



Reaching new  heights



Reaching new heights

新たな高みへ、ひとつひとつ。

Tadanoは、まだない価値を生み出していく。

世界のLifting Equipmentをリードする

革新的なテクノロジーと安全性で、お客さまの期待を超えて。

国籍や文化、多様なチカラをひとつに。

持続可能な地球のために、

未踏のフィールドにまで舞台を広げながら。

この世界に、Liftできないものなんてない。

届かない場所なんてない。

常に新たな高みに挑み続けるTadanoです。



高所作業車の 「長野工業」を買収 (2024年2月完了)

「自走式のクローラ高所作業車」で日本のトップメーカーである長野工業を買収。世界的に需要の高い「自走式」とタダノが従来保有する「トラック架装式」で高所作業車分野のさらなる成長を目指します。

豊富なラインナップを有する 「Manitexグループ」を買収 (2025年1月完了)

ブームトラック等を有するManitex、ナックルブームクレーンのPM、高所作業車のOil & Steel、電動ピック&キャリークレーンのVallaが加わり、高所作業車・車両搭載型クレーン分野の強化を目指します。

タダノグループは中期経営計画(24-26)にて「Reaching new heights～新たなステージへ～」をスローガンに掲げ「脱炭素化の加速」「新たな領域への挑戦」「強みを活かしたものづくり改革」「変革を支える足場固め」を成長戦略の骨子としています。

2024年度以降、タダノユーティリティ(旧・長野工業)とManitexグループの買収、IHI運搬機械・運搬システム事業取得の発表、新たな脱炭素製品の発売、ドイツ工場再編の推進と、次々に具体的な成果をあげることができています。

2025年4月にドイツ・ミュンヘンで開催された国際建設機械展「bauma 2025」は、日本・ドイツ・アメリカ・イタリアを中心にしたグローバルチームが、世界中の来場者に「変革を遂げるTadano」をPRするイベントとなり、大盛況に終わりました。

これからも業界のリーディングカンパニーとして、お客さまの安全と地球環境に配慮した新たな価値を提供するための戦略を推進します。



固定式クレーン「IHI運搬機械の運搬システム事業」を買収(2025年7月完了)

タダノグループ従来の「移動式」とは異なる「固定式」の製品分野で実績のある同社事業を買収。LE(Lifting Equipment)世界No.1に向けた新事業分野への挑戦となります。



bauma2025でタダノグループのReaching new heightsを体現(2025年4月開催)

世界最大の国際建設機械展「bauma2025」では、拡大する当社ラインナップと環境対応製品(Tadano Green Solutions)をPR。世界中のお客さまに大きな印象を残すことができました。

TOP MESSAGE

欧州事業の収益化と
M&Aによる海外市場強化で
成長への道筋を確かなものに



代表取締役社長・CEO

氏家 俊明

中期経営計画(2024～26年度)の初年度は順調なスタートを切ることができました

2024年度の決算については、売上高は291,500百万円(前年比104.0%)と過去最高を更新したものの、親会社株主に帰属する当期純利益は6,642百万円(前年比85.5%)で減益となりました。欧州事業再生に伴う工場再編関連費用を特別損失に計上しましたが、これが少なからず影響しています。

当社は2019年にDemagクレーン事業(現:Tadano Demag GmbH、以下TDG)を買収し、既存のTadano Faun GmbH(以下TFG)との一体運営を進め、グループとしてのシナジー効果発揮と早期の黒字化を目指してきました。しかしながら2020年に発生した新型コロナウイルス感染症の影響や、その後のロシア・ウクライナ紛争によるサプライチェーンの混乱等もあり、途中で事業再生手続きを実施するなど収益改善策を講じてきたものの、未だ黒字化には至っていません。

そこでさらなる生産の効率化を狙って、ドイツの生産を2か所に集約、併せて一部生産を日本にも移管することとし、2025年6月にはTDGのバラシャイド工場を閉鎖・売却します。ドイツの強みと日本の強みを最大限活かした生産体制の構築によってOne Tadanoとして欧州事業の収益化を実現することは中期経営計画(24-26)の基本戦略の一つであり、現時点では順調に推移しています。

同じく基本戦略の一つである「新たな領域への挑戦」についても、2024年2月に高所作業車を生産するタダノユーティリティ(以下TUL、旧長野工業)を、2025年1月に車両搭載型クレーンなど幅広い製品を有するManitexグループを買収したことによって大きなマイルストーンを刻むことができました。よって、中計の初年度としては満足のいくスタートを切ることができたと感じています。

25年度の見通しとしては、買収効果もあって売上高は過去最高を更新、24年度に特損を計上した反動から親会社株主に帰属する当期純利益も大幅増益となる見通しです。欧州事業の収益化については26年度以降を見込んでいます。



TDG(独):ディングラーストラッセ工場



TFG(独):ラウフ工場



TDG(独):バラシャイド工場



タダノ 国内工場

大型AT

中型AT

小型AT

収益向上のカギを握るサプライヤーさまとの関係構築を進めています

ここで改めて欧州事業の収益化に向けたプロセスをご説明します。バラシャイド工場については今年6月末までに閉鎖し、その後売却します。大型オールテレーンクレーンを生産するドイツのディングラーストラッセ工場、中型オールテレーンクレーンを生産するラウフ工場については26年6月末までに移管作業を完遂させる予定です。日本における小型オールテレーンクレーンの生産については、大型コンポーネントを生産する丸亀工場を25年末までに完成させた後、26年からはじめから順次生産を開始する予定です。

今後の収益化に向け大きなカギを握るのが、各種部品の供給をしていただくサプライヤーさまとのつながりです。コロナ禍に加えロシア・ウクライナ紛争の影響を受け、中東欧地域に拠点を持つサプライヤーさまからの供給に支障をきたしましたが現在ほぼ正常化しています。ただ、バラシャイド工場の閉鎖がサプライヤーさまに先行きへの不安を与えてしまっているため、私自身が率先してサプライヤーさまを訪問し、今後の成長戦略について説明をしているところです。結果的に、いくつかのサプライヤーさまとは以前より強固な信頼関係を築くことができました。日本のサプライヤーさまとは以前から「タダノ協栄会」を組織しており、タダノグループの生産計画などについて密に情報を共有していますが、今後は欧州においても同様の関係性を築いていきたいと考えています。

不整地(オフロード)だけでなく舗装路の走行も可能なオールテレーンクレーン(以下AT)は、世界各国の道路規制に合わせた仕様が求められます。例えば、日本の道路交通法に準拠したATは日本以外ではほぼ走行できませんが、欧州の道路規制に沿って生産されたATは基本そのまま米州をはじめ世界中で走行することが可能です。また、欧州で生産されるクレーンはその厳しい道路規制に沿って製造されているため軽量化が進んでおり、その技術には一日の長があります。現在、タダノグループの世界市場におけるATのシェアは、ドイツ2社を買収する前の25%から一桁台まで落ち込んでいますが、これは数年前に生じた生産制約に伴い、採算性の高い機種、地域に絞り込んだために生じた結果です。今後、欧州に生産拠点を持つ優位性と、生産集約による生産性の向上、また性能、製品の信頼性など全てにおいて競争力の高い製品を生産することによって再度、世界市場でシェアを伸ばしていきます。



AC 7.450-1



AC 5.120-1



AC 3.060-1

TOP MESSAGE

M&Aによって海外市場におけるタダノグループのプレゼンスを高めていきます

タダノグループの日本向け売上の比率を見ると、建設用クレーン5に対し、高所作業車と車両搭載型クレーンを合わせて4となっています。これに対し、海外向けの売上はほぼ建設用クレーンが占めており、これを日本と同様の比率に持っていきたいと考えています。その布石として、旧・長野工業(TUL)とManitexグループを買収したことについては先にも触れました。

その意義を理解していただくために高所作業車の市場を概観すると、実は建設用クレーンのマーケットよりもサイズが大きく、非常に魅力的です。TULは世界市場においては新規参入の後発組であるためニッチな製品で市場獲得を目指します。例えば、人と資材を一度に持ち上げることのできるハイキャパシティな高所作業車は、北米市場を含む世界市場では他に類を見ず、新しいコンセプトとして受け入れられるのではと期待しています。クレーンでは認知度の高い「Tadano」ブランドを活かし、欧州・米州での高所作業車の普及を目指します。

また、車両搭載型クレーンは、荷物を運ぶときに必要とされるクレーンです。建設現場における作業の順番としては、大型の建設用クレーンが活躍する工程の前、そして後に需要が発生します。そもそも当社グループの売上高で大きな比率を占める大型の建設用クレーンは、世の中の建設投資・需要や景気変動の波を受けて、製品需要のボラティリティが大きいという特性があります。これに対し車両搭載型クレーンは需要サイクルの変動幅が小さく、当社としてはこの事業を強化・拡大することで収益を平準化することができるメリットもあります。

Manitexが製造するブームトラックは、米国で市販されている大型トラックに載せるアッパーストラクチャー(旋回体)を扱っており、トラックと組み合わせた完成品を製造しているタダノグループのトラッククレーンとは競合しません。ただ、クレーンという点では共通点があり、Manitexが調達するコンポーネント類をタダノグループやその協力企業が製造するものに置き換えることで信頼性を高め、価格競争力の向上にもつなげることができます。Manitexはすでに米州市場で30%のシェアを持っていますが、より信頼性の高い製品をつくることにより、市場でのプレゼンスを高めていきたいと考えています。

また、2025年7月をめどに、IHI運搬機械株式会社より運搬システム事業を取得します。同社が得意とするのは固定式のクレーンやバルクハンドリングシステムです。固定式のクレーンは、海外の陸上、洋上風力発電向けの需要が今後期待でき、タダノのブランド力を生かして、特に米州、豪州市場の開拓に注力します。バルクハンドリングシステムは石炭火力発電所において船舶から陸上のベルトコンベアに石炭を運び出す時に使われます。脱炭素の流れを受け新

規の火力発電所の建設は見込めませんが、今後も増大する電力需要を考えると既存の石炭火力発電所は長期にわたって稼働し続けることが予想され、そのための補修需要については今後も一定程度見込めます。このほか、バイオマスなど代替エネルギーの原料や今後開発が進むと見られる採掘などにも新たな荷役搬送の需要が期待できると考えています。ドイツTDG社が持つ軽量の高張力鋼素材を加工する技術を固定式クレーンにも転用できるといったメリットもあります。

続々とグループ企業が増えていく中で現在、全てのグループ企業が共有できる購買システムを構築中です。調達した全ての品番を可視化することで、効率的で無駄のない購買につながり、コスト削減にも寄与すると期待しています。

今後もさらなる事業拡大・海外展開に向けた選択肢の一つであり、タダノグループの事業領域であるLifting Equipmentという範疇の中で積極的に検討を進めていきます。

上積みした前向き投資は、買収した企業の設備新設、更新に充当します

当初お示した中期経営計画における「資本コストと株価を意識した経営」の項目では、事業で得たキャッシュを成長に向けた前向き投資と安定経営に資金を配分し、余剰資金は継続的に株主へ還元していくことを明示しました。具体的には、既存事業キャッシュフローと手元資金借入枠を合わせた1,400億円を、前向き投資に300億円、運転資本に600～700億円、有利子負債圧縮に280～400億円、株主還元100～120億円振り分けするという内容でした。その中で有利子負債の280～400億円についてはROEやROICの目標に掲げたリターンが得られるのであれば投資に充てる選択肢もあることも言及しましたが、24年度は先に述べた買収に充当しました。

有利子負債の400億円分について一旦返済をした後、新たに借りました。これによって前向き投資をさらに300億円上積みし600億円とします。その使途については、買収3会社の設備新設、更新などの前向き投資に充当することを優先的に考えています。また、タダノグループのマザーファクトリーである志度工場や高松の本社棟については築年数が経過しており、従業員の皆さんが気持ちよく働ける環境整備に向けた投資にも充てたいと考えています。2026年時点において、「ROIC 8.0%、ROE 9.5%、配当性向 30%」という目標のうちROEについては、24年度に欧州事業再生に伴う工場再編関連費用を特別損失に計上したため3.6%にまで下がり

ました。特殊要因により数字が上下に振れることはありますが、26年には目標の9.5%を、またROICについても8.0%を達成できるという手応えを感じています。

ROIC経営を進めていくためには、その考え方について理解しやすい形で従業員全員に浸透させていく必要があると考えています。株主の皆さまから出資いただいたお金に加え、我々が築き上げた信用力で借り入れることのできる資金も含めた投下資本でどれだけのリターンを稼ぐことができるかが問われます。一方で、無尽蔵にお金を借りればROEは増えていくわけですが、今度は安全性という問題が出てきます。となるとエクイティに対して何%程度の借り入れであれば安全なのかを考えなければなりません。こういった考え方をより分かりやすい形で従業員全員に伝える機会を持ち、全社一丸となってROIC経営が実践できるよう努めていきます。また、欧州事業の収益化に向けた取り組みを着実に進めることでPBR1.0倍の達成を目指していきます。



さらなる成長の実現に向け、社員のエンゲージメント、モチベーション向上に注力します

タダノグループが持続的に発展を遂げていくために人財基盤の強化は欠かせません。これまでは本社のある高松をベースに採用活動を進めてきましたが、それにこだわらない採用を進めていく必要があります。両国にあった東京事務所を神田に移したことによって応募者が増えました。また、開発部門についても従来は高松を拠点に置いていましたが、これを東京にも広げ、バックアップオフィスとして設けたインド、今後新たに拠点を設けるフィリピンにも新しい人財を求めています。

入社していただいた皆さんに、ずっとこの会社で働きたいと思っていただける環境をさらに整備していきます。その中で「リーダーシップを見つけない」「プロフェッショナル人財になりたい」という声に応え、教育制度の充実も図っていきます。そしてなによりタダノグループが今後もしっかり成長していくという将来像を明示することが大事だと考えています。

タダノグループは昨年発表した中期経営計画(24-26)に沿って、成長に向けた歩みを着実に進めているところです。中期経営計画(24-26)を完遂し、さらにその先の成長を実現していく上で、最も重要なことは、社員のエンゲージメントとモチベーションを高めることだと考えています。人的資本への投資をさらに進めていくとともに、本部ごとにエンゲージメントの度合いを調べ、きめ細かくフォローをしていきたいと考えています。

今後のタダノグループの成長にぜひ期待をしてください。

※本メッセージは3月時点での取材に基づいています。



価値創造プロセス

社会の変化

気候変動や
生物多様性など
地球環境保全への
社会的要請

DX・GXの加速

物価・人件費
高騰への対応

ロシア・ウクライナ
情勢

自然災害の増加

人的資本経営の
重視

コンプライアンス
意識の高まり

ステークホルダー
からの要望

INPUT

人的資本

- グローバル・多様性に富んだ人財
- 従業員数(連結):4,916名

製造資本

- 日本・ドイツ・アメリカ・イタリア
ほかグローバルな生産体制
- 高度な生産技術
(高張力鋼板加工・溶接など)
- 設備投資額:9,990百万円

社会関係資本

- 海外ネットワーク:100拠点以上
(グループ会社・代理店等)
- 品質とサービス力による
お客さまからの信頼関係
- 取引先との信頼関係

財務資本

- 純資産:188,897百万円
- 有利子負債:122,473百万円

知的資本

- LEに関する60年以上の実績
- 構造体・走行体・動力制御
などのコアテクノロジー
- 研究開発費:10,156百万円

自然資本

- エネルギー使用量:
5,426キロリットル
(原油換算)

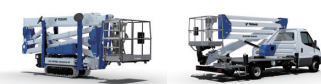


コーポレート・ガバナンス

- 事業目的…経営理念(創造・奉仕・協力)の実現
- ビジョン…世界に、そして未来に誇れる企業を目指して
- コアバリュー…C+SQE(コンプライアンス+安全・品質・効率)

OUTPUT

多様なニーズに応える製品群



連結売上高:291,500百万円
(営業利益:23,778百万円)

R&I格付:A-

海外売上高比率:62.3%

環境対応製品の拡充
(Tadano Green Solutions)

世界初となるフル電動
ラフテレーンクレーンを
発売

AI研究開発の推進

CO₂排出量:1,834,442t-CO₂
(うちSCOPE1&2:29,673 t-CO₂)

「タダノまなびの森保全活動」
「ピーチクリーン活動」など

世界三大建機展
「bauma」「CONEXPO」
への出展

ステークホルダーとの
良好な関係構築

誇れる企業の実現

関連するSDGs

強 靱 な 企 業

さまざまな変化・
リスクに備え、
適切に対処する

進 化 し 続 け る 企 業

技術革新を進め、
より安全で効率的な
製品を提供する

顧 客 と 社 会 の お 役 に 立 て る 企 業

顧客ニーズに応える
製品・サービスを
提供する

世の中から支持 される企業

コンプライアンス・
ガバナンスを推進する

社 員 が 誇 り を 持 て る 企 業

人財活用・育成に努め、
働きやすい環境を整える



中期経営計画(24-26) Reaching new heights~新たなステージへ~

<基本戦略>

- (1) 脱炭素化を加速
- (2) 新たな領域への挑戦
- (3) 強みを活かしたものづくり改革
- (4) 変革を支える足場固め

中期経営計画(24-26)

「Reaching new heights ～新たなステージへ～」をスローガンに、業界のリーディングカンパニーとして、お客さまの安全と地球環境に配慮した新たな価値を提供するための戦略を推進します。

中期経営計画の基本方針

スローガン	主要経営指標	キャッシュ・アロケーション
Reaching new heights ～ 新たなステージへ ～	売上高 ……………3,300億円 営業利益 ……………300億円 ROIC ……………8.0% ROE ……………9.5%	前向き投資……………300億円以上 運転資本確保……………600～700億円 株主還元……………配当性向30%目安

基本戦略

① 脱炭素化を加速

- 環境対応製品の拡充(Tadano Green Solutions)

② 新たな領域への挑戦

- 高所作業車を世界展開
- 既存の「当たり前」を変える事業展開
- 新技術への挑戦と製品化

③ 強みを活かしたものづくり改革

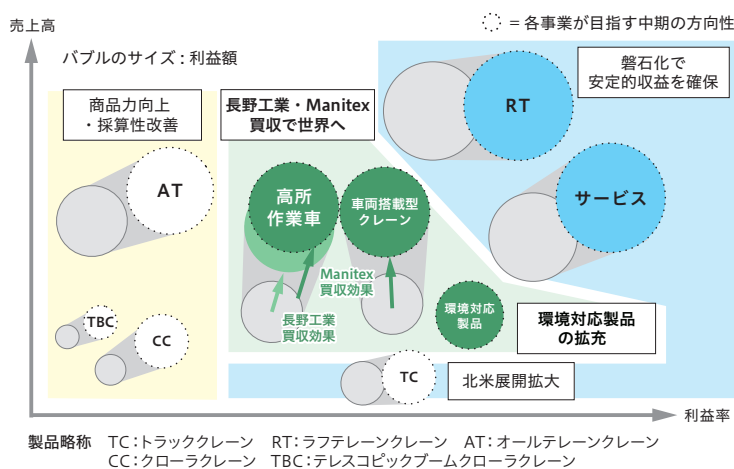
- 開発・生産の最適化
- 欧州事業の収益化

④ 変革を支える足場固め

- 地域の強みを活かした販売
- サービス力の強化
- 生産の自動化・省人化
- 経営戦略に連動した人財基盤の強化

中期の方向性〈事業ポートフォリオ〉

既存ビジネスの拡大・磐石化と新規事業展開の両立



4つの基本戦略

① 脱炭素化を加速

建設現場の環境対応をリード

- 環境負荷の無い製品を「Tadano Green Solutions」と位置づけ、ラインナップの拡充と拡販を進めます。

③ 強みを活かしたものづくり改革

日・独・米（開発・生産拠点）それぞれの強みを活かした最適なものづくりへ

- 最適なものづくり体制を構築し、収益力の最大化と安定供給を図ります。
- 欧州で生産しているオールテレーンクレーンについて、ドイツの工場集約、小型モデルの日本生産移管により、コスト競争力と品質・納期の安定性を改善します。

② 新たな領域への挑戦

既存の「当たり前」を変える新たな事業展開

- 長野工業（現 タダノユーティリティ）のグループ化により、高所作業車の世界展開を加速します。
- 安全で効率的な建設現場の実現に向け、自動操縦や遠隔操作など新技術への取り組みを加速します。

④ 変革を支える足場固め

各戦略を強く推し進めるための足場固め

- サービス力の強化では、当社製品を「安心して使える」「長く使える」ための体制を構築します。
- 働き手の不足と技術継承問題への備えとして、製造工程の自動化・省人化、IT化促進による安全・品質の担保に取り組みます。
- 当社グループにとって人財は競争力の源泉であり、中期経営計画に連動した人財基盤の強化を進めます。

