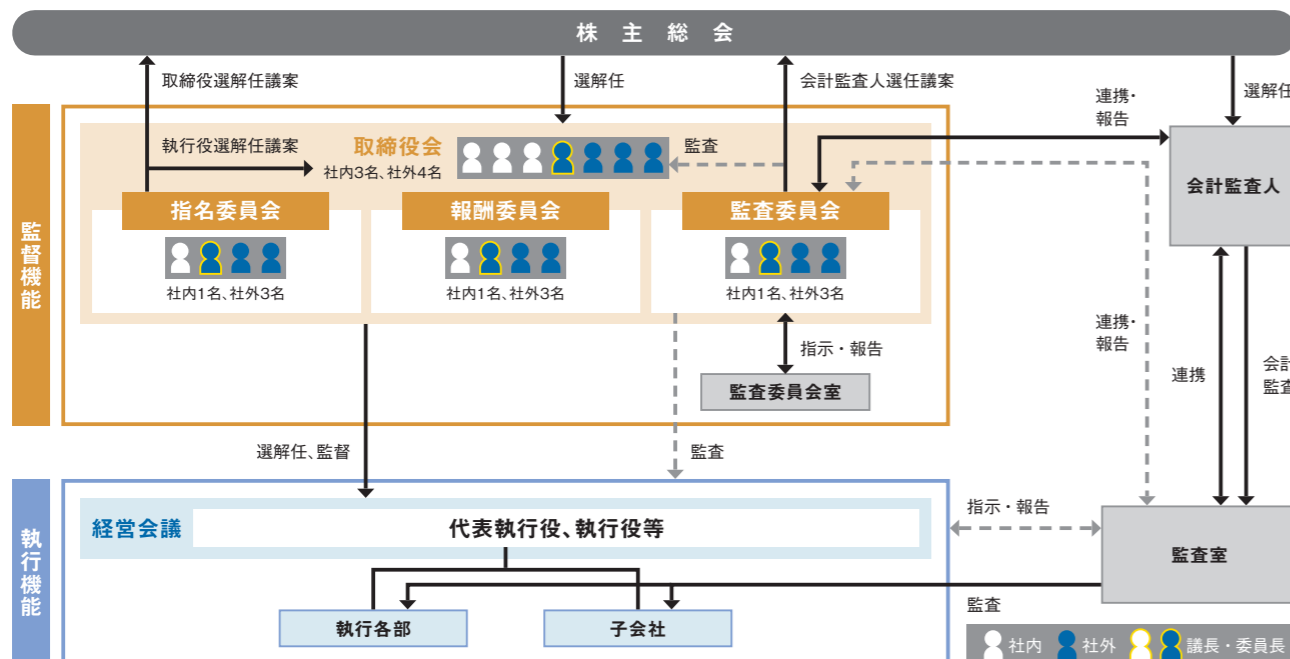
利益の共通化とは、顧客の利益は従業員・株主の利益であり、従業員の利益は顧客・株主の利益であり、株主の利益は顧客・従業員の利益となることです。コーポレート・ガバナンスの基本は適正な意思決定がなされ、一方のステークホルダーの利益が他のステークホルダーの損失となることを防止することであると当社では考えております。



コーポレート・ガバナンス報告書

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

コーポレート・ガバナンス体制と特徴



指名委員会等設置会社として 取締役会と執行部門の分掌と連携

取締役会での決定事項をもとに、経営会議で実際の執行に向けて議論しています。取締役会では全ての報告事項・決議事項について十分な議論がなされています。例えば、報告事項の段階でも社外取締役の意見によって方向性が変更になることや、決議事項が否認されたりすることもあります。

- 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 ● 3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期報告を開催
 - 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月に設立した戦略委員会については、中期経営計画2025が完了したことに伴い終了いたしました。

取締役会および3委員会の役割

	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。	14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任に関する議案を決定します。	12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。	16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。	12回

コーポレート・ガバナンス強化の取組み

当社は創業家によるオーナー企業としてスタートしましたが、創業家自らが「手足を縛る」ことを強く意識したガバナンス体制構築に早期から着手しておりました。2020年には創業家の全員が経営陣から退き、次世代の経営陣へとバトンタッチしております。