持続的な成長に向けた取り組み

資本コストや株価を意識した経営

持続的な成長と中長期的な企業価値向上による、PBR1.0倍以上の達成と維持

- 資本コストを意識した経営の浸透と定着
- キャッシュ・アロケーションと株主還元
- ステークホルダーとの対話

サステナビリティ課題への対応

「創造・奉仕・協力」の経営理念のもと、企業価値の最大化と持続可能な事業活動を行い、地球環境の保全と持続可能な社会の実現に貢献

- 環境対応製品・サービスの提供、事業活動における環境対応
- 人的資本経営、自動化・省人化による働き手不足への対応
- コーポレートガバナンスの強化、企業価値の向上

脱炭素化を加速

① 脱炭素化を加速

建設現場の環境対応をリード

- 2023年に世界初のフル電動ラフテレーンクレーン「EVOLT eGR-250N」の販売を開始。走行、クレーン作業双方でのCO₂排出ゼロを実現しました。
- 環境負荷の無い製品を「Tadano Green Solutions」と位置づけ、ラインナップの拡充と拡販を進め、環境対応をリードしてまいります。

電動RT「EVOLT」の世界展開

- 23年日本、24年北米、そして欧・豪へ
- 電動化の積極展開で世界のRTを牽引



日本市場向けeGR-250N:2023年12月に導入



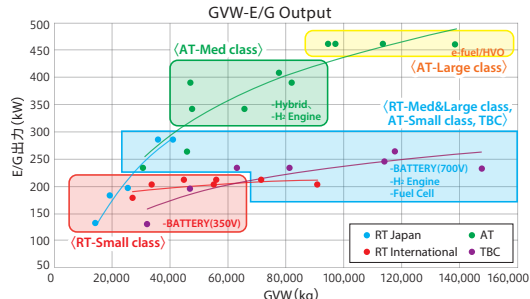
北米市場向けeGR-1000XL:2024年に導入

脱炭素製品ラインナップ拡充

- e-PACK、EVトラック利用高所作業車、Hybrid製品、洋上風力設備用クレーンなど
- 風力発電の建設・整備時にもCO₂フリーに



2050年カーボンネットゼロ実現に向けた中長期のクレーン動力源の方向性



- 点(ドット): 横軸にサイズ(GVW)、縦軸に搭載エンジン出力(kW)を取り、当社の現行ラインナップのポジションを表したものの。
- 近似線(実線): クレーンタイプごとのラインナップの広がりを明示したものの。
- 日本向けRT(=公道走行可 青線)とAT(=公道走行可 緑線)はサイズが大きくなれば大型エンジンが必要。フル電動化モデルは小型機に限定され、大型になるにつれ、Hybridや代替燃料による環境対応が中心に。
- 海外向けRT(=公道走行不可 オレンジ線)とTBC(紫線)はサイズが大きくなっても中型エンジンで動作可能。クレーン機能の動力源のみ必要となり、フル電動化の可能性も高い。

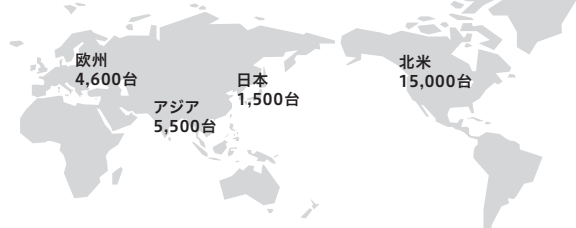
高所作業車を世界展開

② 新たな領域への挑戦

既存の「当たり前」を変える新たな事業展開

- これまで日本を中心に販売してきた高所作業車の海外展開を加速します。
- 長野工業(現 タダノユーティリティ)グループ化による製品ラインナップの拡充、開発・生産面でのシナジー発揮により新たな製品づくりを進めます。
 - ▶自走式高所作業車を海外市場の主力製品に
 - ▶電動高所作業車を環境対応製品の新たな選択肢に
- RTで培ったブランド力と世界中の販売ネットワークをフル活用した拡販に取り組みます。

自走式高所作業車の世界市場規模(当社推計)



当社主力のトラック架装式



Manitex主力の自走式



長野工業主力の自走式

*右はクローラ型の電動モデル



強みを活かしたものづくり改革

③ 強みを活かしたものづくり改革

日・独・米(開発・生産拠点)それぞれの強みを活かした最適なものづくりへ

- 当事業は多品種少量生産であり、ボリュームに頼らない生産効率の改善やコスト低減は、当社だけでなくサプライヤーにおいても大きな課題です。日・独・米それぞれの強みを活かした最適なものづくり体制を構築し、収益力の最大化と安定供給を図ります。
- 当社の設計思想である「TKN: T=作りやすい K=壊れにくい N=直しやすい」をグローバルに展開し、設計段階から当社だけでなくサプライヤーの作りやすさ・コスト低減を意識したものづくりを推し進めます。
- 欧州で生産しているオールテレーンクレーンについて、ドイツの工場集約を進め生産効率を改善します。小型モデルは日本生産へ移管し、コスト競争力と品質・納期の安定性を改善します。

日本の強み	●安全と品質に対する意識の高さ ●コスト・納期の安定性 ●サプライヤーとの強固な関係性
独・米の強み	●最新テクノロジーや環境への高い意識 ●高い溶接技術 ●日本にはない製品とノウハウ(AT・CC・TBC)

世界最適調達(購買)

- サプライヤーとの関係を深め、一体となり、製品を安定供給
 - ・サプライヤーの作りやすさやコスト低減に協力、共に成長
 - ・欧州では主要サプライヤーとの戦略的な関係を構築

世界最適生産(地域)

- テクノロジーと高い溶接技術を活かしたドイツ生産
 - ・中大型AT・CCは欧州で
- コスト競争力と納期の安定性を兼ね備えた日本および米国生産
- CO₂削減に配慮しモーダルシフトを可能にする瀬戸内海
 - ・小型ATは日本で

世界共通生産

- TKN活動*のグローバル展開
- 日・独生産部材の統一で、安全・品質に加え、生産を効率化
 - ・キャブ・ブームなどの構造や部材の統一・共通化
 - ・最先端の生産設備導入と自動化推進

*TKN:「T=作りやすい K=壊れにくい N=直しやすい」をコンセプトとした当社の設計思想

取締役メッセージ

資本コストを意識した経営の浸透と定着



取締役執行役員常務
八代 倫明

中期経営計画(24-26)においては、ROICは8.0%、ROEは9.5%を目標に掲げております。(いずれも26年度目標)。ROIC経営の進展、事業ポートフォリオ管理、WACCを用いた投資判断などの取り組みを進めております。

当社の製品は1台が数億円から10億円を超える規模のものが多く、どうしても運転資本が膨らんでしまう傾向にあります。またボラティリティの高い事業特性を有していることから、急な景気変動にも耐えうる資金確保が重要となります。「積極的な事業展開により業績を向上させること」と「バランスシートを適切な水準に保つこと」を両立させ、本業における「稼ぐ力」の最大化を目指す当社においては、ROICを指標とすることが適切と考えております。

喫緊の課題であった欧州事業の立て直しについては、2025年6月末をメドにTDG・バラシャイド工場を閉鎖し、ドイツ・日本への生産移管・最適化を進めているところです。今後も新機種・新製品の上市による収益力向上、棚卸資産の圧縮と余剰資産の整理、有利子負債の圧縮を図ることでROICの改善を図ってまいります。また、持続的成長と中長期的な企業価値向上によって、PBR1.0倍以上の達成・維持を目指します。

当社グループでは、事業活動に必要な資金を安定的に確保するため、内部資金の活用、金融機関からの借入および社債の発行等により、資金調達を行うことを基本方針としております。自己資本比率やD/Eレシオ等の財務健全指標、ROEやROICなどを注視する一方で、資金調達コストの低減や金利変動のリスクも勘案した上で、最適な調達方法を選択しております。また、ミニマムキャッシュ運営を柱とする資金管理方針に基づいて統制し、グループ全体の余剰資金の管理と資金効率の向上に努めております。加えて、金融機関とはコミットメントライン契約を結んでおり、高水準な現預金と併せて、流動性を確保しております。

今後も持続的な成長と企業価値向上に向け、積極的な投資と安定的な経営・財務基盤の確保に努めます。また不測の事態への備えも意識しながら、引き続き資金の流動性も確保してまいります。

キャッシュ・アロケーションと株主還元

事業活動で得たキャッシュについては、成長に向けた前向き投資と安定経営に資金を配分し、余剰資金は継続的に株主の皆さまへ還元させていただきます。

中期経営計画(24-26)の当初計画としては、手元資金として保有するキャッシュと、未使用の借入枠(借入余力)の合計は約1,000億円、そこに中計3年間で生み出される既存事業のキャッシュ約400億円を加えた1,400億円について「前向き投資」として、人と環境への投資に110億円、最適生産体制の構築に110億円、新たな領域への挑戦に80億円を3年間で投資する計画でした。

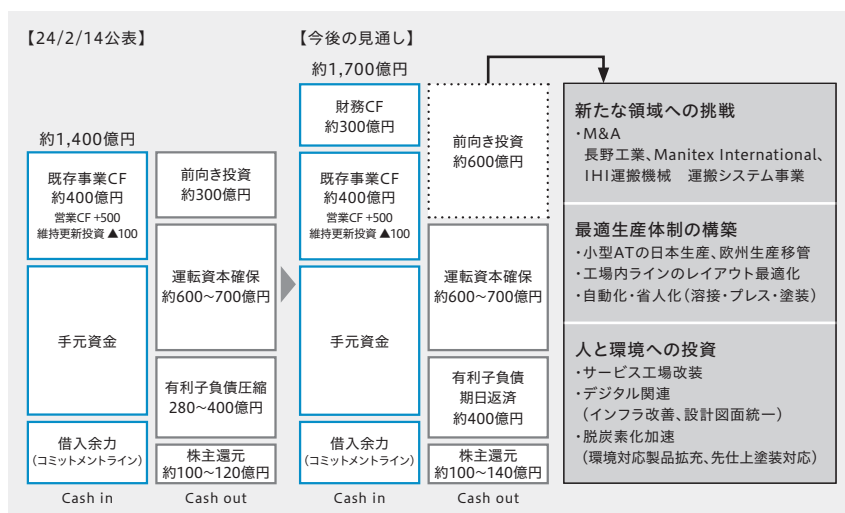
公表時には盛り込まれていなかった事項も含め右記のとおり見直しを行っております。

ここまでの具体的な取り組みとしては、2024年2月にタダノユーティリティ(旧・長野工業)、25年1月にはManitexグループの買収が完了し、本年7月にはIHI運搬機械株式会社の運搬システム事業が新たに買収完了する予定です。またドイツの工場再編に伴い、日本でオールテレーンクレーンを生産するため「丸亀工場」を新規取得しました。引き続き成長戦略に向けた積極投資を進めてまいります。

短中期で見ると、当社は市場変動が激しい事業特性を有しているため、これまで配当性向の数値目安は設けず、業績と配当性向を総合的に勘案の上で安定的に配当することを方針としてきました。

中計(24-26)では株主還元を重要経営課題の一つと捉え、「配当性向30%を目安に将来の事業戦略と事業環境を考慮の上、安定的に実施すること」を基本方針としております。市場変動が大きいという事業特性は変わりませんが、安定した経営・財務基盤を築くことと、積極的な投資により企業価値を高めることで、安定した配当を実施したいと考えており、2024年度の期末配当金は1株あたり13円、中間配当金10円と合わせ、年間配当金は前期よりも4円増配の1株につき23円(配当性向:44.0%)といたしました。

「Reaching new heights」のスローガンのもと、株主の皆さまと共に新たなステージへ成長できればと考えておりますので、引き続きのご理解ご支援をいただけますようお願い申し上げます。



SUSTAINABILITY

サステナビリティ推進



基本的な考え方

私たちタダノグループは、「創造・奉仕・協力」の経営理念のもと、企業価値の最大化と持続可能な事業活動を行うことで、地球環境の保全と持続可能な社会の実現に貢献し、世界にそして未来に誇れる企業を目指します。

2024年に策定した中期経営計画(24-26)でも「脱炭素化を加速」を基本戦略に掲げるとともに、持続的成長に向けた取り組みとして、サステナビリティ課題への対応と資本コスト・株価を意識した経営を挙げています。

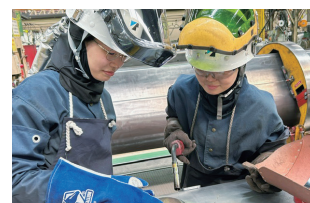
人権の尊重	私たちは、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、自らが人権侵害に加担することのないよう努めます。また、強制労働・児童労働を含めた、雇用におけるあらゆる差別の撤廃に努めます。
公正・誠実な事業活動	私たちは、公正で透明性のある誠実な事業活動を行い、法令・国際社会および社内のルール順守と倫理的な行動、強要・贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に努めます。またガバナンスの向上にも努めます。
社員の尊重と働きがいの確保	私たちは、社員を財産(=人財)であると考え、ジェンダー平等をはじめとする多様性の確保、ワークライフバランスの重視と働きやすい職場づくり、人財育成に努めます。
取引先(サプライヤー)と共に成長	私たちは、取引先(サプライヤー)と強い信頼関係を築き、共に成長していきます。また、サプライチェーンにおける法令順守・人権・労働・安全衛生・環境などのサステナビリティ・マネジメントに努めます。
社会貢献	私たちは、よき企業市民として社会に参画し、その発展に貢献する事業活動に努めます。
地球環境の保全	私たちは、事業プロセスにおいて地球環境の保全に取り組み、気候変動への対応、循環型社会の実現、生物多様性の確保、海洋資源・水資源の保全、有害物質の削減と適正な管理に努めます。
適切なコミュニケーション活動	私たちは、ステークホルダーに対し、サステナビリティ開示基準等に則った正確な情報を適時、適切なコミュニケーション方法で開示し、長期的な信頼関係の維持に努めます。

人的資本経営

基本的な考え方

人は財産(=人財)という考え方の下、多様な人財が集まり、個の潜在能力を発掘・開発し、個を活かして誰もが活躍できる場を提供します。また、変化を捉え、チームでイノベーションを起こし続ける社風『学習し、成長し続ける 組織文化』を醸成します。

社員の成長なくして企業の成長はなく、持続的成長のために、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、健康で活力に満ちた職場環境づくりや人財育成に努めていきます。タダノで働くことが生活全般の満足度(Well-being)につながるよう、安全を第一に、仕事と生活のバランスのとれた働き方を推進します。



DE&I

人財は競争力の源泉であり、『持続可能な経営』を実現する重要な要素のひとつと捉えています。人種、宗教、性別、性的指向・性自認、年齢、障がい、国籍、出身地、社会的出身、経歴等のあらゆる違いを尊重し、多様な人財の雇用と育成を強化・継続します。多様な人財一人ひとりが、自らの能力や個性を活かした組織パフォーマンスの最大化を実現するため、公平な成長機会の提供と組織文化を醸成します。

DE&I研修

DE&I推進のためには、多様なバックグラウンドを持つ人財の登用に加え、従業員への基礎教育はもちろん、管理職向けのダイバーシティ・マネジメント研修を実施しており、意識の向上を推進しています。

ハラスメント防止教育は、12月のハラスメント撲滅週間に合わせて、eラーニングの受講を実施しています。新卒新入社員に対しては、4月の基本研修でeラーニング受講後、ディスカッションを中心に研修を実施しています。

25年度はアンコンシャスバイアスのeラーニングを導入。国内全従業員へ展開し、24年度同様に各職場でミーティングを実施する予定です。一緒に働く上司・同僚がどのように考えているかを共有・理解することで無意識の偏見を提言し、職場の心理的安全性をさらに高め、風通しの良い職場づくりを目指します。

年度	研修名	対象
2022年	アンコンシャスバイアス研修	役員・部長級
2023年	アンコンシャスバイアス研修	課長級
2024年	ダイバーシティ・マネジメント研修	管理職(部・課長級)
2024年	ダイバーシティ基礎教育(eラーニング) ダイバーシティ職場ミーティング	国内全従業員

女性活躍に関する取り組み

2023年度に一般職の女性を対象としたアンケート調査結果では、「昇格したくない・わからない」と回答した人が55.8%と、2020年度調査結果の71.8%よりは改善しています。しかしながら、「管理職手前の監督職までは目指してもよい」という結果をあわせると81.1%(2020年度84.8%)と管理職への昇格意識が低い結果が依然として続いています。ロールモデルとなる女性管理職が周りに圧倒的に少ないことが女性管理職比率が低い要因の一つと考えられます。管理職登用を見据えた女性リーダー研修の導入、人事制度の変革、環境整備など、働きやすく、働きがいのある職場を目指して女性活躍推進への取り組みを強化していきます。

●仕事と育児・介護の両立支援制度の改定

多くの社員が活躍していくために柔軟な働き方ができるよう、育児・介護のための勤務時間短縮やリモート勤務の導入、また、入学式等の学校行事への参加での看護休暇の取得に加えて取得要件を小学校4年12月までから中学校3年修了までに引き上げました。また、昇給考課査定では、産前産後休暇、育児休職、介護休職で3カ月を超える休職の場合は査定対象外としていましたが、昇進に遅れをとることがないよう査定対象外期間を6カ月に改定しました。

●社外研修への参加

2023年度から社外の女性リーダー養成講座へ中堅女性社員を送り出しています。他社の女性社員との交流を通じて、キャリア形成における女性特有の課題を解決し、自己効力感やリーダーシップの育成につなげます。

社外研修に参加した女性社員の声

産休育休から復職したタイミングで「Women's Personal Leadership Program」を受講しました。産休育休でキャリアが止まってしまったと、焦りや不安な気持ちがありましたが、同じ子育て中の方々との出会いや自分の強みを認識し、自分らしいキャリアを形成するヒントを学ぶことができ、前向きな気持ちになりました。今後、仕事も家庭も自分らしく楽しみながら歩んでいくとともに、同じ悩みを抱えている方へ寄り添える存在になりたいと思います。

「プラチナくるみん認定」の取得

2025年5月、厚生労働省が優秀な子育てサポート企業を認定する「プラチナくるみん認定」を取得しました。これは「くるみん」の認定を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が受けられるものです。当社は、2022年に「くるみん認定」を受けており、所定外労働時間の削減のための取り組み強化、年次有給休暇の取得促進、育児・介護の各種制度について利用しやすい職場づくり等が評価され今回の認定に至りました。



育児休暇取得

夫婦での育休を取得した社員の声

第一子を出産した時は男性が育児休暇を取得することはまだ一般的ではなく、夫も出産による特別休暇のみを取得。そのため、私は育児の大変さや社会的孤立感に直面しながら育児に取り組むことになり、少しでも早く復職するため、慣らし保育を前倒しすることを選択しました。

二人目を妊娠したとき、私の体調や長子のフォローを考慮し、「はじめての育児で大変だったからこそ、次は一緒に子どもを育てる時間を持ちたい」との思いから、夫婦で育児休暇を取得することを決めました。新生児期から成長する子どもを共に見守ることで、夫婦の絆も強まり何物にも代えがたい貴重な時間でした。

産前産後に突発的な入院が重なりましたが早期から二人での育休取得をしておりフォロー体制ができていたこと、また職場の理解のおかげで育休取得期間を柔軟に変更できたことで乗り越えられました。業務を調整し私たちを快く育児休暇に送り出してくださった職場の皆さまに大変感謝しています。



シニアの活性化

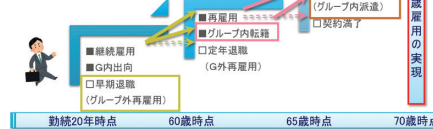
タダノでは60歳定年制をとっており、定年退職後は再雇用として継続勤務いただいています。70歳雇用の実現に向け、65歳以降はグループ会社に籍を移し、再雇用延長できる制度を整えています。その他、勤続20年以上での早期退職制度を拡大するなど、個人の人生設計に合わせた柔軟なキャリア選択が実現できるよう取り組んでいます。

また、50歳・59歳時には、キャリアおよびライフを考える研修を実施しています。今後、シニア社員の活躍度合いが企業競争力に大きく影響すると考えており、再雇用制度についても25年度中の改訂を予定しています。

➢ 勤続20年以上での早期退職制度拡大

➢ 60歳での再雇用、グループ内転籍制度促進

➢ 65歳以降の再雇用延長



》多様な人財確保

多様な人財確保に向けた採用強化

DE&I推進の一環として持続可能な成長のために多様な人財確保を目指し、特に女性や外国人の採用に力を入れています。女性がより輝ける職場を紹介する動画や、紹介冊子の作成、理系女性にフォーカスしたインターンシップを開催しました。その他、1dayのワークショップやweb説明会など、認知拡大のための施策を並行して行うことで会社理解を深めていただけるよう取り組んでいます。こうした活動を通じて多くの方にタダノの魅力を感じていただくための情報発信にも注力していきます。

また2025年より日本で学ぶ留学生のみならず、海外で学ぶ学生の採用もスタートしました。日本で、そしてタダノで働く事に情熱を持つ学生を幅広く受け入れていきます。多様な人財一人ひとりが持つ、個性や能力、経験など多様な価値観を受け入れ、組織に活かすことで、私たちはこれからも、既存の手法にとらわれることなく新たなチャレンジを続けていきます。

障がい者雇用の促進

聴覚支援学校への訪問や、障がい者職業センターの見学等で情報共有や理解を深め、職場の協力を強化し、トライアル雇用や処遇改善などに取り組んでいます。2024年度の雇用人員は前年度から4名増加をしていますが、従業員総数の増加により法定雇用率に達することができていません。今後は、障がいの特性に関わらずより多くの方が活躍できるよう環境整備や、周囲の社員と協力して支援を行い雇用の継続をしていきます。

外国籍社員の支援

2016年に本社イスラム教徒の社員向けに「プレイヤー&多目的ルーム」を設置し、現在は他拠点にも沐浴場やシャワールームの設置を拡大しています。2024年には香川県下の外国籍社員向けに、安心・安全に日本で働くための防犯・交通・防災教室を開催しました。また、実習生の多くはイスラム教徒のため、昼食は宗規に対応した弁当を提供しています。月に1度はインドネシア風料理のスペシャルランチの提供も行っており、実習生たちからは、母国に近い味が楽しめると好評です。

また、在留外国人社員向けに、専門用語の多い医療現場においても円滑にコミュニケーションができるよう医療通訳サポートプログラムを導入しました。22言語に対応し、24時間・365日予約なしで利用できるため、常時安心して医療機関を受診できます。



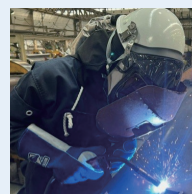
地元学生との接点強化

昨年は、中学生から大学生まで、延べ350名を超える学生、先生方が当社にお越しいただき、工場見学会・先輩社員との座談会を通じて、ものづくりの面白さ、難しさ、やりがいを実際に体感していただきました。中にはタイの高専で学ぶ学生もお迎えし、国際的な交流を通じて当社の魅力を幅広くお伝えする機会となりました。

また、地元高校で、若い世代のキャリア選択肢を広げるプロジェクトにも参画し、当社の会社概要や業務等のプレゼンテーションを行い、学生たちが未来の自分を描くお手伝いをすることができました。今後も各学校とのさらなる連携強化、一人でも多くの学生にタダノの魅力をお伝えする活動を継続していきます。

女性技能職の声

3年前に新卒として技能職に入社し、未経験ながら鉄工職場に配属されました。当初は不安もありましたが、溶接スクールや溶接技能競技会に参加することで、ものづくりや溶接技術を着実に高めることができています。特に先輩方の支援と指導のおかげで溶接技能競技会で目標にしていた県大会へ進むことができました。また、技能検定(構造物鉄工作業2級)を受験した際には、香川県技能士会連合会長賞をいただくことができました。これらの経験は、私の自信に大いに寄与しています。



さらに、私の職場は非常に明るく、職場環境の改善にも熱心に取り組んでいます。そのため、女性も安心して働ける環境が整ってきています。これからも、より良い職場づくりを進めていきたいと考えています。女性技能職として、「働きやすさ」や「働きがい」を追求していきたいです。

日本語講座受講者の声

入社前は周りに日本語を話せる人が少なく、日本語で質問された際にうまく返答できるか不安を感じていました。そんな中、内定の段階でタダノからオンライン日本語レッスンを提供していただきました。レッスンでは日本人の先生とマンツーマンで日本語のやり取りを練習できたため、着実に日本語力を向上させることができました。入社後は、同期とコミュニケーションを取りながらさらに日本語を勉強していきたいと考えています。



》エンゲージメントの向上

エンゲージメント調査の実施

2019年にトライアルで実施後、2021年度より全社展開をしていましたが、導入時から全体のエンゲージメントスコアに変

化がなく、改善施策の結果が見えにくい時期が続きました。2023年6月の調査結果を受け、特に、メーカーとして「開発系本部」と「生産本部」のエンゲージメント向上に注力し、部長みずからのリードでエンゲージメント向上ミーティングを開催。アクションプランに対するサーベイを実施し、データ分析から重点指向で取り組みました。その結果、取り組んだアクションプランは、多くの職場で期待・満足の数値が上昇しており、「モチベーションチームアワード2025※」に、生産技術第一部溶接・加工技術グループが入選いたしました。

また、2024年度経営方針より、基本方針に「エンゲージメントの向上」が掲げられ、その結果、全社スコアが上昇しました。中計24～26の期間中にエンゲージメントスコア55以上、レーティングBBBを目指しています。

※リンクアンドモチベーションが従業員エンゲージメント調査を実施した企業の中から、企業と従業員の相互理解・相思相愛度合いを偏差値化した「エンゲージメントスコア」が大きく上昇し、組織状態に改善が見られた部署が表彰される年に一度の式典

	2023年度 実績	2024年度 実績	2026年度 目標
スコア	49.2	51.6	55以上
レーティング	B	B	BBB

グループマネジャーの声

今回の入賞を受けて、第三者の評価から、自分たちが取り組んだことが間違っていなかったと自信になりましたし、なによりモチベーションにつながりました。また、他責ではなく自分たちのことと考えて改善していく気持ちが浸透してきたと思います。会議などでも率先して意見や改善の提案も出てくるようになりました。グループマネジャーからの一方通行でなく、双方向のコミュニケーションができるようになったと感じています。若手が特に多い職場ですが、新入社員もしっかりと自分の意見を言うようになっていきます。資格にも挑戦して、自らを高める意識も向上しました。一方で、会社領域の項目にも注力していきます。これまでは業務改善をしてきましたが、今後は他本部、他職場を巻き込み、タダノで働くみんなが、この会社で働き続けたいと思える職場環境を目指したいと思います。



》経営参画意識の醸成

従業員持株会

タダノ・グループ従業員持株会(以下、持株会)の拡充を通じ、株式取得および保有を促進することによる従業員の経営参画意識の高揚を実現し、従業員に対する福利厚生増進策(財産形成支援)によるエンゲージメント向上に資することで、長期的な企業価値向上を目指しております。その施策として、2024年には、持株会の会員(既存・新規)に対して、当社普通株式80株を特別奨励金として付与を行いました。その結果、株株会の加入率は、約30%から約86%に上昇しました。

2025年には、持株会に加入する全ての従業員を対象にした信託型従業員持株インセンティブ・プランを導入しました。本プランは、持株会を通じて従業員が株式を保有することにより、株価の上昇に応じたインセンティブを受取ることができる制度です。

スタッフジャンパー配布

世界三大建機展の一つである北米で開催された「CONEXPO2023」では、カーボンネットゼロ社会実現のため、タダノグループが総力をあげて取り組んでいる「クレーンの電動化」として新製品を発表し、世界的に大きな注目を集めました。今後も未来に向かってグループ一丸となって新たな技術・製品を世の中にお届けするため、「世界に、そして未来に誇れる企業を目指して今後もOne Tadanoで頑張っていきたい」との社長メッセージを添えて、タダノグループ国内社員に、CONEXPOのスタッフジャンパーを配布しました。

》働きやすい職場づくり

制度改定

タダノで働くことが生活全般の満足度につながることを目指し、多様な働き方のニーズに対応することで、心身共に健康で活力に満ちた職場環境で仕事と生活のバランスのとれた働き方を推進しています。結婚休暇・忌引き休暇・配偶者出産休暇・赴任休暇の特別休暇は分割で取得できるよう緩和し、女性休暇は月間2日から必要日数に改定しました。また、積立有給休暇の使用適用範囲にドナー提供のための入院も追加しました。

2024年度の年次有給休暇取得日数は目標値17日に対して平均取得日数 16.7日(一般社員)となっており、98.2%の達成となりました。

また、介護休暇や介護休業、短時間勤務制度(最大3時間短縮可能)を整備しています。法定を上回る仕事と介護の両立支援体制を実施しており、厚生労働省から両立支援の取り組みをアピールする「ともにンシボルマーク」の使用承認を受けています。



仕事と介護の両立支援

》自律的なキャリア開発促進とグローバル人材の育成

自己学習 支援

昨今、個人の価値観・働き方が多様化する中で、仕事を通じた自己実現を目指して個々人の主体的な変革へのキャリア形成支援を進めています。通信教育の費用負担や、大学における社会人リカレント専門教育の導入のほか、2023年度から、自己啓発・リスニング支援として、個々のキャリア形成に合わせたテーマを自由に受講できる社外公開セミナーを導入し、自律的な学びを促進しています。

資格取得 支援

中期経営計画(21-23)では経営指標ROIC浸透に向けた経理・財務知識の向上および継続的なTQM改善活動に向けた品質管理知識の向上を図るため、簿記検定やQC検定の資格取得に向けた支援をしてきました。中期経営計画(24-26)では、電動化に向けた脱炭素社会の実現に向け、環境対応をリードしていくために、電動化関連の資格取得支援を強化しています。

■主な支援

- 「電気自動車等の整備の業務に関わる特別教育」
- 「高圧・特別高圧電気取扱者 安全衛生特別教育」
- 「低電圧電気取扱者 安全衛生特別教育」
- 「GWO-BST5モジュール(MH/FAW/FA/VAH/SS)」

チャレンジ 制度の 取り組み

■キャリアプラン

タダノでは、Challenge&Communicationの場とし、月に一度、上司との面談を実施しています。業務の進捗のみならず、成長目標についての振り返りや、悩み事の相談に乗る場としています。また、年に一度、社員が今後のキャリア(経験したいこと、希望異動先など)について申請することとしています。すぐに希望が通ることばかりではありませんが、各本部・上司が認識し、体制や業務分担を考えています。

■ジョブチャレンジ・FA制度

社員の自律的なキャリア開発を応援するジョブチャレンジ制度やFA制度も実施しており、職種にとらわれないチャレンジや、海外赴任へのチャレンジで活躍をしています。2024年度は3件の公募を実施し、内2件は実際に異動が実現しました。今後も、社員のキャリアを支援するひとつのツールとして実施していきます。

FA制度では、23年度に続き、24年度も1件が成立しました。社員から発信する機会として今後もサポートを続けていきます。

「WOMAN's VALUE AWARD〜リケジョ応援〜2024」(一般社団法人日本ウーマンズパリュートレーニング協会主催)において、女子学生や社会人女性からの投票の結果、ジョブチャレンジ制度を活用してドイツで活躍している女性のロールモデルとして評価をいただき、タダノが「優秀賞」を受賞しました。引き続き、社員の「在りたい姿」の実現に向け、チャレンジを応援していきます。



グローバル 人材育成 の強化

新入社員からリーダーまでを対象とした「グローバル人材育成体系」を新企画し、2024年度より実施を開始しました。本プログラムはスピード感を持ち、早期にグローバル人材を育成することを目的としています。

2025年度からは、グローバル経営人材の早期育成の強化として、求めるスキル・経験・行動特性の可視化、人材委員会での議論など、客観性を重視して経営の後継者候補の選定を行います。加えて、経営者育成プログラムの対象人数の拡大、プログラムの拡充を通し、タダノ全体のグローバル人材育成をより一層加速させていきます。

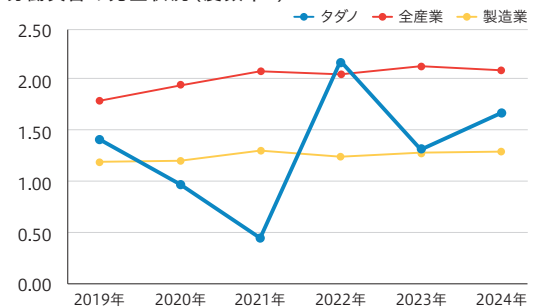
グローバル人材育成体系図

全社						新入社員
必要なスキル	タレント層	選抜型&社内公募			自己啓発	共通
		OJT		OFF-JT	共通	
グローバルに活躍できるリーダーとしてのマネジメントスキル	グローバルリーダー候補	海外赴任 (拠点長/経営層)			語学学習 (各種コース自由選択)	
			グローバルリーダー研修 【本部選抜】			
		海外赴任				
海外とのビジネスに対応できる知識・スキル	グローバルタレント		グローバルタレントA研修 【本部選抜】	オンライン英会話 (中・上級)		
		海外トレーニング (計画中)				
国内外で共通して求められる仕事の基本			グローバルタレントB研修 【公募】	オンライン英会話 +e-ラーニング		
						グローバルマインドセット研修
						TOEIC受験

》労働環境への取り組み

タダノグループには、顧客と社会を守るため、「製品安全」に対する大きな義務と責任があります。その製品安全を支えているのは社内の「労働安全」です。この、社内の労働安全がしっかりしてこそ製品安全を確保できると考えています。2022年3月、日本国内の工場を対象に外部機関による安全診断を受け、評価とフィードバックをいただきました。その後、国内外の工場における安全担当者間で定期的なコミュニケーションを図り、安全管理体制のさらなる改善に努めています。従来取り組んでいた安全衛生活動を継続しながら、新たな取り組みの第一弾とし2022年9月よりアニメーションによる動画配信型の安全衛生教育を毎月実施しています。

労働災害の発生状況（度数率※）



※100万のべ実労働時間あたりの労働災害件数で、休業災害発生を頻度を表します。
（製造業および全産業（総合工事業除く）の数値は厚生労働省労働災害動向調査から引用）

※算定対象範囲はタダノ単独における全拠点です。

管理監督職による 対話型安全観察巡視

2023年5月より管理監督者向け対話型安全観察巡視の研修を受け、社員の不安全行動や不安全状態を抽出する技術を習得しました。この技術を活用することで、作業者との効果的なコミュニケーションが可能になり、一方的な指摘で終わるのではなく、対話を通じて作業者が納得する形で安全の懸念についてのコミュニケーションをとることができます。これにより、作業者の安全に対する認識が高まり、リスクを減らす活動を行っています。さらに、この技術を習得した方が他の管理監督者に教えることで、技術をさらに向上させる安全活動を推進しています。安全を切り口にしてコミュニケーションが活発化することで組織の風通しがよくなり、安全以外のパフォーマンスにも良い影響を与えることを狙いとしています。



安全衛生報告会& トップパトロール

国内グループ会社を含め、各拠点から代表者が集まり、安全衛生活動について1年間を振り返り、今後の活動計画を報告し、トップパトロールを実施しています。全社で取り組んでいる活動内容の進捗と成果に加えて、各拠点での独自の安全衛生活動を報告しています。各拠点の優れた事例を共有し、好事例を参考に横展開することで全体の安全活動の底上げを図っています。直近の好事例としては「ヒューマンエラーを12分類し、真因を精査」「新組織の技能統括グループを発足し、安全担当チームを結成して教育メニューを充実」「運転診断を出勤診断で実施し、交通事故を削減」「ヘルメットに新人マークを付けて見える化し、職場全体で育成」などが挙げられました。



健康経営の取り組み

健康経営 優良法人 大規模法人 部門認定

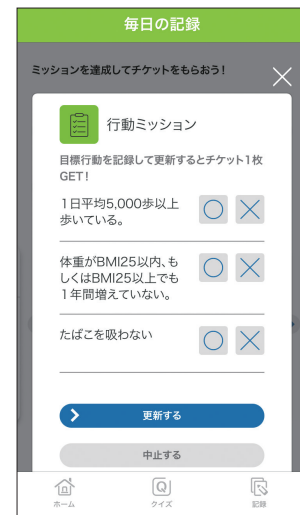
1981年に「心とからだの健康づくり運動」をスタートし、社内に設置した「体力増進センター」を社員と家族に開放するなど、健康文化の育成に取り組んできました。2018年からは 経済産業省・日本健康会議が認定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」にも選ばれています。2025年は総合順位751～800位／3,869社中（2024年901～950位／3,520社中）でした。日本国内のグループ会社11社も、2025年3月に「健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）」に選ばれています。

「健康経営KPI」では、時間外労働や有給休暇取得率、定期健診・精密検査の受診率や非喫煙率、ストレスチェック受検率など10項目を設定・公表し、ワークライフ・バランスの確保、生活習慣病の予防、メンタルヘルス対策といった課題に取り組んでいます。



健康アプリ の活用

2024年3月に健康アプリを活用し、健康行動を促すためのインセンティブとしてカフェテリアプランへのポイントを付与しました。健康アプリは1週間の平均歩数をタダノグループ内でランキングし、お互いに健康づくりを促すツールです。アプリ内の「毎日の記録」で「健康行動」3項目に回答した社員へ健康ポイントを付与しました。その結果、健康アプリ（KENPOS）登録率が15%アップしました（2025年3月時点登録率56.6%）。今後も社員が健康行動を意識しながら取り組める活動を行います。



健康経営 イベント 開催

3カ月毎に健康経営テーマを決め、イベント等の開催を行っています。具体的には「テーマ：運動・受動喫煙」として、「KENPOSチーム戦（チームを作り2週間の平均歩数をランキング）」「ノーマイカーウィーク（移動手段として車を使わないことを呼びかけ）」のイベントを実施しました。また、世界禁煙デー（5月31日）に合わせて「一日禁煙デー」とし、一日敷地内禁煙を呼びかけるポスターを掲示しました。KENPOSチーム戦は65チーム430名が参加し、平均1万歩以上達成したのが23チームでした。ノーマイカーウィーク参加者からは「朝、少しでも身体を動かして出勤すると頭がスッキリして集中力が上がった」との声がありました（満足度72%）。心身共に健康増進しつつ、CO₂削減で環境にも優しい取り組みにつながりました。

また「テーマ：食習慣」として、健康づくりと社会貢献を目的としたクリーン屋島登山を行いました。社員と家族が参加し、頂上では野菜たっぷりおにぎり弁当を配布。寄付活動である「おにぎりアクション2024※」へ参加しました。

※おにぎりアクションとは、日本の代表的な食である「おにぎり」をシンボルに、「おにぎり」の写真をSNS、または特設サイトに投稿すると、1枚の写真投稿につき給食5食分に相当する寄付（100円）を協賛企業が提供し、認定NPO法人TABLE FOR TWO Internationalを通じてアフリカ・アジアの子どもたちに給食をプレゼントできる取り組み。



サプライチェーンマネジメント



基本的な考え方

当社製品は数万点から成るパーツで構成されており、その多くを購買先から調達しています。より安全で品質の高い製品をお客さまに提供するためには、購買先との強い信頼関係が大切です。

タダノグループサステナビリティ憲章では「取引先（サプライヤー）と共に成長」とのテーマを掲げ、「サステナブル調達ガイドライン」を制定して、取り組みを進めています。

また、当社ではSOC4物質を使用しないなど「環境に優しい製品づくり」を進めており、購買先にも理解と協力をいただいています。

》 相互の成長を目指して－タダノ協栄会

競合他社に負けない技術・能力を持ち、21世紀に生き残れる自立した提案型団体になることを目指し、1999年4月に購買先と当社にて「タダノ協栄会」を発足しました。発足から現在まで、購買先と長期的な信頼関係を結び、お互いに成長発展を続けてきました。会員企業数は合計52社（2025年2月時点）で、活動としては安全研修会、改善活動発表会、工場見学会、SVEカンファレンスなどを毎年実施しています。また、優良な購買先への表彰も毎年行っています。



工場見学会の事前説明



協栄会メンバーの工場見学会

》 Win-Winの関係を目指して－「四位一体のSVE活動の推進」

より良い製品を開発・生産するために、購買先とタダノ（開発・生産・購買）がまさに「四位一体」となって、2009年からSVE活動を推進しています。SVEとは当社独自の活動で、VE（Value Engineering）に“S（Super and Sustainable）”を付け、今までのVE活動を超える活動として、永続的に将来に向かって力強く継続できる活動にしたいという思いが込められています。

SCOOP活動 SVE活動の中核を担う「SCOOP（Super Cooperation／素晴らしい協業）活動」は、2011年からスタートし、購買先と共に個別のテーマ・目標を設定し、お互いの強みや特性を活かしながら価値・機能向上やコスト削減に取り組む活動です。

購買先からのコメント

ブリヂストンタイヤソリューションジャパン株式会社
代表取締役社長 久米 伸吾 様

「当社は路面と唯一の接点であるタイヤを供給するとともに、全国のサービスネットワークを通じてタイヤメンテナンスを行い、公道を走行するクレーンの足元を支えています。タダノ様のカーボンネットゼロに向けた取り組みに共感するとともに、定期技術交流会等での開発・購買の皆さまとの活発な意見交換に大いに刺激をいただいております。当社も冬タイヤの軽量化など足元の課題解決に加え、電動ラフテレンクレーンにより適したタイヤを安全に、長く、上手く、効率的に使用いただく等新たな価値創造にタダノ様と協働で取り組むことで、共に成長していきたいと考えております」



カワニシ様 走行フレーム

ブリヂストン様
タイヤ

株式会社カワニシ
代表取締役社長 川西 弘城 様

「当社創業者が多田野鉄工所のエンジニアとしてお世話になっていたご縁により、1964年の設立後に製缶溶接部品製造を開始、その後も多大なる御厚誼を賜り、現在ではラフテレンクレーンのシャシフレームをはじめ200アイテムを超える部品製造に加え、生産ライン用機器の設計製作のお手伝いをするまでに育てていただきました。技術革新・環境対応・グローバル化と、迎えた大変革の荒波を乗り越え、タダノグループの発展に貢献できるよう、人財と生産体制の拡充に注力してまいります」