企業の継続的な発展には透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制が不可欠となります。当社は、指名委員会等設置会社制度を採用しています。指名委員会等の各委員である取締役が取締役会における議決権を持つこと、取締役会の過半数を社外取締役で構成すること、および取締役会議長を社外取締役が務めることなどにより、取締役会の監督機能を強化するとともに、経営の透明性・客観性を向上させています。さらに、社外取締役選任による取締役会の監督機能の強化・充実を図っています。また、業務執行の意思決定や事業環境の変化に迅速に対応するため、執行役に業務を委任しています。

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6名（うち取締役兼任1名）で構成しています。

TOPICS

当社コーポレートガバナンスの特徴

- 同族経営からの脱却
 - 松谷家の経営関与は一切なし
 - 2013年以降、創業家以外の代表執行役社長を継続
- 早期に委員会等設置会社（現指名委員会等設置会社）へ移行
 - 2004年移行
 - 社外取締役比率57.1%
 - 取締役会議長も社外取締役
- 社外取締役による監督強化
- 取締役会の多様性
 - 多様な経験を持つ取締役（ヘルスケア業界、投資家、弁護士等）

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、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。

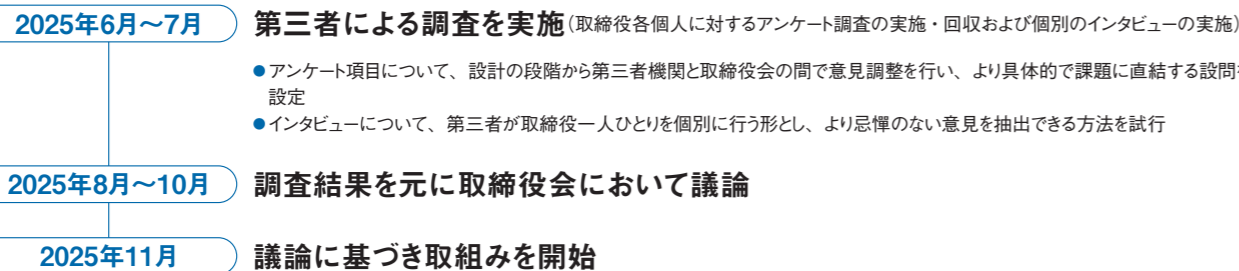
運営

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雰囲気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 | (4) 各委員会の運営・支援体制 |
| (2) 取締役に対する支援（含むトレーニング） | (5) 株主との対話 |
| (3) 取締役・執行役のパフォーマンス | |

■ 2025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
<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会全体の実効性は前年同水準を維持し、特に取締役会におけるプレゼンテーションの質や執行役のパフォーマンスが大きく向上している。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、社外取締役である光定洋介、松井幸郎、笹宏行、土屋奈生の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、社外取締役の光定洋介が務めています。

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14回開催しており、全ての取締役が100%出席しています。

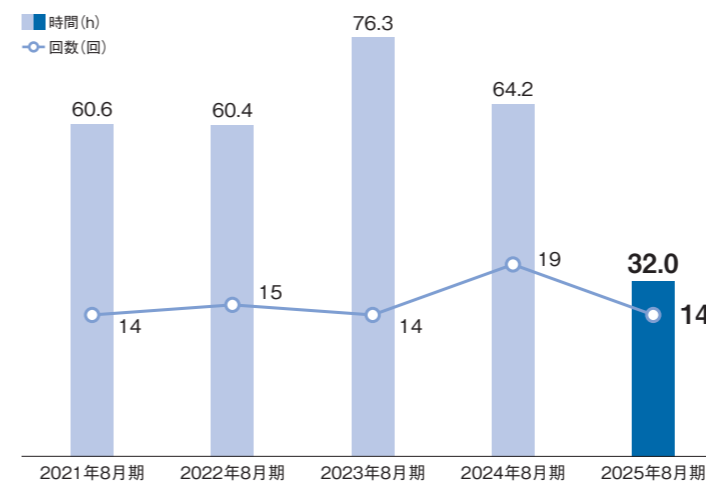
当社取締役会は毎回活発な議論が行われており、社外取締役が有する各専門的見地から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言および審議・決定を行っています。