研究開発・ものづくり戦略

基本的な考え方

タダノグループは、経営理念「創造・奉仕・協力」を基に、安全・安心を実感し、お客さまに「素晴らしい!」と感動していただける真心の「品質・サービス」を提供することで、「顧客満足度世界No.1」の実現を目指しています。

なお、デジタル技術の革新によりIoTやAIの活用が急速に広がる中で、当社も製品とデジタル技術を融合させ、お客さまや建設現場でのニーズに対し、製品(ハード)だけではなく「吊る」機能に着目した新たなソリューションサービス(ソフト)で応えていくビジネスにシフトしていきたいと考えています。

》 研究開発への取り組み

遠隔操作システム

移動式クレーン遠隔操作システム「CRANET」の現地実証実験を開始しました。移動式クレーンの運転席とその周囲に設置された複数台のカメラによって撮影された映像を、インターネット通信網を経由して離れた場所にあるコックピットへリアルタイムに送信し、専用のモニタへ映し出します。実際の移動式クレーンの運転席と遜色がない作業環境で、コックピットのレバー・スイッチから送られる信号を遠隔の実機に伝え、クレーン操作が可能になります。実用化に向かえば、現場への移動時間や現場での待機時間の短縮、また熟練オペレーターが複数の現場を連続して担当できる効果も想定されます。



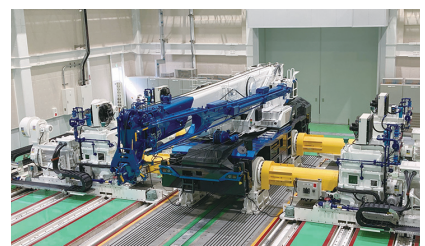
CES2025 出展

2025年1月、アメリカ・ラスベガスで開催された世界最大級のテクノロジー見本市「CES 2025」に初出展しました。「Safety. Every Day. Every Lift.」のコンセプトのもと、建設現場で働く人々の安全を追求しているという当社技術・ソリューションを幅広い業種の皆さまにPRすることができました。



パワートレイン試験棟

近年、カーボンニュートラルに向けた技術革新が一層加速しており、当社製品に関しても日々進化する新技術を盛り込んだ、安全かつ品質・効率の高い製品の開発が急務となっています。当社の製品は大型のものが多く走行試験を行う場所や設備が限られており、この先、新しいパワートレインの開発を行うには、道路を走らずとも精度良く試験・評価する環境が必要です。そこで従来機種の開発はもちろん、電動化や自動ブレーキ、自動運転などの将来へ向けた先進的な開発を行うために、さまざまな車幅・軸重・軸距・駆動方式の車両に対応できる柔軟性をもち、多様な試験検証が可能となる本設備が2022年10月より本格稼働を開始しました。実走行では危険を伴う試験や、気象条件などに左右され定量的な評価が難しい試験をパワートレイン試験棟で検証することで開発効率を上げ、安全・品質を確立し、新技術の開発スピードアップを図っています。





安全への取り組み

安全操作 講習会の実施

製品を適切・安全に使用いただくため、ご要望に応じて国内外で各種製品の安全講習会を開催しており、数千名の方に参加いただきました。はじめてご使用になられる方や機械の管理者など、受講対象者に合わせたカリキュラムを用意しています。2024年11月、ブラジルのグループ会社Tadano Brasil Equipamentos de Elevacao Ltda.は、現地のクレーン協会(SINDIPESA)に働きかけ、第4回目の安全操作講習会(WORKSHOP)を開催しました。今回もYouTubeチャンネルのストリーミング配信を行い、多くのお客さまに閲覧していただきました。講習会企画の際には、競合他社にも呼びかけをし共同開催しました。講習会の結果、当日に1,143回の視聴があり、今回も多くの方に参加、視聴いただきました。今後も引き続き活動を継続する予定です。

Lifting your dreams

SINDIPESA Workshop 2024

1st time (14 Oct 2021) : 130 accounts (more than 700 person) participated.
Many requests to continue this activity!

2nd time (15 Jun 2022) : 250 accounts (more than 1100 person) participated.
Evaluation : ★4.9 (Ranging from ★1 to ★5)

3rd time (17 Oct 2023) : Posted on YouTube and has been viewed 1,600 times.

4th time (21 Nov 2024) : Posted on YouTube and has been viewed 1,100 times so far.

URL for the 3rd : <https://www.youtube.com/watch?v=zaVDpl9ml8w>
URL for the 4th : <https://www.youtube.com/watch?v=2f47GpFIPZ0>

品質向上への取り組み

複雑で繊細な機械のクレーンは経験工学的な要素が多く、「人の技術や技能の向上」が品質の大きな鍵になります。「専門技能の習得」と「多能工化」という2つの側面から人材育成を推進し、品質向上と多能工化による効率的な生産を実現しています。当社は1996年に品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しました。開発の初期段階から、もし万が一市場で品質問題が発生した場合の迅速な対応に至るまで、お客さまに満足を提供し続けられるよう、業務プロセスを革新しました。生産本部では、2007年から「コアバリュー活動」を導入し、管理ボードの運営などによる日々の品質状況のみえる化

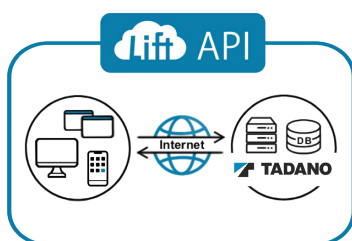
と改善への取り組み(PDCAサイクル)を、全ての生産拠点で展開しています。

また、品安企画部が主管となり、社長をはじめとする経営陣による日本国内各工場への品質トップパトロールを年に一度実施しています。パトロールでの指摘事項は全工場で共有され、全社的な改善と情報共有を行っています。当社工場では生産性の向上と新たな価値創出を目指して、ものづくりDX(デジタルトランスフォーメーション)にも取り組んでいます。今後、段階的に生産を支援するシステムを導入し、安全・品質・効率の向上や環境負荷低減をさらに進めていきます。

》デジタルサービス

Lifting Solutionで新たな価値を

「安全で、質の高い、効率的な揚重作業を提供したい」。これは今も昔も変わらないタダノの一貫した思いです。そのため、テレマティクスをはじめとしたデジタルサービスに早くから取り組んできました。今、DXを旗印に、建設・建築業界が大きな転換点を迎えている中、皆さまのDX推進を、トータルソリューションでサポートします。「Lifting Equipment」を超えた「Lifting Solution」を提供することは、これからのタダノの使命の一つです。

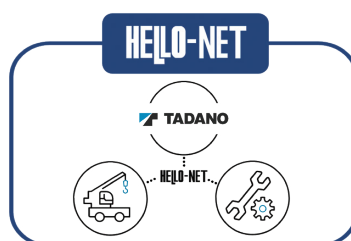


Lift API

※当社が提唱する、API 群の総称です。

デジタル化・オープン化で
業界の常識を変える

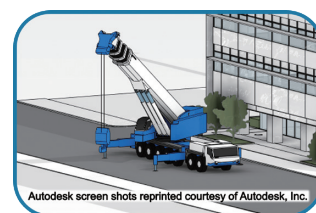
デバイスやアプリケーションの違いによらず、実機の性能演算機能やテレマティクスデータを、インターネットを介して提供する仕組みです。タダノ製品をお使いいただく上でお客さまが利用されている施工計画ソフトウェアや、機械資産管理ソフトウェアとの連携を皮切りに、データを通じて今後一層お客さまとタダノがつながります。



HELLO-NET

現場とお客さま、
タダノをつなぐ

タダノ製品の稼働状況を可視化するテレマティクスサービスです。故障の前兆をキャッチし、事前にメンテナンスを促す「ビフォーサービス」を可能にします。建設用クレーン、高所作業車を中心に標準搭載。累積台数は日本で約25,000台、海外では約10,000台にのぼります。



デジタルデータ

BIM・CADをはじめとした
デジタル素材

施工計画書、配置図等の作成にお使いいただける、各種デジタルデータを提供しています。2D・3D CADに加え、近年、建設建築分野で導入が進んでいるBIM (Building Information Modeling) に対応した3Dデータも取り揃え、世界中のお客さまより高い評価をいただいています。これらの素材をLift APIと連携させることにより、さまざまな分野で新たな可能性が生まれます。

「JAPAN BUILD TOKYO – 建築の先端技術展 –」への出展

2024年12月、東京ビッグサイトで開催された「JAPAN BUILD TOKYO – 建築の先端技術展 –」に出展し、当社が推進するデジタルサービスの取り組みを紹介しました。

建設業界では、深刻な人手不足や現場の働き方改革が求められる中、安全性および生産性の向上に向けたデジタル技術の活用が急務となっています。こうした課題解決に資するべく、当社は「建設DX展」エリアにおいて、テレマティクスサービスをはじめとする各種デジタルソリューションを紹介しました。

「Lift API」「HELLO-NET」「デジタルデータ」に加え、施工計画図面作成において需要の高い「建機の2D CADデータの加工ノウハウ」の実演も実施。多くの来場者に関心を寄せていただきました。さらに、展示会の特別講演では「タダノのBIMへの取り組み」と題し、BIMデータ公開を通じた建設現場の業務効率化支援について発信しました。

会期中は、想定を上回る多くのお客さまに会場いただき、特にBIMモデルと関連製品である高所作業車「AT-280XTG」の実機展示は、大きな注目を集めました。



投資家とのコミュニケーション



当社のIR方針について

タダノグループサステナビリティ憲章では、株主・投資家の皆さまを重要なステークホルダーの一つと位置づけ、約束しています。私たちは全てのステークホルダーに対し、関係法令の遵守はもとより、経営や事業活動状況など企業情報を適時かつ適切に開示します。

また東京にて「アナリスト説明会」を年2回開催し、社長自ら決算の状況や当社事業の方向性について説明しています。

また機関投資家の皆さまをはじめとする企業訪問や工場見学も積極的に受け入れています。

》IRカレンダー

イベント	2025年度	イベント	2025年度
2024年12月期 通期決算発表	2025年 2月14日	2025年12月期 第2四半期決算発表	2025年 8月8日
アナリスト説明会	2025年 3月4日	アナリスト第2四半期決算説明会	2025年 9月1日
第77回 定時株主総会	2025年 3月27日	2025年12月期 第3四半期決算発表	2025年 11月7日
2025年12月期 第1四半期決算発表	2025年 5月9日		

》機関投資家・アナリストとの主な対話実績

活 動	2024年度	活 動	2024年度
社長説明会	2回	個別面談	137回
スモールミーティング	7回	施設見学	6回

》アナリストカバレッジについて

タダノの業績などを分析し、当社株式の推奨、論評などを行っている証券会社のアナリストの方々をご紹介します。(2024年10月1日現在)

社名(50音順)	アナリスト氏名
CLSA証券株式会社	エドワード ポーレー 氏
JPモルガン証券株式会社	佐 野 友 彦 氏
大和証券株式会社	三 浦 勇 介 氏
株式会社東海東京インテリジェンス・ラボ	大 平 光 行 氏
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	井 原 芳 直 氏

<注意事項>

- この一覧は、掲載時点で当社が入手可能な情報に基づいて、当社に関するレポートの発行を確認できる証券アナリストの方々を掲載しています。従って、この一覧には掲載していないアナリストも存在し得ること、また全ての情報が最新ではない可能性があることを、あらかじめお断りしております。
- この一覧の掲示に関しては、当社の業績などを分析、予測する企業または調査機関のアナリストの情報を紹介するという趣旨のみで掲載しており、当社株式の売買を勧誘するものではありません。
- この一覧のアナリスト、およびこの一覧に掲載されていないアナリストは、定期または不定期に、独自の判断に基づいて当社の業績、事業、製品、技術などを分析し、あるいは業績を予測しております。それらのいかなる過程にも、当社または当社の経営陣は一切関与しておりません。実際の投資に際しては、ご自身の判断で行われるようお願いいたします。

地球環境の保全

基本的な考え方

タダノグループでは、気候変動対応、CO₂削減、産業廃棄物削減、森林保全・海洋保全、生物多様性保全といったさまざまな視点からの地球環境の改善に取り組んでいます。環境方針「人と機械と環境の協調を図り、幸せな社会づくりに貢献します」の下、社員一人ひとりの環境に配慮した行動、環境にやさしい製品開発とサービス提供、環境に配慮した事業活動に努めます。

》 長期環境目標

タダノグループは長期環境目標として「2019年度比で2030年に事業活動におけるCO₂排出量25%削減、製品におけるCO₂排出量35%削減、事業活動における産業廃棄物排出量50%削減」を掲げています。

タダノグループ長期環境目標2030

〈CO ₂ 削減〉 2019年度比	
①事業活動におけるCO ₂ 排出量	25%削減
②製品におけるCO ₂ 排出量	35%削減
〈産業廃棄物削減〉 2019年度比	
事業活動における産業廃棄物排出量	50%削減

》 事業活動におけるCO₂削減

気候変動問題は、世界が丸となって乗り越えていかなくてはならない重要な課題です。タダノグループとしても、地球環境を保全し持続可能な社会づくりに貢献するための取り組みを進めています。志度工場では2008年に最大出力260kWの太陽光パネルを設置していましたが、さらに1,593kWを追加設置し、2025年に運転を開始。生産・エネルギー両方の側面から再編・効率化に取り組んでいます。また、「Next Generation Smart Plant ～人と機械が協調し、次世代につながるスマート工場～」をコンセプトに掲げる香西工場では、エネルギー使用量をリアルタイムで把握できるEMS（エネルギーマネジメントシステム）を導入し、2021年に最大出力1,182kWの太陽光パネルを設置しました。両工場においては、エネルギー効率が良くCO₂排出の少ないバージ船を利用した製品輸送にも取り組んでおり、モーダルシフトも積極的に推進しています。

2023年1月には、多度津工場にも最大出力606kWの太陽光パネルを設置しました。また同じく2023年から、香川県在住のグループ社員が自宅が発電した太陽光の余剰電力を、電力会社を通じて買い取り、志度工場で活用する新たな取り組みをはじめ

ました。2025年春時点で46世帯が参加しています。

海外では、ドイツのグループ会社Tadano Demag GmbHが2023年8月、ディングラースシュトラッセの事務所の屋根に675平方メートルの太陽光パネルを設置しました。この太陽光発電システムは年間約70,000kWhを発電し、一日あたり、事務所の建物2棟に電力を供給するのに十分な電力を発電できます。

また、製品カタログの配送方法を見直し、高松本社・東京オフィスからの直送体制を構築することにより、輸送によるCO₂排出を削減するという新たな取り組みも進めています。国内外におけるその他の事業所でも、太陽光パネルの設置やエアコンや照明の節電、社有車のEV化・HV化など、環境負荷低減に取り組んでいます。今後も社会の一員として、地球環境の改善に配慮し、脱炭素社会の実現に向けた各種取り組みを強化させていきます。



香西工場に設置した太陽光発電



バージ船を利用した製品輸送

CO₂排出量の推移 (SCOPE 1・2)

項目	2019年度(2020年3月期)	2024年度(2024年12月期)
日本(t) ※1	21,228	19,008
海外(t) ※2	11,225	10,665
CO ₂ 総排出量(t)	32,453	29,673
(参考値) 売上高原単位 ※3	14.23	10.17

※1 日本国内全拠点(グループ会社・工場などを含む)が対象。

※2 海外生産拠点が対象。今後、算定範囲をその他海外拠点にも拡大予定。

※3 グループ売上高を分母とした原単位を表記(CO₂:トン/売上高:億円)。

※4 対象会社の範囲については、企業結合等により、基準となる2019年度以降の数値を毎年見直しています。



製品におけるCO₂削減

建設機械のライフサイクルにおけるCO₂排出量は、製品稼働中の排出が大部分を占めています。このような背景もあって、未来の地球を守るために、製品におけるCO₂排出量の削減は大きな課題です。これまでも、ラフテレーンクレーンCREVO G5シリーズでは環境に配慮した新世代エンジン、無駄なエンジン回転を抑制する「オートアクセル」、クレーン非操作時にPTOポンプを停止する「ポンプオートストップ」を搭載。また、エンジンを起動せずにクレーン作業を可能にする電動パワーユニット「e-PACK」を欧州、そして日本に市場投入するなど、CO₂排出量の削減や、燃料消費量の改善、低騒音作業など作業効率と環境に配慮した操作をサポートしてきました。2023年12月には、世界初となる「電動ラフテレーンクレーン(EVOLT eGR-250N)」を日本で発売し、2024年11月には、アメリカ・カナダ向けに第2弾となるEVOLT eGR-1000XLL-1を発売しました。電気のでクレーン作業・走行を

行うことができ、製品からのCO₂排出量をゼロにすることができ、画期的な製品です。また、12月には有線式電動CC 88.1600-1(超大型クローラクレーン)の開発も発表しました。当社グループの製品ラインナップの中で、超大型のクレーンや高揚程の高所作業車は、今後GX(グリーントランスフォーメーション)で増加すると見られる風力発電等の建設現場でも大きな活躍が期待されています。また風力発電設備のメンテナンス用途に特化した、新たな製品開発にも取り組んでおります。今後も脱炭素化・地球環境の保全に貢献する製品開発を加速していきます。



2024年発売のEVOLT eGR-1000XLL-1

事業活動における産業廃棄物削減

政府は循環型社会の実現に向けて、廃棄物の「3R(リデュース、リユース、リサイクル)+リニューアブル」を推進しています。タダノグループでも、2008年の環境マネジメントシステムISO14001の認証取得を契機に、事業活動における産業廃棄物の削減に取り組んでいます。



ISO14001の認証取得

当社における産業廃棄物のおよそ9割は生産拠点から排出されています。分別の徹底、有価物化の推進、部品梱包材の脱プラスチック推進、余剰部品の有効活用などにより、産業廃棄物の削減を図っています。



分別を徹底する廃棄物置場

有価物化の推進では、廃油をマテリアルリサイクルし再生重油としての再利用や、2024年には「木製ワイヤドラム」や事業所排出の「ペットボトル」について有価物化するなど、廃棄物削減を着実に進めています。

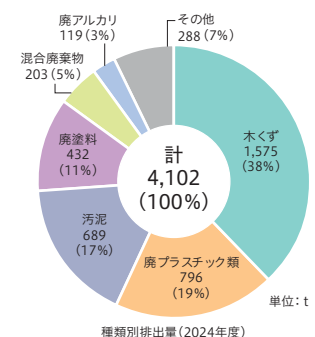
また近年、世界共通の課題となっているプラスチックごみ問題の対応として、廃棄物分別ルールの改訂とビニール系プラスチックの有価物取引を導入し、プラスチック廃棄物の削減に向けて取り組んでいます。

また、部品の納品時に使用する通い箱などの再利用やリサイクルを促進することで、事業活動の中で排出される産業廃棄物の資源化もさらに推進しています。

さらに、製品のパンフレット、データシート、写真などの印刷物の必要性を減らすために、ウェブとiOS用のTadanoProアプリを開発しました。全ての情報をデジタルで提供することで、紙の使用量を最小限に抑え、森林の保全や廃棄物の削減を実現しています。この環境に優しいツールは、お客さまのアクセスを効率化するだけでなく、デジタル時代における持続可能な実践に対するタダノグループの取り組みを示しています。



TadanoProアプリでの製品情報



産業廃棄物 排出量の推移

項目	2019年度(2020年3月期)	2024年度(2024年12月期)
日本 (t) ※1	2,559	2,642
海外 (t) ※2	2,021	1,460
産業廃棄物総排出量 (t)	4,580	4,102
(参考値) 売上高原単位 ※3	2.01	1.41

※1 日本国内全拠点(グループ会社・工場などを含む)が対象。

※2 海外生産拠点(TDG・TFG)が対象。今後、算定範囲をその他海外拠点にも拡大予定。

※3 グループ売上高を分母とした原単位を表記(産業廃棄物:トン/売上高:億円)。

※4 対象会社の範囲については、企業結合等により、基準となる2019年度以降の数値を毎年見直しています。

》風力発電への貢献

脱炭素社会の実現に向けて日本でも新たに設置プロジェクトが進む洋上風力発電。

貨物船やトレーラートラックによって運ばれた風力発電装置のパーツは、一度港湾施設に運ばれた後、先組み（プレアセンブル）してから運搬船に積み込まれる作業方式が想定されています。2019年のTadano Demag GmbH買収によって、当社グループのラインナップに加わった世界最大級3,200トン吊りのラチスブーム式クローラークレーンCC 88.3200-1 TWINは、大型化が進む風力発電装置の先組みに大いに活躍し、安全で質の高い建設作業をサポートします。

風力発電先進国であるドイツで培ったノウハウを活かし、日独

の両方に開発・生産拠点を持つタダノグループならではの優位性を発揮し、この分野でのさらなる貢献に取り組みます。また風車の補修・メンテナンスのための荷役作業を担うダビットクレーンや最大地上高52.8メートルと国産最高を誇る高所作業車AT530CGなど、さまざまなソリューションを提供します。