■ 2025年8月期取締役会における主な審議テーマ

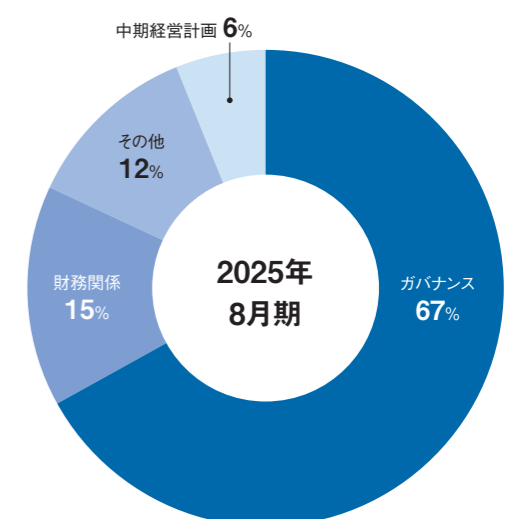
テーマ	審議内容
中期経営計画の主要戦略	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期経営計画2025の進捗 ● 中期経営計画2029の内容
財務関係	<ul style="list-style-type: none"> ● 2025年8月期経営計画進捗、2026年8月期経営計画策定 ● 中長期の資本政策
ガバナンス関係	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営陣の強化 ● 足元のリスク認識・リスク対応 ● コンプライアンス体制整備 ● グローバル薬事対応 ● 取締役会実効性評価 ● 内部監査・当局対応
その他経営上の重要課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）

- 取締役会運営の高度化により所要時間を大幅に短縮し、実効性の高い監督を実現



取締役会における議論テーマ



各委員会の活動内容

		開催回数(出席率)
指名委員会	<ul style="list-style-type: none"> 「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」に基づき、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。 	12回(100%)
報酬委員会	<ul style="list-style-type: none"> 「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」に基づき、運用しています。 当該方針およ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譲渡制限付株式報酬を導入しております。 	16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。	12回(100%)
戦略委員会	<ul style="list-style-type: none"> 戦略委員会では、取締役会の果たすべき役割の一つである「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まいりました。 当該委員会は所期の目的を達成したことから、2025年10月をもって終了し、以降は設置しておりません。 	4回(100%)

監査委員会の実効性

監査委員会は、取締役4名（社外3名、社内1名）から構成されております。また、監査委員会の独立性を確保するため、監査委員会の使用人として監査委員会室（人員1名）を設置し、監査委員会の職務を補助すべき業務を執行役から独立して担当させております。監査委員会は、取締役、CFOを含む執行役、内部統制委員会から、内部統制の構築および運用の状況について定期的に報告を受けるとともに、必要に応じて説明を求め、意見を表明しております。また、監査委員会が定めた監査の方針、職務の分担等に従い、会社の内部監査室、内部統制委員会、およびその他の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および内容、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、執行役の職務執行の状況、ならびに会社の業務およ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の事業の報告を求め、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、会計監査の実施状況、監査結果については、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、内部監査室より監査状況について随時報告を受け、監査情報の共有に務めております。

役員報酬

基本的な考え方

当社は役員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譲渡制限付株式報酬を導入しております。

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を支給していません。

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。

$$\text{月額基本報酬} \times \left(\text{①直近過去2期平均比達成度係数}^{(注1)} + \text{②過去最高期比達成度係数}^{(注2)} \right)$$

(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。

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

■ 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

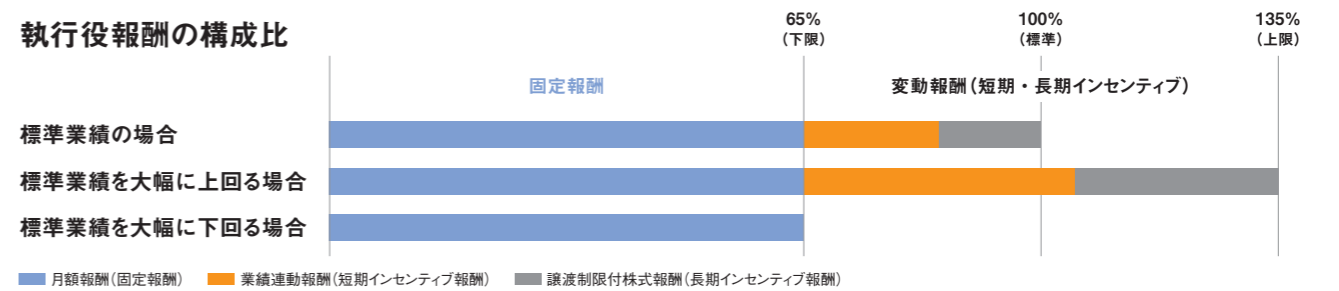
中期経営計画の初年度に、固定報酬を65%とした報酬総額（100%）の15%の額のRS株式を中期経営計画期間（5年を想定）に応じて一括して付与します。中期経営計画の最終年度に、3指標（連結売上高、連結営業利益、株価）の全ての目標を達成し、かつ、中期経営計画の最終年度に在籍要件を満たした場合、付与済み株式（RS）の譲渡制限を解除します。それ以外の場合、当社が付与済み株式（RS）の全部を無償で取得します。

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経営会議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、子会社を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。

内部通報の状況

- 内部通報制度（監査委員会ルート）通報件数 2023年8月期：2件 2024年8月期：6件 2025年8月期：1件
- 公益通報窓口（HP掲載窓口）通報件数 2023年8月期～2025年8月期：0件

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

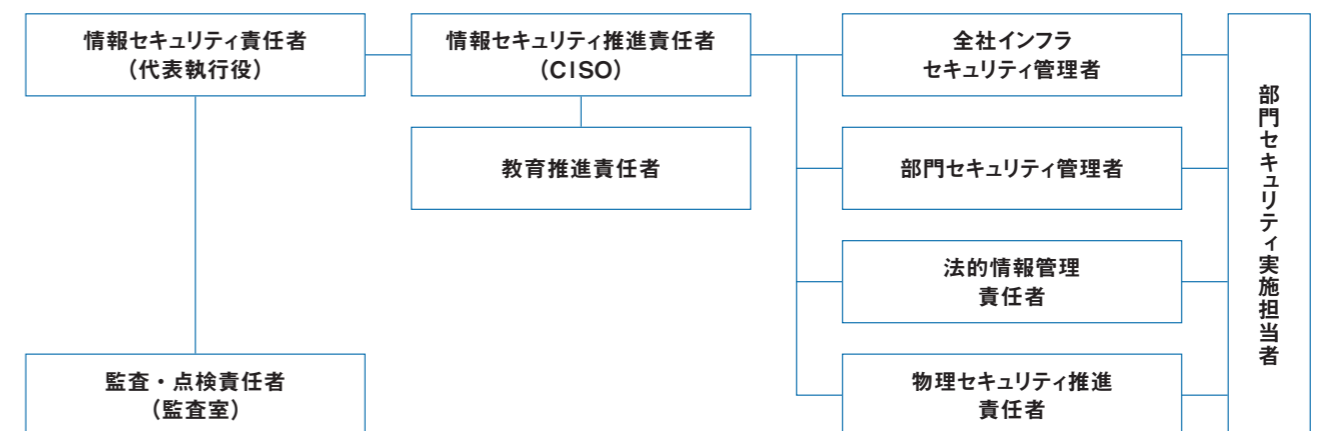
● 統合リスク委員会では、当社グループが抱えるリスクをカテゴリー分けし、モニタリングを行っています。

	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
人財に係るリスク	人財に起因するリスク、労務・労災に係るリスク	労災、労務問題・感染症 人財の質低下・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/S100X59Q/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実施