タダノグループは陸上・洋上を問わず、風力発電建設・メンテナンスの現場をサポートし、脱炭素社会実現を支えるクリーンエネルギー創出の一翼を担っています。



風力発電設備組み立て

》生物多様性・森林保全

自然の恵みを将来にわたって守るため、生物多様性・森林の保全に努める取り組みを実施します。

香川県の「フォレストマッチング推進事業」のもと、2020年度からさぬき市の保有林の一部を「タダノまなびの森」と命名して森林保全活動に取り組んでいます。参加しているのはタダノグループ社員の有志で、もともと環境学習のために造成されていた芝生広場を中心に、定期的な草刈りや植林を行うことで「環境のまなびの場」を維持しつつ、周辺の豊かな自然が育んださまざまな生き物の生息環境を生かして、作業の合間には草花や昆虫などの観察学習も実施しています。また、ふだん顔を合わせることもないさまざまな部署の社員・家族の皆さんも森林整備に参加することで交流が生まれる機会にもつながっています。

2024年10月には「第5回タダノまなびの森づくりイベント」を開催して、植林を中心に環境整備を行いました。植林後、地元の団体の専門家による植林した苗木葉の付き方や種の仕組みなどについての環境学習を実施しました。森林整備と植林を通じた環境保全の大切さを感じてもらう教育としての場づくり、また「森林整備・植林に参加する」ことで交流が生まれる機会づくりとして森づくり活動を促進しています。



タダノまなびの森



環境学習

》水・海洋保全

海の豊かさを守る取り組みの中で、当社は水資源の保全への取り組みが重要だと考えています。

具体的に、当社製品の塗装には有機溶剤を使用しており、環境汚染のリスクがあります。日本国内の工場では湿式塗装ブースを使用しており、排水についても公共水域には原則放出しない管理で運用して、大気汚染防止法や土壤汚染対策法、水質汚濁防止法など関連法規制の遵守に努めています。また従事者の安全・健康管理等についても、労働安全衛生法をはじめとする関連規制を遵守しています。雨水の排水については放出リスクがあるため、油水分離層の設置・定期点検などの排水管理を実施しています。海洋保全の一環として「ビーチクリーン活動」にも取り組んでいます。香川県内の当社工場の多くは瀬戸内海に面した場所に位置しています。製品は船便で運ばれることもあり、タダノグループが事業活動を行う上で海とは深い関わりがあります。近年、海ご

みは増え続けており、環境にさまざまな悪影響を及ぼしています。実際に清掃活動を行うことでまずは海ごみについて知り、関心をもつことから取り組みたいという思いから、2021年度より実施しています。第1回～第3回の活動では、海岸のごみ拾いととも海ごみ調査を行いました。調査には、ICC（国際海岸クリーンアップ）データシートを活用し、集めたごみの種類や数量を記録してデータを取りました。これらの活動を通して、海の豊かさを守るためのグループ社員の啓発・参画へとつなげていきます。



志度工場塗装棟



2025年度ビーチクリーン活動

》気候変動対応への取り組み

タダノグループは、「創造・奉仕・協力」の経営理念のもと、企業価値の最大化と持続可能な事業活動を行うことで、地球環境の保全と持続可能な社会の実現に貢献し、世界にそして未来に誇れる企業を目指します。

当社グループではサステナビリティ課題全般およびテーマごとに「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の観点から考え方を整理し、取り組みを強化しています。また、「Tadano Green Solutions」を推進することで、地球環境の改善、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

Tadano Green Solutions とは

社会の一員として、地球環境の改善、脱炭素社会の実現に貢献するためのタダノグループの取り組みを「Tadano Green Solutions」と名付けます。



ガバナンス

経営におけるサステナビリティの重要課題を定め、方針と目標、進捗を管理するため、社長を委員長とし、全本部長を委員とするサステナビリティ委員会を設置しています。委員会のメンバーは、定例の経営報告会、経営会議・取締役会等の各会議において、本部のサステナビリティ課題や重要事項について逐次報告・議論をしています。

また各本部における取り組み支援等の専任部署としてサステナビリティ推進グループを総務部に設置しています。さらに「サステナビリティ委員会」の下部組織として「リスク委員会」「コンプライアンス委員会」「環境委員会」「人財委員会」の専門委員会があり、全社的なテーマについて取り組んでいます。

2021年には、環境委員会の下部組織として「CO₂・エネルギー削減部会」「廃棄物・化学物質削減部会」を設置し、具体的な施策検討や各本部の情報共有、長期目標達成に向けた改善継続に取り組んでいます。

テーマ	委員会もしくは主管部署	関連方針・規程・ガイドライン類
全般	サステナビリティ委員会	タダノグループサステナビリティ憲章
リスク	リスク委員会	事業リスクマネジメント規程
人権・法令	コンプライアンス委員会	タダノグループ人権方針、タダノグループコンプライアンス規程
環境保全	環境委員会	タダノグループ環境方針
人的資本経営・労働環境	人財委員会	タダノグループ人財育成基本方針、タダノグループ社内環境整備方針
コーポレートガバナンス	コーポレート本部	内部統制システム構築の基本方針、コーポレートガバナンス・ガイドライン
サプライヤー（取引先）	購買本部	タダノグループサステナブル調達ガイドライン

戦略

サステナビリティ推進の基本方針として、「人権の尊重」「公正・誠実な事業活動」「社員の尊重と働きがいの確保」「取引先（サプライヤー）と共に成長」「社会貢献」「地球環境の保全」「適切なコミュニケーション活動」の7項目から成る「タダノグループサステナビリティ憲章」を制定しました。

関連方針・規定・ガイドライン類を整備し、各本部・グループ会社の年度方針・事業計画から具体的施策へとつなげています。また、サプライヤー（取引先）におけるサステナビリティ推進については「タダノグループサステナブル調達ガイドライン」を2024年1月に新規制定しています。

また、気候変動対応について、CO₂・エネルギー削減部会で、いわゆる2℃シナリオに伴う移行リスク・機会、4℃シナリオに伴う物理リスク・機会を検討し、当社グループのリスクと機会について以下のとおり分析しています。

電動化など製品の気候変動対応が生み出す変化と影響（移行リスク&機会）	● 電動化製品の開発・製造・販売においてLE業界で遅れを取る／業界をリードする ● 電動化製品の製造・サプライチェーンにおいてハード面／ソフト面での備えが必要となる
気候変動がもたらす社会・経済構造の変化と影響（移行リスク&機会）	● 当社製品が使われている市場・お客さまに大きな社会・経済構造の変化が訪れる（化石燃料市場の縮小や各国CO₂排出規制の強化／風力発電などGX投資の増加） ● 気候変動対応でLE業界において遅れを取る（レピュテーション・リスク）／業界をリードする
気温上昇・災害増加による現場への影響（物理リスク&機会）	● 建設現場や製造現場での労働環境悪化、当社工場・サプライチェーンの被災リスク増加（AIやロボット活用による自動化・作業容易化、災害増加による製品需要増加の可能性も）

リスク管理

タダノグループの業務には、事業戦略リスク、法的リスク、製品安全リスク、情報セキュリティリスク、環境リスク、自然災害リスク等さまざまなリスクがあります。

当社グループは、リスク管理について「タダノグループ事業リスクマネジメント規程」に基づき、リスク委員会を通じて、定期的に社内のリスクの洗い出しと評価を行います。

リスク毎に対応部署を定めて対応策を講じることにより、リスクマネジメントの強化を図っています。リスク委員会における評価結果については、原則年2回、取締役会に報告しています。

指標と目標

タダノグループ長期環境目標は「2030年までに事業活動におけるCO₂排出量25%削減、製品におけるCO₂排出量35%削減、ならびに事業活動における産業廃棄物排出量50%削減(いずれも2019年度比)」とし、地球環境の保全・貢献に取り組んでいます。

当社グループの事業活動におけるCO₂排出量(SCOPE1・2のみ)は以下のとおりです。

項目	2019年度(2020年3月期)	2024年度(2024年12月期)
日本(t) ※1	21,228	19,008
海外(t) ※2	11,225	10,665
CO ₂ 総排出量(t)	32,453	29,673
(参考値)売上高原単位 ※3	14.23	10.17

※1 日本国内全拠点(グループ会社・工場などを含む)が対象。

※2 海外生産拠点が対象。今後、算定範囲をその他海外拠点にも拡大予定。

※3 グループ売上高を分母とした原単位を表記(CO₂:トン/売上高:億円)。

※4 対象会社の範囲については、企業結合等により、基準となる2019年度以降の数値を毎年見直しています。

続いて、CO₂排出量(SCOPE3)は以下のとおりです。

SCOPE 3(全カテゴリー)

(単位: t)

カテゴリー	2024年度(2024年12月期)
1 購入した製品・サービス	494,529
2 資本財	—
3 SCOPE1・2に含まれない燃料およびエネルギー活動	—
4 輸送、配送(上流)	17,736
5 事業から出る廃棄物	1,808
6 出張	3,539
7 雇用者の通勤	1,155
8 リース資産(上流)	—
9 輸送、配送(下流)	8,873
10 販売した製品の加工	78
11 販売した製品の使用	1,257,153
12 販売した製品の廃棄	740
13 リース資産(下流)	—
14 フランチャイズ	—
15 投資	—
排出量合計	1,785,615

最後にタダノグループの長期環境目標の一つである、カテゴリ11「販売した製品の使用」によるCO₂排出量について、2019年度(基準値)と2024年度の数値は以下のとおりです。

SCOPE 3 (カテゴリ11)		(単位: t)
セグメント	2019年度(2020年3月期)	2024年度(2024年12月期)
大型_建設用クレーン	1,213,080	975,990
小型_車両搭載型クレーン	246,206	196,927
高所_高所作業車	110,971	84,235
合計(t)	1,570,259	1,257,153

(別表1) カテゴリごとの算出方法、条件

カテゴリ		算出方法・条件
1	購入した製品・サービス	●直接調達(海外からの購入分も含む) 購入金額 ^{※1} ×生産者価格ベース排出原単位 ●間接調達 購入金額 ^{※1} ×購入者価格ベース排出原単位 (※1輸送コストは含まれない)
4	輸送、配送(上流)	輸送コスト×生産者価格ベース排出原単位
5	事業から出る廃棄物	●リサイクル処理 廃棄物重量(廃棄物処理方法・種類別)×廃棄物輸送段階含むリサイクルの原単位 ●焼却・埋め立て処理 廃棄物重量(廃棄物処理方法・種類別)×(廃棄物輸送の排出原単位+廃棄物処理・種類別排出原単位)
6	出張	移動:支給交通費(交通種別)×交通区分別排出原単位 宿泊:宿泊日数×出張・宿泊日数あたり排出原単位 (※日本から海外へ出張も含む)
7	雇用者の通勤	公共交通機関:通勤費×交通区分別排出原単位 自動車:燃料消費量×燃料別排出原単位
9	輸送、配送(下流)	国内輸送:省エネ法で定める荷主による貨物輸送に係るエネルギー起源CO ₂ 排出量の算定方法で算出 海外輸送 ^{※2} :製品1台あたり輸送ルート別船舶輸送CO ₂ 排出量 ^{※3} ×出荷先別台数 (※2 国内から海外への輸送のこと) (※3 日本郵船(株)提供の船舶輸送におけるCO ₂ 排出量データ)
10	販売した製品の加工	架装1台あたりCO ₂ 排出量×架装台数 (※車両搭載型クレーンの架装が算定対象)
11	販売した製品の使用	各製品モデルの販売台数×燃料消費量×製品寿命×燃料別排出原単位
12	販売した製品の廃棄	製品重量×販売台数×(廃棄物輸送の排出原単位+廃棄物処理・種類別排出原単位)

※1 集計対象(カテゴリ5を除く)は、日本国内の全拠点(グループ会社・工場などを含む)です。
※2 カテゴリ5の集計対象は、日本国内の主要生産拠点(高松・志度・香西・多度津・千葉)のみです。
※3 海外については、2025年以降の集計・開示を検討・予定しています。
※4 対象会社の範囲については、企業結合等により、基準となる2019年度以降の数値を毎年見直しています。
※5 排出原単位については、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位(Ver.3.4)」および「LCIデータベースIDEAv2.3(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)」の数値を使用しています。

今後の対応について

今後も環境委員会を中心に気候変動対応を議論し、グループを挙げて取り組みます。以下などを引き続き検討し、順次開示していく予定です。

- ・海外における「SCOPE3のCO₂排出量」の算定範囲拡大
- ・サプライチェーンにおける気候変動対応の推進
- ・シナリオ分析の定量的開示とマテリアリティの設定・開示

地域・社会貢献

基本的な考え方

私たちタダノグループは、「創造・奉仕・協力」の経営理念のもと、企業価値の最大化と持続可能な事業活動を行うことで、地球環境の保全と持続可能な社会の実現に貢献し、世界にそして未来に誇れる企業を目指します。社会貢献については、よき企業市民として社会に参画し、その発展に貢献する事業活動に努めます。

》文化財修復・学術支援

タダノらしい社会貢献の一つとして「文化財修復支援・学術支援」が挙げられます。

文化財修復としては、日本のテレビ番組の取材でイースター島の知事の「クレーンがあれば、倒れたモアイ像を起こせるのに」という呼びかけに応える形で1991年から「モアイ修復プロジェクト」に取り組み、イースター島ヘラフテレーンクレーンを寄贈。チリ政府や考古学者などの協力のもと、1995年、世界遺産である「アフ・トンガリキ」にある伝説のモアイ像15体が祭壇の上に再び立ちました。その後もイースター島とタダノとの友好関係は継続しており、「クレーンが壊れた」との知らせを受け2005年には2台目となるラフテレーンクレーンを寄贈しました。それから14年が経過した2019年、タダノは創業100周年を迎えるにあたり、チリ・イースター島との関係を今後も大切に、さらなる島の発展に役立てていただくため、イースター島へ3台目のラフテレーンクレーンを寄贈しました。寄贈したクレーンは、島の人々の生活を支える大切な機械として、生活物資の運搬やインフラ開発などに使用されています。

また2007年には奈良県の「高松塚古墳石室解体」で専用治具の開発など技術支援を行い、2018年2月に「ものづくり日本大賞」の経済産業大臣特別賞を受賞しました。

2008年には、カンボジア内戦の影響もあって長年放置され、石積みが崩落するなど危機的な状況だったアンコール・トム遺跡群のうちのひとつである西トップ寺院の修復作業に役立ててもらうため、ラフテレーンクレーン、高所作業車、車両搭載型クレーンをそれぞれ1台ずつ計3台寄贈しました。

学術支援としては、太陽系および太陽の観測で世界的に有名な京都大学・花山天文台の存続・発展を支援すべく「一般財団法人 花山宇宙文化財団」を設立し、2019年から10年間にわたり毎年100万円を寄付しています。



モアイ修復プロジェクト



高松塚古墳石室解体



花山天文台



》地域社会への貢献

スマートごみ箱 「SmaGO」の 寄贈・設置

2024年3月、屋島山上観光協会ならびに高松市の協力をいただき、香川県高松市のシンボルである屋島の遊歩道と駐車場の計2カ所にフォーステック社のスマートごみ箱「SmaGO」計4台を寄贈・設置しました。

SmaGO(スマゴ)はアメリカ発の次世代型ごみ箱で、太陽光発電機能と圧縮(プレス)機能を搭載しています。ごみが溜まるとセンサーが察知し、自動的に圧縮することで通常の6倍の量を収容することが可能です。またネットワークを通じてスマホやパソコンにごみ箱の状態を通知し、タイムリーに回収することができます。

四国におけるSmaGO設置は本事例がはじめてとなり、管理についても当社にて行い、週に1度ごみを回収し、再資源化しています。今回の屋島への寄贈・設置を皮切りに、今後も香川県内の観光地や繁華街などにごみ箱を展開することで、きれいで住みやすい街づくり(=スマートシティ)の実現に貢献できればと考えています。



ハートフル ポケット

さまざまな社会活動を行う団体・個人に対し寄付を行う社員参加型の草の根支援組織として2007年に発足しました。

寄付先はタダノグループ社員から広く募集し、2024年12月までに延べ80の団体に寄付しました。

2024年12月には、カンボジアの学校建設や貧困家庭で暮らす子どもたちの支援、フェアトレード事業を通じた女性支援などを行っている公益社団法人セカンドハンドへ寄付協力しました。この寄付金は、カンボジアのトムポー小学校の新校舎建設費用の一部として使われます。



地元への貢献

2024年8月、かがわ源内ネットワークならびに香川大学の協力により、「夏休み親子工場見学会」を志度工場にて開催しました。コロナ禍もあって久しぶりの対面開催となりましたが、予想をはるかに超える応募をいただき、当日は37組の親子に参加いただきました。工作キットを使ったクレーンづくりや、工場見学、実機への試乗などを通して多数の参加者より好評をいただきました。

2024年11月、香川大学幸町キャンパスで開催された「第32回かがわけん科学体験フェスティバル」に出展しました。子どもの科学に対する関心を高めることを目的に開催されているイベントで、タダノは20年前から出展しています。

また、地元・香川県をホームタウンとするプロサッカーチーム「カマタマーレ讃岐」のトップスポンサー契約を継続しています。加えて、瀬戸内海の島々を舞台に開催される「瀬戸内国際芸術祭」や高松から世界レベルの音楽を発信する「高松国際ピアノコンクール」への寄付など、地域活性化に取り組む団体やイベントを応援しています。



夏休み親子工場見学会



かがわけん科学体験フェスティバル



川島猛とドリームフレンズ「瀬戸で舞う」
Photo:Keizo Kioku

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

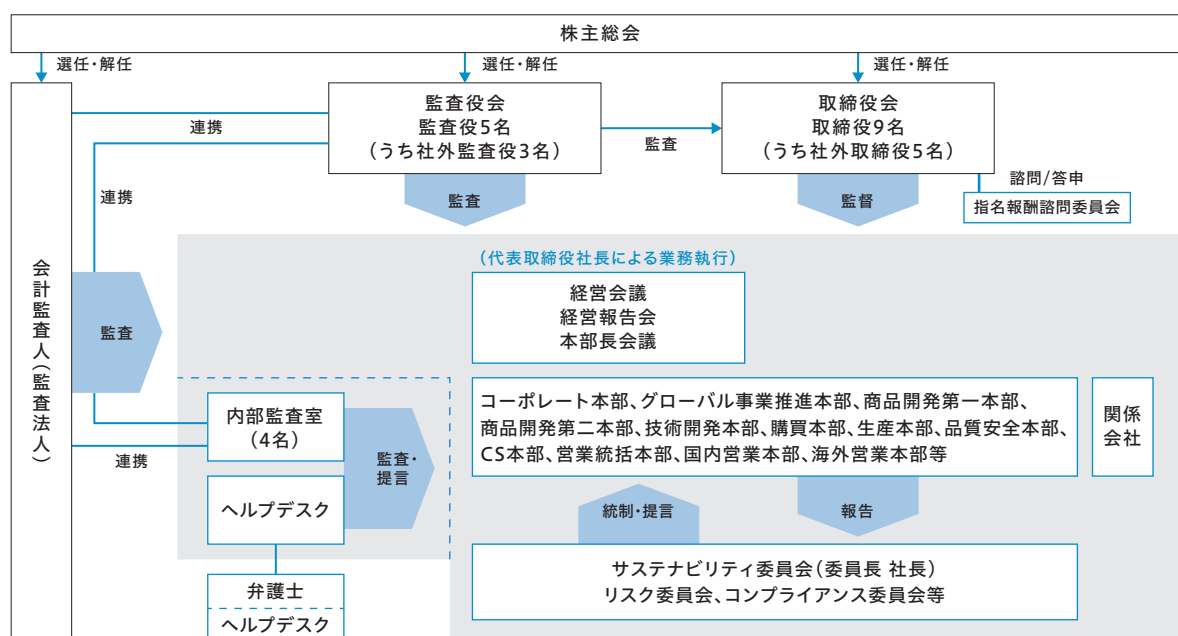
当社はコーポレート・ガバナンスを経営の透明性・健全性・効率性の確保のために、経営の重要課題の一つと位置づけています。コーポレート・ガバナンスが有効に機能するためには、経営理念などに基づき健全な企業風土を根付かせ、この健全な企業風土により企業経営（経営者）が規律される仕組み、監査役の監査環境整備・実質的な機能強化により監査が適正に行われることなどが重要であると考えています。

なお、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、タダノグループにおけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方などを明らかにしています。

詳細はウェブサイトに掲載



》 ガバナンス体制図



》 ガバナンス体制の変遷

年月	施策内容
1999年 4月	執行役員制度導入
2005年 10月	CSR委員会・リスク委員会・コンプライアンス委員会設置
2006年 4月	内部統制室設置
2006年 5月	内部通報制度の導入、内部統制システム構築の基本方針制定
2008年 4月	J-SOX委員会設立、J-SOX経営者評価体制の構築
2008年 6月	社外取締役選任(2名)
2014年 9月	タダノグループ経営規程制定
2015年 4月	内部監査室設置 ([内部統制室]を「内部監査室」に改称し、監査機能強化)
2015年 12月	コーポレートガバナンス・ガイドライン制定 (コーポレートガバナンス・コードに対応)

年月	施策内容
2016年 4月	任意の指名諮問委員会設置
2017年 4月	任意の指名報酬諮問委員会の改編
2019年 1月	タダノグループコンプライアンス規程制定 コンプライアンス担当役員設置
2019年 7月	コンプライアンス室設置
2020年 6月	譲渡制限付株式報酬制度の導入
2021年 6月	社外取締役の増員(3名→5名) 筆頭独立社外取締役の選定 業績連動報酬制度の導入
2024年 1月	タダノグループサステナビリティ憲章(旧:CSR憲章)制定
2024年 3月	指名報酬諮問委員会の委員長に独立社外取締役を選任

》各会議体・委員会などの説明

取締役会

取締役会は取締役9名（うち社外取締役5名）で構成され、当社の企業価値の最大化と、収益力・資産効率などの改善を図るため、経営計画などを定めその実行を推進し、また、内部統制システムやリスク管理体制を整備することで経営判断における取締役の適切なリスクテイクを支え、その役割・責務を適切に果たしています。

経営報告会/ 経営会議

社長の意思決定を補佐する審議機関として、業務執行の報告と情報共有化を図る「経営報告会」（メンバー：取締役・執行役員・監査役・技監・理事等）および経営に関する戦略討議を行う「経営会議」（メンバー：社長・常務以上の執行役員等）を設け、原則毎月1回開催しています。

リスク委員会

タダノグループの事業リスクについて、リスクマネジメントの推進、監督を行うリスク委員会を設置しています。当社社長の指名する委員長、各本部を代表する部長以上の委員で構成しており、年2回、社内のリスクの洗い出しと評価を行い、リスク毎に対応部署を定めて対応策を推進し、実績のレビューを行うことでリスクマネジメントの強化を図っています。

監査役会

監査役会は監査役5名（うち社外監査役3名）で構成され、各監査役が有する高い専門性と情報をもとに、独立した客観的な立場で権限を行使し、適切に判断して取締役の業務執行を監査することができる体制を確保しています。

指名報酬 諮問委員会

指名報酬諮問委員会は、委員長を社外取締役とし、社内取締役2名、社外取締役5名および社外監査役1名の8名で構成され、取締役・監査役候補者および執行役員の指名、取締役の報酬の決定ならびに後継者計画等について、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し取締役会に報告します。また、執行役員の報酬の決定に際し、代表取締役社長の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し代表取締役社長に報告します。

本部長会議

各執行役員の業務執行と執行役員間の連携を強化するため「本部長会議」（メンバー：社長・執行役員・技監・理事等）を原則毎月2回開催しています。

》取締役会の実効性評価

2024年度における取締役会の実効性評価について、全取締役・全監査役14名を対象に第三者機関を利用した無記名方式のアンケートを実施しました。第三者機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2025年3月の定時取締役会において、意見交換を行いました。その結果、当社取締役会の仕組みが、その構成・役割・運営において適切で、また社外取締役が取締役会を含む一連の議論の実効性に貢献していることを取締役会が確認しました。したがって、取締役会の実効性は十分確保されているものと評価しております。

なお、昨年の実効性評価で課題として指摘のあった、取締役の多様性や中期経営計画・後継者プランニングに関する議論、サステナビリティやリスク管理への取り組みについては、年間計画を立てながら対応を進めました。指名報酬諮問委員会の体制・運営の見直しや、オフサイトミーティング等を活用した議論などにより、改善を進める事はできましたが、全ての課題に対して十分な対応を行うには至りませんでした。2025年度は、引き続きこれらの課題に対し年間計画を立てながら取り組み、さらに実効性の高い取締役会の実現を目指してまいります。

》コンプライアンスの取り組み

コンプライアンス確保 のための体制

「タダノグループサステナビリティ憲章」「タダノグループコンプライアンス規程」に従って、グループ社員全員が法令や社会のルールを遵守し、また高い倫理観をもち、透明・健全かつ誠実な事業活動に取り組んでいます。推進体制として、当社社長が指名したチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）がタダノグループのコンプライアンス体制全般に関わる事項を所管し、コンプライアンスに関する施策を監督することとしており、グループ各社に任命されたコンプライアンス・オフィサー（CO）が、各社のコンプライアンス体制に関わる事項を所管することとしています。また、CCOを委員長とし、タダノの各本部を代表する部長以上の委員で構成するコンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス 委員会

コンプライアンス委員会は、年2回開催しており、コンプライアンスに関する課題共有・討議、およびグループ会社の活動報告などを行っています。また、コンプライアンス委員会は啓発ツールなどによる法令遵守の教育研修によってコンプライアンス意識の啓発を行うとともに、法令遵守対策の支援などを実施し、コンプライアンス体制の強化を図っています。

コンプライアンスの 浸透活動

日常業務におけるコンプライアンス上の問題を解説した「コンプライアンス読本」を、全社員に配布し、各職場では朝礼などにおいて適時、読み合わせを行っています。また、毎月e-ラーニングを活用した社員向けのコンプライアンス研修を実施しており、具体的テーマについて、必要に応じ、集合研修も実施しています。

内部通報制度

社員が違法または不適切な行為などに関する情報を会社に通報できるよう内部通報制度を設け、社内窓口のほか、社外の弁護士事務所にも窓口を設けています。また、社内規程により通報者の秘匿と不利益取扱いの禁止を定め、通報者の保護を図っています。なお、法令違反行為などを確認したときは、コンプライアンス委員会へ報告することとしており、さらに、当該違反行為などが重大と認めるときは、直ちに調査結果に対する対応策についての意見と共にこれを社長および監査役に報告することとしています。

社外取締役座談会



金子 順一
かねこ じゅんいち

蓼沼 宏一
たでぬま こういち

村山 昇作
むらやま しょうさく

石塚 達郎
いしづか たつろう

大塚 聡子
おおつか あきこ

あらゆるリスクを想定し、行動に移せるまでの備えを
若手社員が成長できる場を用意し、人を育てる会社に

中期経営計画初年度の取り組み、進捗をどのように評価していますか？

石塚 欧州事業の再生、新規事業の展開に向けたM&A、そしてそのための人財をどのように確保、育成するか、という3つの観点から評価すべきだと考えます。欧州事業についてですが、工場を一つ閉鎖して、製品ごとに日本を含めた三つの工場に生産を集約する作業は非常に難しいことですがしっかりやり抜いてほしいと思います。今後は設計品質の向上に向け、リソースをいかに確保していくかが課題だと考えます。新規事業の展開に向けたM&Aについては、買収した会社に対する目の付け所が非常に良いと感じました。過去のM&Aの教訓も生かしながら全社を挙げて盛り立てていくことで、今後どのように成長軌道に乗っていくのか楽しみにしています。また、事業を拡大していくための人財確保、育成については、経営層、エンジニアの人財をしっかり内部で育てていく一方で、外部の人財の確保にも注力していく必要があります。社外取締役としてもしっかりサポートしていきたいと考えています。

蓼沼 全体の戦略とその実行という2つの面から評価したいと思います。全体の戦略については、CEO以下マネジメント層がしっかりとプランニングをして戦略を構築できていると感じます。特にM&Aについては、これまでタダノが取り組んでこなかった事業領域、かつ過去の教訓を踏まえて必ず利益の創出につながるであろう企業を対象にしており、期待が持てます。欧州事業については今後、工場の閉鎖、再編の本番を迎え胸突き八丁の時期を迎えますが、たどるべき道筋ははっきりとしているのであとは粘り強く実行していくことが大事だと感じています。人財を育成するには非常に時間を要しますが、現場から役員層まであらゆる階層の後継者をしっかり育てていくことが重要であり、そのための育成の仕組みをいかに整えていくかが今後の課題だと感じています。

経営をめぐるさまざまなリスクをどのように捉え、またそのリスクに対してどのように対処すべきでしょうか？

蓼沼 情報セキュリティに関しては、一度事故が起きてしまえばビジネス自体がストップしてしまうような大きな影響を及ぼしかねず、特にサイバー攻撃に対しては最大限の対策が必要です。従業員向けの研修は行っているのですが、マンネリ化してしまうといざという時に対応できないということにもなりかねません。サイバー攻撃からの防衛体制を強化するとともに、不幸にしてインシデントが発生した場合の初動対応を間違えないように臨場感のある訓練を実施すべきだと考えます。

村山 私は日本銀行勤務時代にオンライン障害対応チームの責任者を務めたことがあります。その時の経験で言わせていただくと、最悪の事態、つまり全施設がダウンするということを想定して対策を考えておく必要があります。その際に指揮を執るのは社長ではなく、現場のリーダーです。障害対応チームのリーダーを決めておき、現場で迅速に判断できる体制にしておくべきです。

金子 リスクについて言及すると、国内外でクレーンに関する規制が異なり、かつ常に変化するのでそれを見逃したり、事業に損失が発生する可能性があります。機械そのものに対する規制だけではなくそれを取り巻く排ガス規制についても注視しておかなければなりません。こうした規制の最新情報をリアルタイムで入手するために常にアンテナを張っておいてほしいと思います。サプライヤーとの付き合い方についてもリスクが潜んでいます。例えば、協力企業における人手不足、後継者難は事業そのものの存続を脅かしかねません。協力企業との窓口についても単に購買本部に任せるだけでなく、経営層も含めて大きなリスクとして認識し、支援をすべきです。

大塚 近年はハラスメントに対する社会の意識が非常に高まっています。私の顧問先の会社でミドルエッジの社員の方々と議論をする機会があったのですが、今は部下に対するちょっとした声掛けでもハラスメントととられかねず、話しかけづらいと息苦しさを感じているようでした。そうしたリスクを減らすためには普段から職場内のコミュニケーションを密にしておくことが大切です。私は部下に対しては「些細なことでもいいから気になったことはすぐに連絡してほしい」と常々伝えています。また、実際に発生した時の対応についてはやはり初動が大切だと感じています。

金子 厚生労働省在籍時に、法制化に向けパワーハラスメントを政策として取り上げるべくリーダーシップを取って議論を進めたことがありました。大塚さんがご指摘されたように、職場における指導とパワーハラスメントの峻別は難しく、判断基準もあいまいで、何をもちょうどパワハラなのかが腹落ちして理解できていない人もたくさんいます。研修をして学ぶというより、実際に発生した事案をもとに社内課題を共有し、解決策を探っていくしかないと思っています。

村山 私は事業リスクを指摘しておきたいと思います。事業計画には必ず前提条件があり、そこが変われば事業計画も変える必要があります。例えば5年先、10年先に中国のクレーンメーカーがどれほど進化するかを想像し、脅威として想定しておく必要があると思います。品質が向上し、工場のオートメーション化も進んでいるといった目を背けがちな断片的な事実を認めた上で、もし脅威になった場合の戦い方を考えておかなければなりません。メインのプランAとは別の「プランB」をあらかじめ用意し、その準備しておくことが重要です。



石塚 リスク全般の話で申し上げますと、あらかじめリスクや心配事についての項目出しをしておき、それを深掘りし、万一の時にしっかり行動できるようにしておくことが大事だと考えています。項目出しに当たってはすでに心配の種になっていることだけではなく、こんなことが起こったら大変だということも想定しておかなければなりません。ある会社では「遠慮小」という言葉を使って、項目出しのヒントにしています。物理的に遠い、資本関係が遠い、小規模な協力企業などを想定し、起こりうることを洗い出しておくことが大事です。

監督と執行の役割について普段からどのようなことを意識されていますか？

蓼沼 会社の実際の経営についてはCEOをトップとする社内取締役・執行役員が担うものです。社外取締役の役割は独立した中立的な視点から、会社の経営が公正に、かつステークホルダーの利益にかなうように実行されているかをチェックすることだと考えています。当社の社外取締役のバックグラウンドが多様であることを生かし、社会の中のさまざまな視点から、助言・支援と監督の機能のバランスを保つことが重要だと思います。当社の場合、毎月CEOから過去1カ月に各本部でどのようなことがあったか詳細な報告がなされており状況を把握することができています。報告の前提として、業務を効率的に行うことができ、全ての情報を把握しやすい組織にしておくことも重要です。その点、1月の組織改正で、技術研究部門と開発部門を技術開発本部と商品開発本部に再編し、その上にCTOの役職を設けたことで、営業、購買、生産まで含め全体を見渡せるようになったことはガバナンスのためにも適切な判断だと思います。指揮命令系統を明確にすることで、現場で問題が起こった時、新しい情報が入った時に重要な情報が滞りなくトップに届く仕組みを作っておくことが大切で、執行役員の皆さんにはぜひそのことを認識しておいてもらいたいと思います。



大塚 監督と執行の役割という点では、社外取締役は執行する立場ではないため、執行側の皆さんが気づかないようなポイント、かつ刺激になるような視点から意見を言うことを心掛けています。また、執行役員の皆さんについては、タダノ出身の方も、タダノ以外の経験を持つ方もいらっしゃいますが、それぞれの経験に基づき執行内容を吟味することで新しい価値をタダノに加えられるように思います。また、今の体制は女性役員が少数であるため、女性の立場での意見が必要な案件には積極的に意見をするようにしています。そのときに「一女性」ではなく、「女性を代表する」意見を意識したいのですが、なかなか難しいと感じています。

村山 監督という言葉を使うとどうしても執行サイドを上から見下ろしているイメージがありますが、そうではありません。監督役と執行役はあくまで対等であり、立場が違うからこそ見えてくるものをしっかり指摘するという姿勢を失わないようにしています。

石塚 社外取締役として重要なことの一つは、フランクな会話ができる風土で議論することです。もう一つは執行側の施策に対してガバナンスがしっかりできているかを常に考える必要があります。タダノの場合、Bad News First(悪い話ほど早く情報共有する)が徹底しており、相当フランクに議論ができており、そこは胸を張れるところです。他方で、執行側の施策に対してガバナンスできているかという点については、まだ改善の余地があるのではと考えています。それぞれの立場からこれは良い、変えるべきと出された意見を共有した上で優先順位を決められるような議論ができればさらに経営のレベルが上がると思います。

後継者を育成するサクセッション・プランについてはどこまで議論が進んでいるのでしょうか？

金子 指名報酬諮問委員会場で今後しっかり議論をしていく必要があると考えています。私はトップの素養として「慧眼」が重要だと考えます。「慧眼」は、仏教用語で五眼(ごげん)という五つの眼の一つで、日本では深い洞察力、本質を見抜く目という意味があります。あらゆる要素がそろっていたとしても「慧眼」は欠かせない資質だと思います。トップに求める資質についての考え方は異なると思いますが、まずはトップマネジメントに求められる資質を定めてから人を探すべきだというのが私見です。



蓼沼 私はCEOに求められる資質について、統率力、決断力、交渉力などに加えて、近年は世界情勢の変化が一層速くなっているため、世界にアンテナを張るとともに人脈を持ち、情勢を読める確に判断する力が重要になってくると思います。また、CEOだけでなくCFOや執行役員の社内育成または社外からの獲得も検討する必要があると考えています。

大塚 トップの後継者については、内部から育てていく方法、外から招へいする方法の二つがありますが、私はできれば内部で育ててほしいというのが本音です。それは長いスパンで取り組むべきことであり、全ての職場で人間関係を見ながら若い世代の社員の潜在能力を見抜いて、キャリアを積んでもらう仕組みをしっかり整えることが大事だと思います。サクセッション・プランにおいても女性活躍を進めたいところですが難しい課題です。女性の登用については長期的な視点で取り組んでいただきたいと思います。

村山 私がベンチャー企業を立ち上げたライフサイエンスの業界は人財の流動化が進んでいます。クレーン業界もいずれ同じよう

な状況に直面するでしょう。そう考えると私は、業界の中と外を分けて考えることなくタダノにとって最適なCEOを選んでいくしかないと思っています。そのためには20年後にCEOになる候補人材を引っ張ってきて、育てるというのも一つの考え方ではないでしょうか。そのような人材は社内にももちろんいるはずで、30代くらいの社員の中から見つけ、そこからキャリアを積み重ねることが真の育成ではないかと思っています。

石塚 内部で育てるには、若いうちから関係会社に出向してもらうなど他流試合を経験させることが重要です。会社にいると当たり前であることが実はすごいことだと気づくことができますし、外での経験は自分の価値を再認識する機会にもなります。社内でのローテーションも含め、トップのサクセッションだけでなく、多くの社員に成長しやりがいを感じられるような手法を考えていくべきだと思います。

「タダノの若手が考える2040年の世界」*の映像を見てどのように感じましたか？

夢沼 若い世代の社員が本部を越えて集まって議論をし、2040年のビジョンを描くというプロジェクト自体に価値があると思います。映像を見て、我々の世代にはない感性とセンスの良さを感じました。特に、タダノの経営理念である「創造・奉仕・協力」とコアバリューである「コンプライアンス、安全、品質、効率」をしっかりと解釈し、映像でうまく表現しているとも感じました。また、どうすれば使い手にとって便利か、効率上がるかという顧客視点が入っているのも非常に良いと思いました。私の専門は厚生経済学で、人々のウェルビーイングをいかに高めるかを研究する学問なのですが、この映像でも事故ゼロに向けて、危険を伴う作業の機械化・自動化にスポットライトをあて、経済の仕組みの中で命を守る、安全に暮らすための提案がありました。これはウェルビーイングの基本であり、個人的にとっても嬉しく思いました。

大塚 夢沼さんも言われたように、参加した若手社員が議論を重ねたプロセスこそが尊いと感じました。映像として形にしたから終わりでは

はなく、こうした議論の場を大切に、これからも議論を続けてほしいと思います。また、今回映像で描いた世界を実現していくためにはさまざまな課題もあります。その課題を克服し、次につなげていくためには何をすべきなのか、ぜひ考えてほしいと思います。



*タダノグループの若手22名で構成された社内横断プロジェクト「Vision 2040」にて、2040年の世界とタダノについて描いた動画。当社Youtubeチャンネルにて公開中。
<https://www.youtube.com/@TadanoGroup>

タダノの社風についてはどのように感じていますか？またどのような会社を目指してほしいですか？

石塚 先ほども申し上げたとおり、取締役会の議論は自由闊達で、フランクな風土ができて上がっています。ただ、それが社員まで浸透しているかどうかというのでしょうか。これほど歴史のある会社の風土を変えていくことは容易なことではありません。ましてや関連会社は海外にも多くあるので、そこまで浸透させていこうと思えば相当な努力が必要で、時間も要すると思っています。監査役の皆さんは現場の社員の方々と直接対話されていることから、監査役の皆さんと、現場の声を率直に議論できる風通しの良い組織文化が醸成されているか、積極的に確認していきたいと考えています。



金子 私自身、企業のあるべき姿について考えをめぐらせ、ことあるごとに発信してきました。一つは「人に優しい会社」です。人には、社員はもちろん、取引先、協力企業、地域社会なども含まれます。そしてもう一つは「人を育てる会社」です。これから良い人材を確保していこうと考えた時に、「タダノに入れば自分が成長できる」と思える会社であれば、必ず人材は集まってきます。そのように思ってもらえるような「人を育てる会社」であってほしいと思います。人材に投資をしても、途中で転職してしまっただろうのかという声もありますが、その時は「人材を喪失した」と考えるのではなく、「人を育てて社会に貢献した」と思えばよいのです。中期経営計画では自走型の人材をつくると書いてあるのですが、自分の立ち位置やキャリアを考える上で重要なジョブディスクリプション（職務記述書）を定めるなど人事制度のところまでしっかりと落とし込むことが大事だと考えています。ぜひ若い社員の皆さんはそういう気持ちで仕事に臨んでほしいと思いますし、期待をしています。

役員紹介(2025年5月31日時点)

取締役



多田野 宏一 代表取締役会長

1977年 4月 丸紅株式会社入社
1988年 6月 当社入社
1991年 6月 社長室長
1997年 1月 Faun GmbH(現:Tadano Faun GmbH)
取締役社長
1997年 6月 取締役
1999年 4月 取締役、執行役員常務
2001年 4月 取締役、執行役員専務
2002年 4月 代表取締役、執行役員専務
2003年 6月 代表取締役社長
2021年 4月 代表取締役会長(現任)
2024年 6月 株式会社あおぞら銀行社外取締役(現任)

当社の代表取締役社長に就任以来、それまでの豊富な経験を活かしつつ、経営の中枢において強力なリーダーシップを発揮し、当社グループの長期的成長に力を尽くしてきました。また、2021年4月からは当社の代表取締役会長に就任しており、今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。



氏家 俊明 代表取締役社長・CEO

1984年 4月 丸紅株式会社入社
2009年 4月 同社建設機械部長
2013年 4月 同社経営企画部長
2014年 4月 同社執行役員
2017年 4月 同社常務執行役員
2018年 4月 同社常務執行役員、輸送機グループCEO
2019年 4月 当社入社企画管理部門付顧問
2019年 6月 取締役、執行役員専務
2020年 6月 代表取締役副社長
2021年 4月 代表取締役社長・CEO(現任)