TOPICS

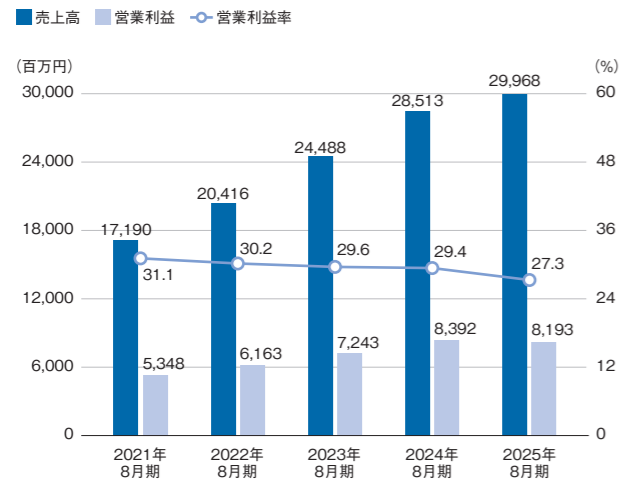
薬事体制の強化に向けた対応策

- 当社が中華人民共和国で販売した当社製造の「マニーダイヤモンドバー（一般的名称：歯科用ダイヤモンドバー）」について、製品登録情報の記載不備が判明したため、2025年3月より自主回収を実施いたしました。
- 同年8月までに概ね回収を完了し、製品登録情報の記載不備訂正のための変更申請も同年10月29日付で同国規制当局に承認を受け、当該製品の販売を再開しております。
- 今後は下記の再発防止策を徹底し、引き続き、信頼回復に向けた取組みを進めてまいります。
 - (1) 製品登録書類の作成プロセスの再確立
製品仕様書、工程規格書などの技術文書の整備を徹底するとともに、採用する公的規格に応じた審査基準を明確化します。また、記載内容の正確性を担保するため、審査手順の強化と適用状況のモニタリングを定期的実施します。
 - (2) 薬事体制の強化
2025年5月に当社グループ全体の薬事および品質の管理を行う品質安全管理本部を社長直轄としました。また、薬事関連業務の経験が豊富なマネジメント人材を中途採用し、さらに実務人材を増強し体制を強化します。これにより、本社、海外現地法人、各国の販売パートナーが連携したグローバル薬事体制と業務プロセスの強化を行います。
 - (3) 人材教育等
より一層の社内教育や研修を充実し、薬事教育／法令遵守を強化し、またコミュニケーションをとりやすい風土作り等を目指してまいります。

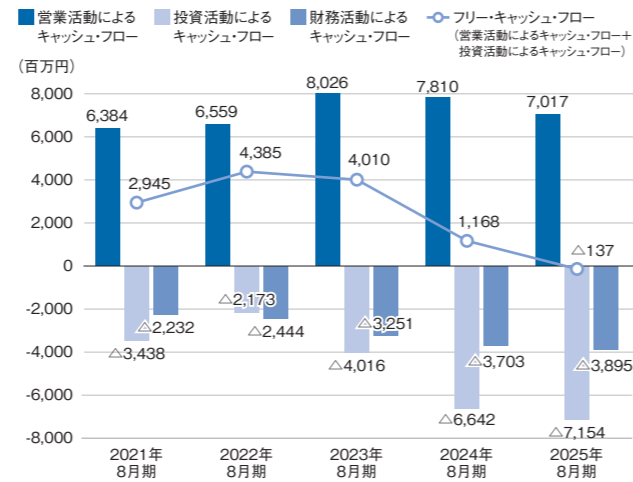
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

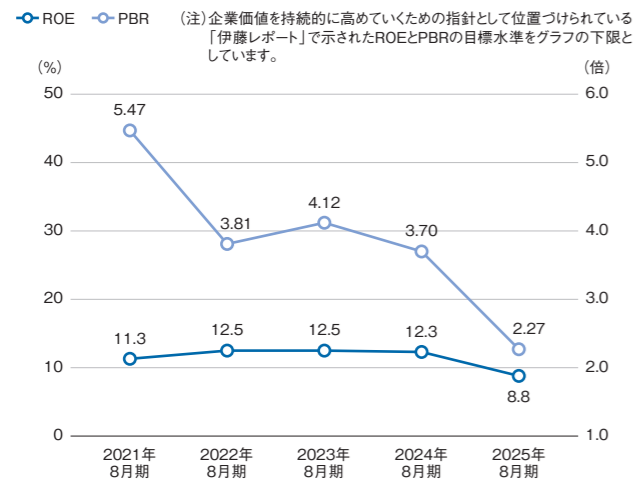
売上高／営業利益／営業利益率



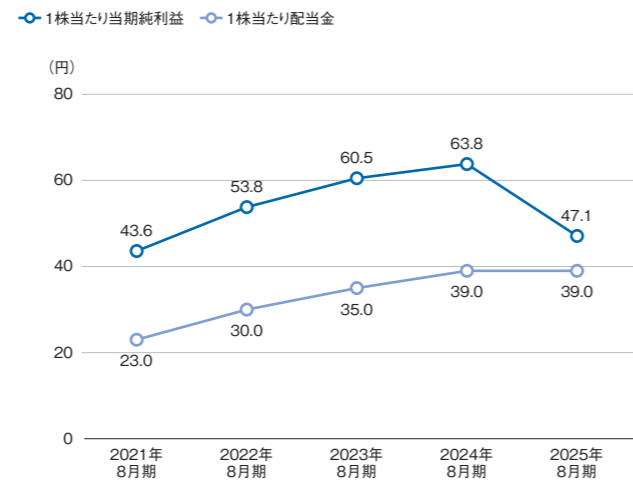
キャッシュ・フロー



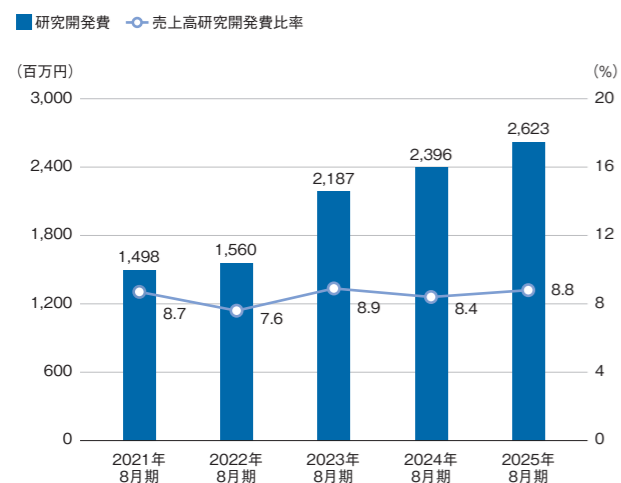
ROE／PBR



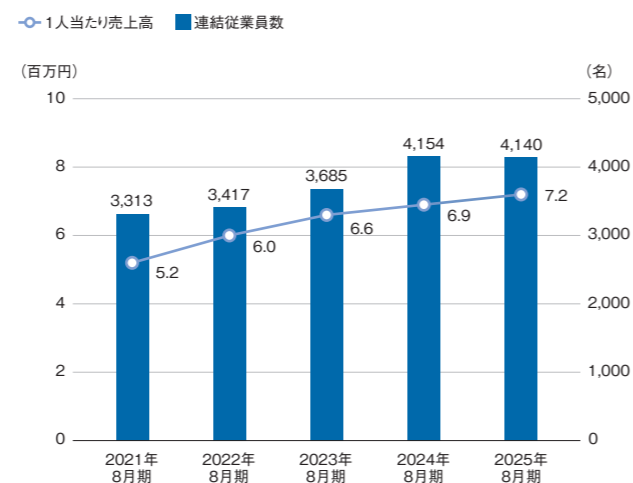
1株当たり当期純利益／1株当たり配当金



研究開発費／売上高研究開発費比率



1人当たり売上高／連結従業員数



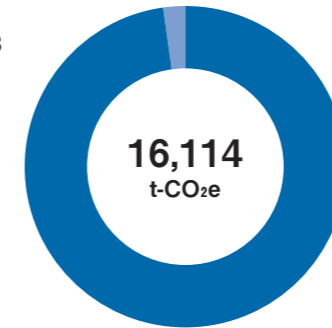
非財務ハイライト (2025年8月31日現在)

CO₂排出量 (Scope1&2)