総合商社において長年にわたって建設機械分野に携わり、国内外の建設機械分野の豊富な経験と高い見識を有しており、当社のグローバル化推進に貢献してきました。また、2021年4月に当社の代表取締役社長に就任し、強力なリーダーシップを発揮しており、今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。



合田 洋之 取締役執行役員常務

1992年 4月 当社入社
2008年 4月 LE開発第一部長
2012年 4月 Tadano India Pvt. Ltd.取締役
2017年 4月 執行役員
2020年 6月 執行役員常務
2022年 6月 取締役、執行役員常務
2025年 1月 取締役、執行役員常務、
チーフテクニカルオフィサー(現任)

商品開発において重要な役割を担い、この分野における豊富な経験と高い見識を有し、当社グループの成長に貢献してきました。今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。



八代 倫明 取締役執行役員常務

1986年 4月 住友商事株式会社入社
2006年 5月 ブラザ・モーターズCorp. d.b.a.
マツダ・デ・プエルトリコ CEO
オート・サミットInc. 役員
2014年 4月 住友商事株式会社鉛・亜鉛事業部長
2015年10月 ミネラ・サン・クリストバルS.A.社長
サミット・マイニング・インターナショナルInc. CEO
2020年 4月 住友商事株式会社モビリティ・ハブ事業部長
2021年 2月 当社入社、海外営業部門付部長
2021年 4月 執行役員
2022年 4月 執行役員常務
2023年 3月 取締役、執行役員常務
2025年 1月 取締役、執行役員常務、
コーポレート本部長、グローバル事業推進本部長、
営業統括本部長、コンプライアンス担当(現任)

総合商社における豊富な経験を活かし、当社のグローバル化推進に貢献してきました。今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。



村山 昇作 取締役 社外 (筆頭独立社外取締役)

1972年 4月 日本銀行入行
1981年 2月 同行ニューヨーク事業所エコノミスト
1994年11月 同行高松支店長
1998年 6月 同行調査統計局長
2002年 3月 帝國製薬株式会社代表取締役社長
2011年 6月 iPSアカデミアアジア株式会社
代表取締役社長
2014年 6月 東邦ホールディングス株式会社
社外取締役
2014年 7月 株式会社IPSポータル代表取締役社長
2020年 6月 当社取締役(現任)

経済、金融および企業経営に関する豊富な知識と経験を有しております。同氏には、経済、金融および企業経営に関する豊富な知識と経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。



石塚 達郎 取締役 社外

1978年 4月 株式会社日立製作所入社
2009年 4月 同社理事
電力グループ日立事業所長
2014年 4月 同社代表執行役執行役員副社長
2015年 4月 日立ヨーロッパLTD.取締役副会長
2016年 7月 株式会社日立総合計画研究所取締役会長
2017年 4月 日立建機株式会社代表執行役執行役員
2017年 6月 同社代表執行役執行役会長、取締役
2020年 3月 K&Oエナジーグループ株式会社
社外取締役(現任)
2021年 4月 当社顧問
2021年 6月 取締役(現任)
2022年 3月 AGC株式会社社外監査役(現任)

総合電機メーカーおよび建機メーカーの経営者としての長年にわたる豊富な経験と幅広い見識を有しております。同氏には、経営者としての長年にわたる豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社において業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。



大塚 聡子 取締役 [社外]

1986年 4月 株式会社東芝入社
 1995年10月 スタンフォード大学大学院留学
 2007年 4月 日本電気株式会社入社
 2015年 7月 ロケット協会男女共同参画委員会(由女)事務局(現任)
 2017年11月 日本電気株式会社宇宙システム事業部第一宇宙システムグループ エキスパート
 2018年 3月 慶應義塾大学 博士(システムエンジニアリング学)取得
 2019年 4月 日本航空宇宙学会男女共同参画委員会幹事
 2021年 4月 当社顧問
 2021年 6月 取締役(現任)
 2022年 4月 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)有人宇宙技術部門有人宇宙技術センター技術領域主管研究開発員(現任)
 2022年 5月 日本航空宇宙学会庶務理事

国際宇宙ステーションのロボットアームの開発や男女共同参画委員会等で培った豊富な知識と経験を有しております。同氏には、製品開発や男女共同参画委員会等で培った豊富な知識と経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。



金子 順一 取締役 [社外]

1976年 4月 労働省入省
 2007年 8月 厚生労働省大臣官房長
 2008年 7月 厚生労働省労働基準局長
 2012年 9月 厚生労働事務次官
 2015年 4月 大正大学地域構想研究所客員教授
 2017年 7月 ボストン・コンサルティング・グループ シニアアドバイザー
 2019年 6月 公益社団法人全国シルバー人材センター 事業協会会長(現任)
 2022年 3月 当社顧問
 2022年 6月 取締役(現任)

厚生労働省労働基準局長、厚生労働事務次官などの要職を歴任し、雇用・労働行政分野におけるコンプライアンスおよび人材戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を有しております。同氏には、雇用・労働行政分野におけるコンプライアンスおよび人材戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。



蓼沼 宏一 取締役 [社外]

1990年 4月 一橋大学経済学部専任講師
 1992年 4月 一橋大学経済学部助教授
 1998年 4月 一橋大学大学院経済学研究科助教授
 2000年 4月 一橋大学大学院経済学研究科教授
 2011年 4月 一橋大学大学院経済学研究科長・経済学部長
 2014年12月 一橋大学長
 2020年12月 当社顧問
 2021年 6月 取締役(現任)
 2023年 4月 一橋大学大学院経済学研究科特任教授
 2025年 4月 東京女子大学現代教養学部経済経営学科教授(現任)

経済学に関する高い見識および大学運営における豊富な経験を有しております。同氏には、経済学に関する見識および大学運営における豊富な経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

監査役



池浦 雅彦 常勤監査役

1981年 4月 当社入社
 1999年 7月 タダノ東京販売株式会社代表取締役社長
 2005年 4月 西日本支社中国支店長
 2008年 4月 東日本支社長
 2009年 4月 国内営業企画部長
 2012年 4月 執行役員、国内営業部門担当補佐
 2021年 4月 当社顧問
 2021年 6月 常勤監査役(現任)

当社関係会社における経営経験および営業部門を中心に当社業務に関する豊富な経験と知識を有しており、監査役として職務を適切に果たすものと判断しております。



藤井 清史 常勤監査役

1985年 4月 四国化成工業株式会社(現:四国化成ホールディングス株式会社)入社
 1990年 4月 シャープ株式会社入社
 1991年 7月 当社入社
 2009年 4月 営業管理部長
 2009年 6月 Tadano Faun GmbH取締役
 2015年 2月 グローバル事業推進部長
 2017年 4月 経理部長
 2019年 8月 Tadano Demag GmbH CFO
 2022年 9月 当社退職
 2023年 3月 常勤監査役(現任)

当社において経理部長を経験し、当社のドイツ子会社(Tadano Demag GmbH)のCFOを務めるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有していることから、監査役として職務を適切に果たすものと判断しております。



渡辺 耕治 常勤監査役 [社外]

1980年 4月 香川県警察官拝命
 2010年 4月 香川県警察本部捜査第一課管理官
 2014年 3月 香川県警察本部捜査第一課長
 2020年 3月 高松南警察署長
 2021年 2月 香川県警察本部生活安全部地域監
 2022年 6月 当社常勤監査役(現任)

コンプライアンスに関する豊富な知識と経験を当社の監査体制に活かしていただくと判断しております。

監査役



加藤 真美 監査役 [社外]

1986年 4月 日本アイ・ビー・エム株式会社入社
1997年 4月 弁護士登録(現在に至る)
1998年 1月 桜丘法律事務所(現在に至る)
2012年 4月 第二東京弁護士会副会長
2016年 6月 前澤化成工業株式会社社外取締役(現任)
2018年 7月 株式会社ビジョナリーホールディングス
社外取締役監査等委員
2019年 6月 株式会社あさくま社外取締役
2021年 6月 当社監査役(現任)

弁護士としての専門的見地および企業法務に関する豊富な知識と経験ならびに社外役員としての経験を当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。



鈴木 久和 監査役 [社外]

1977年 4月 住友商事株式会社入社
2003年10月 同社文書総務部長
2008年 8月 同社広報部長
2011年 4月 住商情報システム株式会社常務執行役員
2011年10月 SCSK株式会社常務執行役員
2012年 6月 同社代表取締役専務執行役員
2016年 4月 同社代表取締役副社長執行役員
2019年10月 当社顧問
2020年 6月 当社監査役(現任)
2021年12月 株式会社CRI・ミドルウェア
社外取締役監査等委員
2024年12月 同社社外取締役(現任)

企業経営、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンスに関する豊富な知識と経験を有しております。また、SCSK株式会社においてIR・財務の分掌役員を経験するなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。これらを当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。

取締役および監査役のスキルマトリックス

取締役会および監査役会では、経験・知識・専門性等を踏まえ、全人格的に考慮して選任した取締役・監査役が、多様な視点から審議し、適切な意思決定・経営監督・監査の実現を図っています。

なお、本スキルマトリックスについては、各取締役・監査役との協議のうえ、決定しております。

スキルの選定理由

経 営	経営陣による適切なリスクテイクと迅速かつ果断な意思決定を実効的に監督するためには、取締役自身の経営トップとしての経験と知識が必要であると考えています。
財 務 ・ 会 計	投資判断に影響を与える財務報告の信頼性を確保することは勿論のこと、持続的な企業価値向上に向けて、全社視点での適切な資本配分に基づき、収益力の向上や資本効率を踏まえた経営を行う必要があると考えています。
製造・技術・研究開発	絶えず価値の高い商品・ソリューションを生み出す研究体制を維持・発展させ、創出された技術資産を効果的に使いながら、事業を拡大し、企業価値向上につなげることができているかを監督することが必要であると考えています。
マーケティング・営業	グローバルに展開する当社ビジネスの外部環境によるリスクとビジネス機会を見極めるための経験と知識が必要であると考えています。
コンプライアンス・リスク管理	当社コアバリューにおいて、全ての土台と位置づけているコンプライアンスを踏まえたリスクマネジメントを推進していくために、本分野に関する確かな経験と知識が必要であるとされています。
サステナビリティ	地球環境の保全と持続可能な社会の実現のために、ESG・SDGsや人権・社員の尊重・人材育成などサステナビリティ経営に関する専門的知見や経験が必要であると考えています。
グロ ー バ ル	成長を加速していくグローバルな活動に適切に助言し、執行を監督するためには、国際情勢や異文化への理解を踏まえたグローバルな経営視点での経験・見識が必要と考えています。

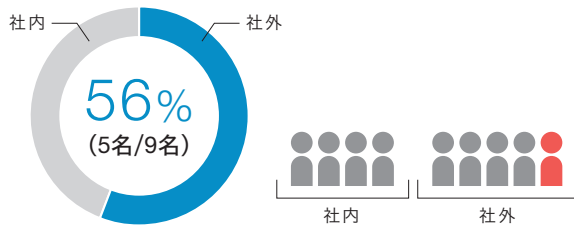
スキルマトリックス

	氏 名	経営	財務・会計	製造・技術・研究開発	マーケティング・営業	コンプライアンス・リスク管理	サステナビリティ	グローバル	●の理由
取 締 役	多田野 宏 一	●		●	●			●	・当社代表取締役社長の経験 ・当社海外子会社における責任者の経験
	氏 家 俊 明	●	●		●			●	・総合商社における輸送機グループCEOの経験 ・総合商社における国内外の建設分野の経験
	合 田 洋 之	●		●			●		・当社商品開発における責任者の経験 ・当社海外子会社における役員経験
	八 代 倫 明	●	●			●	●		・総合商社における海外企業の経営や買収等の経験
	村 山 昇 作	●	●					●	・日本銀行での調査統計局長やニューヨーク駐在などの経験 ・製薬企業社長等の経営経験
	石 塚 達 郎	●		●				●	・総合電機メーカーおよび建機メーカーにおける経営経験 ・総合電機メーカーでの開発・研究における責任者の経験
	大 塚 聡 子			●		●	●		・総合電機メーカーやJAXAにおける製品開発経験 ・ロケット協会男女共同参画委員会事務局や日本航空宇宙学会男女共同参画委員会幹事の経験
	金 子 順 一	●				●	●		・厚生労働省労働基準局長、厚生労働事務次官などの経歴 ・コンサルティングファームでのアドバイザー経験
	夢 沼 宏 一	●	●				●		・経済学専攻大学教授としての専門知識 ・一橋大学学長としての大学運営における経験
監 査 役	池 浦 雅 彦	●			●				・当社関係会社における経営経験 ・当社営業における責任者の経験
	藤 井 清 史		●					●	・当社経理部長および海外子会社CFOの経験
	渡 辺 耕 治					●	●		・警察の要職歴任による経験と知識
	加 藤 真 美					●	●		・弁護士としての経験と専門知識
	鈴 木 久 和	●	●			●		●	・IT企業におけるIR・財務の分掌役員、副社長の経験 ・総合商社におけるコンプライアンス・コーポレートガバナンス業務の経験

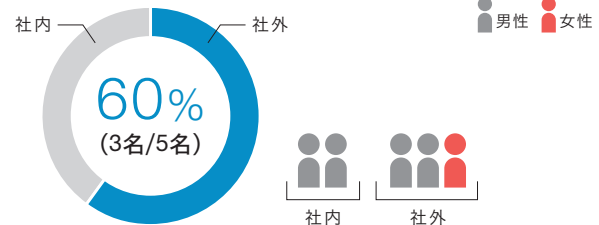
※特に期待するスキルに●を記載しております。

取締役・監査役の社外役員比率

取締役



監査役



役員報酬

基本方針

当社の取締役報酬は、以下の基本方針に基づいて定めています。

- ・当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的とし、経営目標の達成を動機づけるものであること
 - ・第三者機関の調査データに基づき、他社の支給水準を勘案の上、多様で優秀な人財の確保・報奨を可能にする、競争力ある報酬体系および報酬水準であること
 - ・固定報酬(金銭報酬)、業績連動報酬(金銭報酬)およびステークホルダーとの価値共有を目的とした譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)の割合を適切に設定することにより、健全な企業家精神を発揮させるものであること
- なお、社外取締役の報酬は、その役割と独立性に鑑み、固定報酬(金銭報酬)

のみとしています。

また、2025年3月27日開催の第77回定時株主総会決議により、取締役の金銭報酬(固定報酬および業績連動報酬)について、その上限を年額550百万円以内(うち社外取締役分は年額90百万円以内)とすること、また、当該金銭報酬とは別枠で、取締役(社外取締役を除く)に対し、非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)として、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の総額を年額250百万円以内、交付する当社株式数の上限を年90万株以内とすることの承認を得ています。これにより取締役の報酬額の総額は年額800百万円以内(金銭報酬年額550百万円以内、非金銭報酬年額250百万円以内)となっています。

固定報酬(金銭報酬)の決定に関する方針

取締役の固定報酬(金銭報酬)は、月例の固定報酬とし、他社水準や従業員給与の水準を考慮した基本報酬と役職別の手当で構成しています。

業績連動報酬(金銭報酬)の決定に関する方針

取締役の業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、中期経営計画における重要指標である連結営業利益を業績指標として支給額を決定し、上記固定報酬と合わせ月例で支給しています。具体的には、連結営業利益の金額に連動した役位別の支給率を定め、以下の算定式で決定しています。

$$\text{業績連動報酬} = \text{役位別基本報酬} \times \text{業績指標に基づく役位別の支給率}$$

譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)の決定に関する方針

取締役の譲渡制限付株式報酬は、年間の基本報酬に対し、役位別の支給率を乗じた金額で決定され、譲渡制限付株式の付与に関する取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値で除した株式数を付与することとしています。

① 譲渡制限および譲渡制限期間

取締役は、譲渡制限付株式について、付与日から当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を退任する日までの間、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。

② 無償取得事由

任期中の正当な理由によらない途中退任、法令または社内規則の違反その他譲渡制限付株式を無償取得することが相当であると当社の取締役会で定める事由に該当した場合、当社は、付与した譲渡制限付株式を無償で取得する。

金銭報酬と非金銭報酬などの割合に関する方針

金銭報酬と非金銭報酬等の内容および割合は、以下のとおりです。

	金銭報酬		非金銭報酬等
	固定報酬 (基本報酬+役職別手当)	業績連動報酬 (基本報酬×役位別支給率)	譲渡制限付株式報酬 (基本報酬×役位別支給率)
会長	約40%	約30%	約30%
社長	約30%	約30%	約40%
副社長以下	約50%	約20%	約30%
社外取締役	100%	—	—

注) 1. 金銭報酬の業績連動部分については、連結営業利益の金額が制度上の基準となる水準であったと仮定した場合です。

2. 取締役および社外取締役の個人別の報酬については、取締役会は公正性と透明性を確保するため、事前に社外取締役を委員長とし過半数が独立社外取締役で構成される指名報酬諮問委員会に諮問し、その答申を踏まえて決定しています。

BUSINESS SEGMENTS

事業セグメント

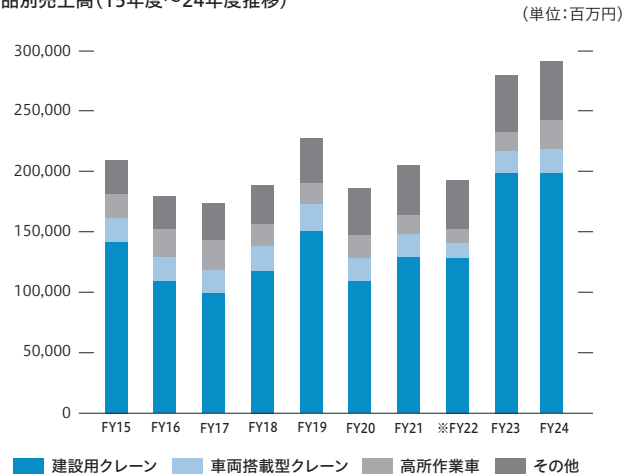
》製品別売上高

製品別売上高は、車両搭載型クレーンが194億3千3百万円(前期比108.0%)、高所作業車が242億8千3百万円(前期比149.6%)、その他の製品が484億7千4百万円(前期比103.6%)と前期に比べて売上高が増加しました。建設用クレーンの売上高は1,993億8百万円(前期比100.0%)とほぼ横ばいでした。この結果、2024年度の売上高は過去最高となる2,915億円(前期比104.0%)となりました。

製品別売上高(23年・24年比較)

	23年 1-12月	24年 1-12月	(単位:百万円)	
			比較増減 金額	増減率
建設用クレーン	199,232	199,308	76	0.0%
車両搭載型 クレーン	17,996	19,433	1,437	8.0%
高所作業車	16,230	24,283	8,052	49.6%
その他	46,806	48,474	1,667	3.6%
合計	280,266	291,500	11,233	4.0%

製品別売上高(15年度～24年度推移)



※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。



》仕向地別売上高

北米990億7百万円(前期比110.6%)、中南米54億6千8百万円(前期比116.5%)、アジア159億3千万円(前期比104.5%)、オセアニア157億9千8百万円(前期比103.1%)、その他の地域16億5千3百万円(前期比107.1%)は前期を上回る売上高でした。欧州285億3百万円(前期比90.4%)、中東152億9千2百万円(前期比67.4%)では売上高が減少しました。

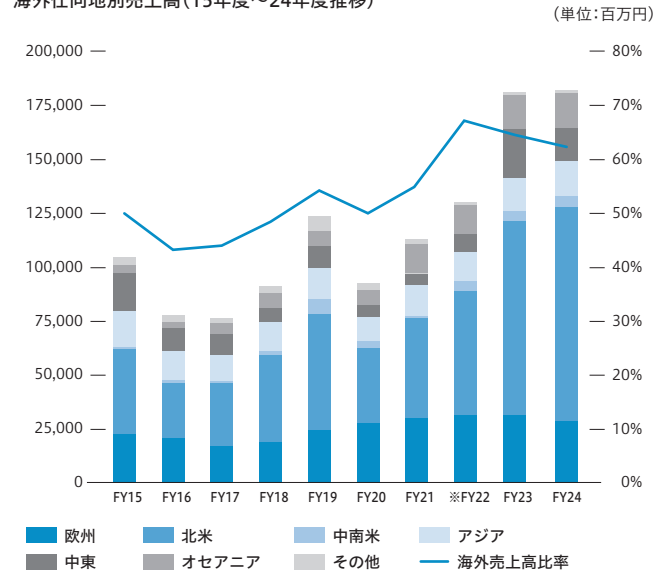
日本においては1,098億4千5百万円(前期比110.2%)と売上高は増加しました。海外売上高比率は、62.3%(前期64.4%)となりました。

仕向地別売上高(23年・24年比較)