(注)CO₂排出量データは、2026年1月31日時点での集計値を記載しています。

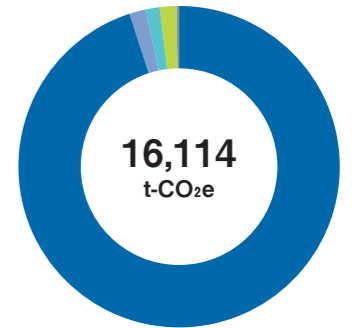
要因別

Scope1	353
Scope2	15,761



地域別

ベトナム	15,312 (95.0%)
ドイツ	287 (1.8%)
ラオス	216 (1.3%)
ミャンマー	265 (1.6%)
インド	10 (0.1%)
中国	4 (0.0%)
マレーシア	4 (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プ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)



14.0年

女性従業員比率 (連結・単体)



連結: 71.0%
(単体: 36.1%)

女性管理職比率 (連結・単体)



連結: 24.7%
(単体: 8.2%)

経験者採用比率 (単体)



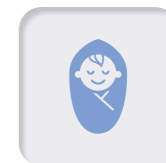
52.8%

育児休業後復帰率 (単体)



100%

男性社員の育休取得率 (単体)



80.0%

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	第66期 2025年8月期
(単位：百万円)											
売上高	13,833	16,555	17,167	20,102	18,327	15,200	17,190	20,416	24,488	28,513	29,968
営業利益	4,178	4,245	4,261	5,080	5,865	4,340	5,348	6,163	7,243	8,392	8,193
営業利益率	30.2%	25.6%	24.8%	25.3%	32.0%	28.6%	31.1%	30.2%	29.6%	29.4%	27.3%
経常利益	4,346	4,055	4,624	5,221	5,688	4,424	5,679	7,544	7,995	8,464	8,271
親会社株主に帰属する当期純利益	2,932	3,005	3,315	3,770	6,101	3,329	4,291	5,290	5,953	6,286	4,643
ROE	11.6%	11.1%	11.6%	11.8%	17.7%	9.3%	11.3%	12.5%	12.5%	12.3%	8.8%
PBR	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	2.27倍
(単位：百万円)											
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,923	3,567	4,793	5,569	5,305	1,941	6,384	6,559	8,026	7,810	7,017
投資活動によるキャッシュ・フロー	△3,974	△2,605	△2,230	144	810	△38	△3,438	△2,173	△4,016	△6,642	△7,154
財務活動によるキャッシュ・フロー	△860	△1,488	△1,052	△1,146	△1,773	△2,133	△2,232	△2,444	△3,251	△3,703	△3,895
(単位：円)											
1株当たり当期純利益	29.5	30.4	33.7	38.3	62.0	33.8	43.6	53.8	60.5	63.8	47.1
1株当たり配当金	8.9	10.0	11.3	14.0	20.0	22.0	23.0	30.0	35.0	39.0	39.0
配当性向	30.1%	32.9%	33.6%	36.5%	32.3%	65.0%	52.8%	55.8%	57.9%	61.1%	82.7%
(単位：百万円)											
総資産	30,940	29,922	34,244	37,683	39,813	39,289	42,693	50,113	54,977	57,177	57,987
負債	3,605	3,140	4,063	4,136	4,486	2,723	3,490	4,698	5,149	4,846	4,425
純資産	27,334	26,781	30,478	33,546	35,327	36,566	39,202	45,414	49,827	52,330	53,561
自己資本比率	88.3%	89.5%	89.0%	89.0%	88.7%	93.1%	91.8%	90.6%	90.6%	91.5%	92.4%
(単位：名)											
従業員数	(連結) 3,229	3,266	3,230	3,653	3,810	3,812	3,313	3,417	3,685	4,154	4,140
従業員数	(単体) 334	325	315	302	315	320	333	350	366	403	432
従業員における女性比率	(単体) 52.4%	50.5%	48.9%	45.7%	44.8%	43.1%	42.0%	40.6%	39.1%	35.4%	36.1%
管理職における女性比率	(単体) 4.0%	4.0%	4.0%	3.7%	7.4%	6.5%	6.1%	4.3%	9.0%	4.9%	8.2%
従業員における開発員比率	(単体) 23.1%	23.6%	24.6%	27.7%	34.0%	32.9%	33.1%	30.1%	30.3%	32.8%	32.2%
(単位：件)											
売上高研究開発費比率	8.8%	7.7%	7.1%	8.0%	9.3%	10.7%	8.7%	7.6%	8.9%	8.4%	8.8%
特許件数合計	333	359	400	429	443	480	468	464	486	489	205
国内特許件数	87	89	90	90	90	84	78	82	83	86	66
国外特許件数	246	270	310	339	353	396	390	382	403	403	139

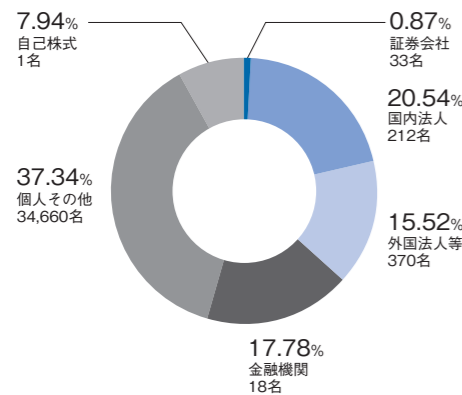
(注) 当社は2015年9月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行い、さらに2019年9月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行いました。そのため本ページにおける1株当たり当期純利益、1株当たり配当金の推移はそれぞれ2015年8月期期初(2014年9月)に当該株式分割が行われたと仮定し算定しています。

株式の状況

基本情報 (2025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)	35,294名

株式分布状況 (2025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。

大株主 (2025年8月末現在)

自社除く	株主名	持株数(千株)	持株比率
1位	日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	11,267	11.44%
2位	マニックス株式会社	10,600	10.76%
3位	松谷技研株式会社	5,084	5.16%
4位	株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,051	4.11%
5位	公益財団法人マニー松谷医療奨学財団	3,200	3.25%
6位	NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE UKUC UCITS CLIENTS N ON LENDING IOPCT TREATY ACCOUNT (常任代理人香港上海銀行東京支店)	2,421	2.46%
7位	松谷貴司	2,109	2.14%
8位	株式会社正光	2,048	2.08%
9位	松谷正光	2,034	2.07%
10位	松谷正明	1,788	1.82%

株主総利回り(TSR)の推移

	2021年8月期	2022年8月期	2023年8月期	2024年8月期	2025年8月期
マニー	81.8%	67.3%	73.9%	77.9%	52.2%
参考: TOPIX	123.8%	126.9%	154.9%	184.3%	214.3%

(注)株主総利回りは以下のとおり計算しています。
(各事業年度末日の株価+当事業年度の4事業年度前から各事業年度までの1株当たり配当額の累計額) / 当事業年度の5事業年度前の末日の株価

会社情報

発行会社概要

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(2025年8月末現在)
従業員数	432名(2025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

主要サステナビリティ評価

- MSCI ESGレーティング「A」(2025年)
- EcoVadisコミットメントバッジ(2025年)
- CDP2025「B」スコア(気候変動)
- FTSE Russell ESGスコア「2.0」
- えるばし認定(認定段階3)



受賞歴

- 2008年度「ポーター賞」受賞
- 「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
- 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

創業70周年に寄せて

～針金でつながる私たちの世界～

マニーが栃木県高根沢町の「馬小屋」で創業してから70年。2026年はこの創業70周年を記念し、原材料である針金が過去から未来を、そして世界のステークホルダーをつないでいく姿を表紙で表現しました。

2026年の夏頃には特別サイトも当社ウェブサイトにて公開の予定です。是非ご覧ください。



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

	2023年8月期	2024年8月期	2025年8月期
機関投資家との面談	204回	211回	252回
アナリスト向け決算説明会	2回	2回	4回
個人投資家向け説明会	3回	3回	1回

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

海外IR



- 海外ロードショー実施(香港、ロンドン)

広報・PR



- 米ニュース雑誌「TIME」掲載