	23年 1-12月	24年 1-12月	(単位:百万円)	
			比較増減 金額	増減率
欧州	31,520	28,503	-3,016	-9.6%
北米	89,535	99,007	9,472	10.6%
中南米	4,692	5,468	775	16.5%
アジア	15,250	15,930	680	4.5%
中東	22,692	15,292	-7,400	-32.6%
オセアニア	15,320	15,798	477	3.1%
その他	1,544	1,653	109	7.1%
小計(海外計)	180,556	181,654	1,098	0.6%
日本	99,710	109,845	10,135	10.2%
合計	280,266	291,500	11,233	4.0%
海外売上高比率	64.4%	62.3%		

※その他には、アフリカ、CISを含んでいます。

海外仕向地別売上高(15年度～24年度推移)



※日本は含んでいません。
 ※その他には、アフリカ、CISを含んでいます。
 ※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
 また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。



建設用クレーン

01 Mobile Cranes

売上高

日本向け売上高は、需要が減少する中、販売に注力した結果、500億4千8百万円（前期比101.7%）となりました。海外向け売上高は、需要が増加したものの、1,492億6千万円（前期比99.5%）となりました。この結果、建設用クレーンの売上高は1,993億8百万円（前期比100.0%）となりました。

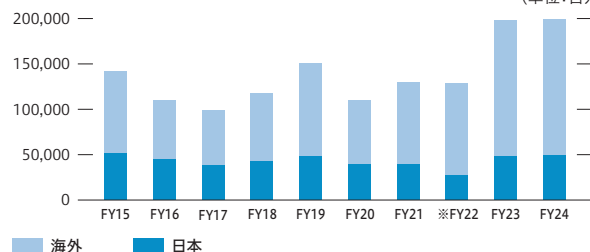
売上高(23年・24年比較)

(単位:百万円)

	23年 1-12月	24年 1-12月	比較増減	
			金額	増減率
日本	49,218	50,048	830	1.7%
海外	150,014	149,260	-754	-0.5%
合計	199,232	199,308	76	0.0%

売上高(15年度～24年度推移)

(単位:百万円)



※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

需要とシェア(台数ベース)

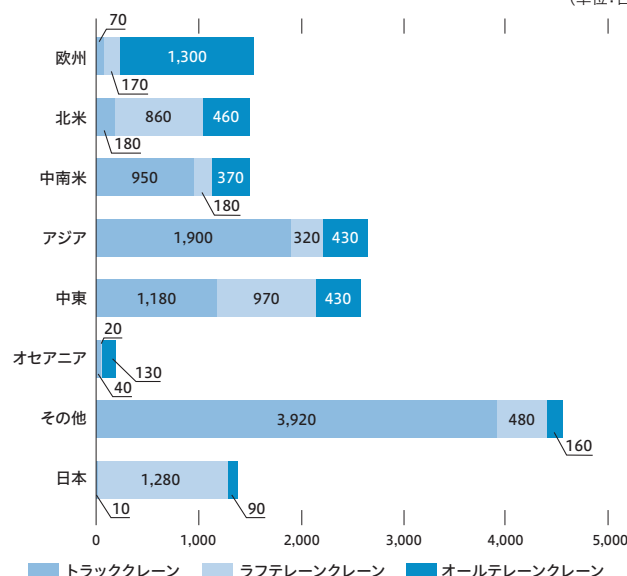
需要は中南米と中東で大幅に増加し、2024年の世界全体(中国を除く)の建設用クレーン需要は、前期比109.1%と増加しました。タダノ製品の世界全体におけるシェアは、前期の15%から2ポイント減少した13%となりました。

需要・シェア(23年・24年比較)

	需要			シェア	
	23年 1-12月	24年 1-12月	増減率	23年 1-12月	24年 1-12月
欧州	1,470台	1,540台	4.8%	9%	6%
北米	1,480台	1,500台	1.4%	40%	40%
中南米	880台	1,500台	70.5%	6%	2%
アジア	2,720台	2,650台	-2.6%	6%	6%
中東	1,840台	2,580台	40.2%	15%	8%
オセアニア	470台	190台	-59.6%	20%	31%
その他	4,270台	4,560台	6.8%	1%	0%
海外計	13,130台	14,520台	10.6%		
日本	1,450台	1,380台	-4.8%	62%	61%
合計	14,580台	15,900台	9.1%	15%	13%

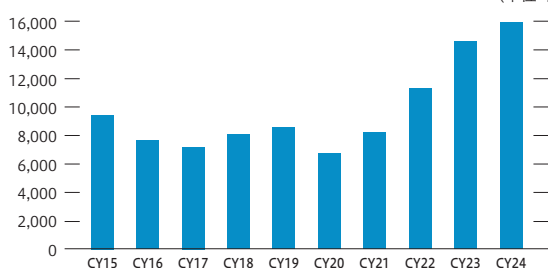
市場ごとの機種別需要(24年/暦年ベース)

(単位:台)



世界需要(15年～24年推移/暦年ベース)

(単位:台)



※数値は当社推計(10台単位にて四捨五入) ※その他には、アフリカ、CISを含んでいます。
※ロシア国産は含んでいません。 ※中国国産の輸出は含んでいます。
※中国国産の中国市場向けは含んでいません。 中国市場における中国国産の需要推移は次のとおりです。
CY15:約9千台、CY16:約9千台、CY17:約2万台、CY18:約3万2千台、CY19:約4万2千台、
CY20:約5万4千台、CY21:約4万6千台、CY22:約2万2千台、CY23:約1万9千台、CY24:約1万1千台



製品紹介

オールテレーンクレーン

高速道路や橋梁工事などのインフラ整備、大型プラントやビルといった建築やメンテナンス工事などの現場で活躍する大型クレーンです。舗装道路から不整地まであらゆる路面に適応し、大きなクレーン能力を持ちながら、後輪もしくは全輪軸操舵機能により小回り性にも優れています。



AC 7,450-1

ラフテレーンクレーン

タダノの技術の粋を集めた主力製品。一つの運転席で走行とクレーン操作が行える自走式クレーンです。不整地や軟弱な地盤でも走行ができるほか、その小回り性を活かし、市街地や狭隘地などの現場でも活躍しています。海外では主に大規模プラントの建設・メンテナンスに使われています。



GR-1000EX-4

トラッククレーン

専用または汎用トラックに架装したクレーンです。走行用とクレーン用の運転室が個別に設けられています。トラック同様迅速に作業現場まで自走し、クレーン作業を開始します。海外では高速走行性をもつ大型クレーンとして使われ、メンテナンスの容易性、コストパフォーマンスの高さから北米、新興国で高く評価されています。



GT-800XL-2

伸縮ブーム式 クローラクレーン

広大なアメリカで、泥濘地を含めたさまざまな環境で効率よく作業するように開発されました。クローラキャリヤの低重心の利点を活かし、高さに余裕のないトンネルやプラント、オイルタンクなどの設置現場で荷を吊ったまま走行し、その強さを発揮します。



GTC-1300

ラチスブーム式 クローラクレーン

より大きな吊り上げ能力を必要とする現場に適したクレーンです。他のタイプのクレーンよりも大きな吊り上げ能力(最大3,200トン)を備えており、高負荷時にも優れた操作性を保持することができます。その大きさにも関わらず、分解することで輸送が容易となり、高まるクリーンエネルギー需要を背景に、風力発電関連工事をはじめ、世界各地で活躍の場を広げています。



CC78.1250-1

車両搭載型クレーン

02 Truck Loader Cranes



》売上高・日本台数シェア

日本向け売上高は、トラックシャシ供給が改善し、需要が増加する中、174億7千6百万円(前期比112.1%)となりました。海外向け売上高は、19億5千6百万円(前期比81.1%)となりました。この結果、車両搭載型クレーンの売上高は194億3千3百万円(前期比108.0%)となりました。

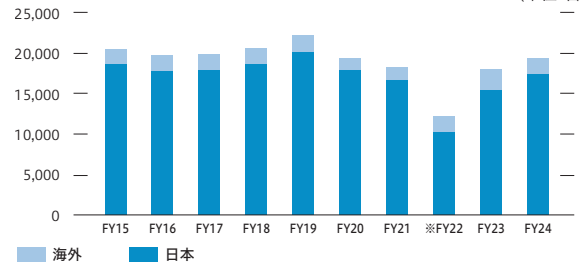
売上高(23年・24年比較)

(単位:百万円)

	23年 1-12月	24年 1-12月	比較増減	
			金額	増減率
日本	15,583	17,476	1,892	12.1%
海外	2,412	1,956	-455	-18.9%
合計	17,996	19,433	1,437	8.0%

売上高(15年度～24年度推移)

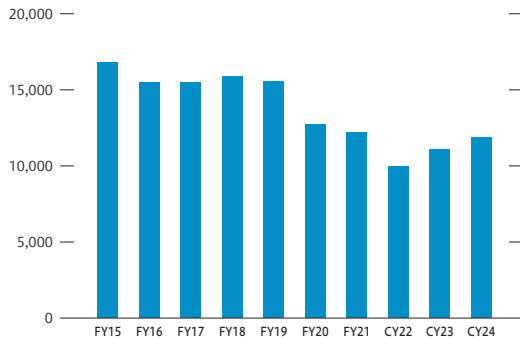
(単位:百万円)



※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

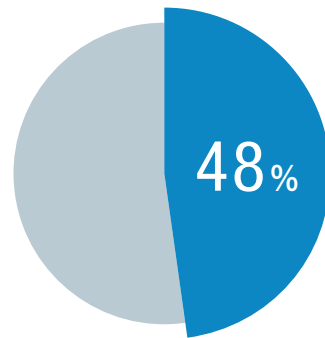
日本需要(15年度～24年度推移)

(単位:台)



※FY:4月～3月, CY:1月～12月

日本台数シェア(24年度)



》製品紹介



TM-ZE360

カーゴクレーン



TM-ZX294

運輸業や造園業、建設業など、さまざまな業種のお客さまの荷役作業に使われている一番身近なクレーンです。トラックキャブの後ろなどに架装したもので、幅広い種類のトラックへの架装と豊富なクレーンのラインナップを取り揃えて多様なニーズに応えています。

高所作業車

03 Aerial Work Platforms



》売上高・日本台数シェア

日本の需要が減少する中、トラック架装式高所作業車の拡販に加え、長野工業株式会社（現：株式会社タダノユーティリティ）の買収効果もあり、売上高は242億8千3百万円（前期比149.6%）となりました。

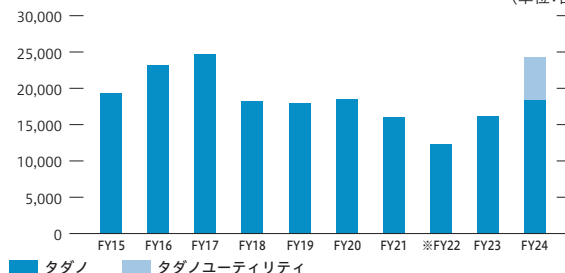
売上高（23年・24年比較）

（単位：百万円）

	23年 1-12月	24年 1-12月	比較増減	
			金額	増減率
日本	16,086	22,734	6,647	41.3%
海外	143	1,548	1,405	978.9%
合計	16,230	24,283	8,052	49.6%

売上高（15年度～24年度推移）

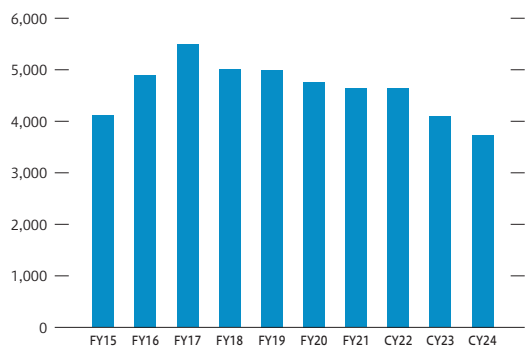
（単位：百万円）



※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

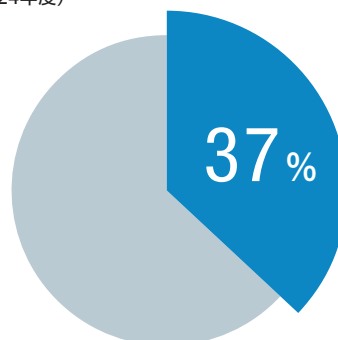
日本需要（15年度～24年度推移）

（単位：台）



※FY:4月～3月, CY:1月～12月

日本台数シェア（24年度）



》製品紹介



AT-200S



高所
作業車

eAA-9MC

「人を乗せて作業する機械」であり、安全性、利便性、快適性がとりわけ重要になります。当社では、先進の制御技術で操作の簡便化、操作性の向上を推進しています。特に一つのレバーでデッキが垂直移動・水平移動できる世界初の「4軸協調制御」技術を搭載したスーパーデッキは、高所作業車に新しい歴史を開いた画期的な製品として高く評価されています。

その他

04 Others

》売上高

中古クレーン・商品の売上高は、71億9千9百万円（前期比93.2%）となりました。部品・修理他の売上高は、412億7千5百万円（前期比105.6%）と過去最高の売上高となりました。この結果、合計の売上高は、484億7千4百万円（前期比103.6%）となりました。

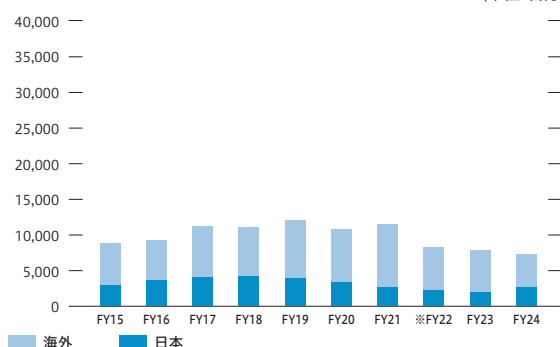
売上高(23年・24年比較)

(単位:百万円)

	23年 1-12月	24年 1-12月	比較増減	
			金額	増減率
中古クレーン ・商品	7,723	7,199	-524	-6.8%
部品・修理他	39,083	41,275	2,192	5.6%
合計	46,806	48,474	1,667	3.6%

中古クレーン・商品売上高(15年度～24年度推移)

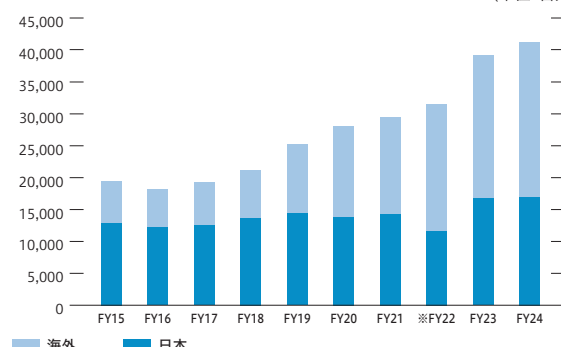
(単位:百万円)



※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

部品・修理他売上高(15年度～24年度推移)

(単位:百万円)



※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

》感動サービスの提供

クレーンのダウンタイムはお客様のビジネスの損失に直結するため、当社では「感動サービスの提供」に取り組んでいます。

ピフォーサービスでは、HELLO-NETを活用した、お客様、サービス工場、当社の3者間でメンテナンス状況や整備履歴を共有する、「タダノメンテナンスパック」や高度化したエンジンのメンテナンスに特化した「Tadano エンジンケアパック」の普及により、製品のダウンタイムや整備不良による故障の減少を目指しています。

アフターサービスでは、日本においては10支店と23営業所に加え、全国361カ所の認定サービス工場と854名の認定サービスエンジニアによるサービス体制を構築しています。海外では当社、グループ会社、代理店等による100カ所を超えるネットワークにより、世界をカバーしています。その他体制整備とともに進めているのが、サービスの質を高める取り組みです。

現地開催だけでなく、IT技術を取り入れWEBを活用し遠隔地からでも受講を可能とした技術講習会のほか、トレーニングセンターでの体系的、かつ先端技術を取り入れた教育で、日本・海外のサービスエンジニアの人財育成を進めています。

また、VR（バーチャルリアリティ／仮想現実）を活用した体感型の安全教育を導入するなど、作業中の事故防止にも力を入れています。



Topics

タダノグループは中期経営計画(24-26)にて「Reaching new heights～新たなステージへ～」をスローガンに掲げ「脱炭素化の加速」「新たな領域への挑戦」「強みを活かしたものづくり改革」「変革を支える足場固め」を成長戦略の骨子としています。

2024年度以降、タダノユーティリティ(旧・長野工業)とManitexグループの買収、IHI運搬機械・運搬システム事業取得の発表、新たな脱炭素製品の発売、ドイツ工場再編の推進と、次々に具体的な成果をあげることができています。

アメリカ Manitex International, Inc.を買収

2025年1月、アメリカManitex International, Inc.の株式の全てを取得し、完全子会社化を完了しました。Manitex社は、Lifting Equipment事業とレンタル事業を傘下に持つ持株会社であり、ブームトラックはじめ複数のLE製品を持つManitex、ナックルブームクレーンのPM、高所作業車のOil & Steel、電動ピック&キャリークレーンのVallaはいずれも、タダノグループのラインナップをさらに幅広く魅力的にすることができるブランドであると考え、本買収の実行に至りました。

また、タダノグループの事業ポートフォリオにおける「建設用クレーン・車両搭載型クレーン・高所作業車」という主要3セグメントのバランスという観点からは、本買収によってManitex社がグループに加わることで、将来的な車両搭載型クレーン・高所作業車のグローバルビジネス拡大につながり、よりバランスの取れたポートフォリオ構成となることも期待しています。



PM



Oil & Steel



Valla

国際建機展への出展 bauma2025

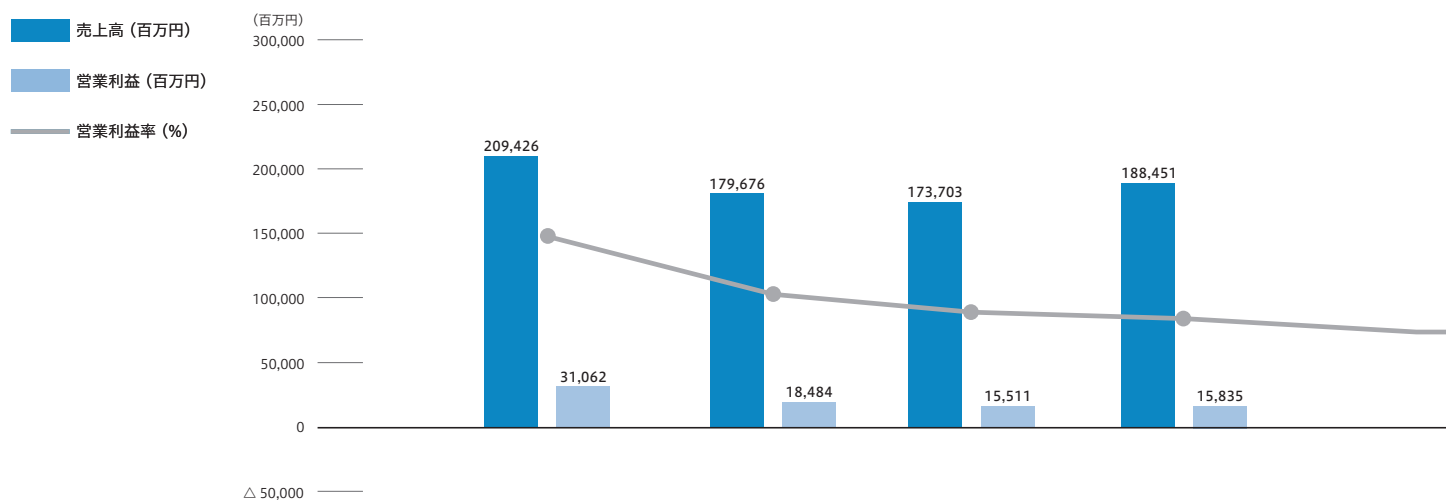
2025年4月にドイツ・ミュンヘンで開催された世界最大級の国際建機展「bauma2025」は、日本・ドイツ・アメリカ・イタリアを中心にしたグローバルチームが、世界中の来場者に「変革を遂げるTadano」をPRするイベントとなりました。

今回のbaumaでは中期経営計画(24-26)の戦略に沿った展示を行い、「Reaching new heights」まさに新たなステージへと加速するタダノグループを来場いただく皆さまにアピールしました。

脱炭素化の加速	世界初のフル電動ラフテレーンクレーンEVOLTシリーズから、アメリカ・カナダ向けに昨年発売した「eGR-1000XLL-1」をはじめとするTadano Green Solutionsの製品群を展示
新たな領域への挑戦	2024年3件のM&Aを実施・発表。タダノユーティリティ(旧・長野工業)の自走式高所作業車や、Manitex・PMのナックルブームクレーンなど大幅に拡大したタダノグループの製品ラインナップを展示
強みを活かしたものづくり改革	欧州事業再生に関連して、日本・ドイツ双方の強みを活かし、当社が安全・品質のさらなる向上と復権を期すオールテレーンクレーンの強力なラインナップを展示
変革を支える足場固め	今後の現場における労働力不足や技術ノウハウの伝承を支えていく、新たな技術・ソリューションを提示



財務・非財務ハイライト(連結ベース)

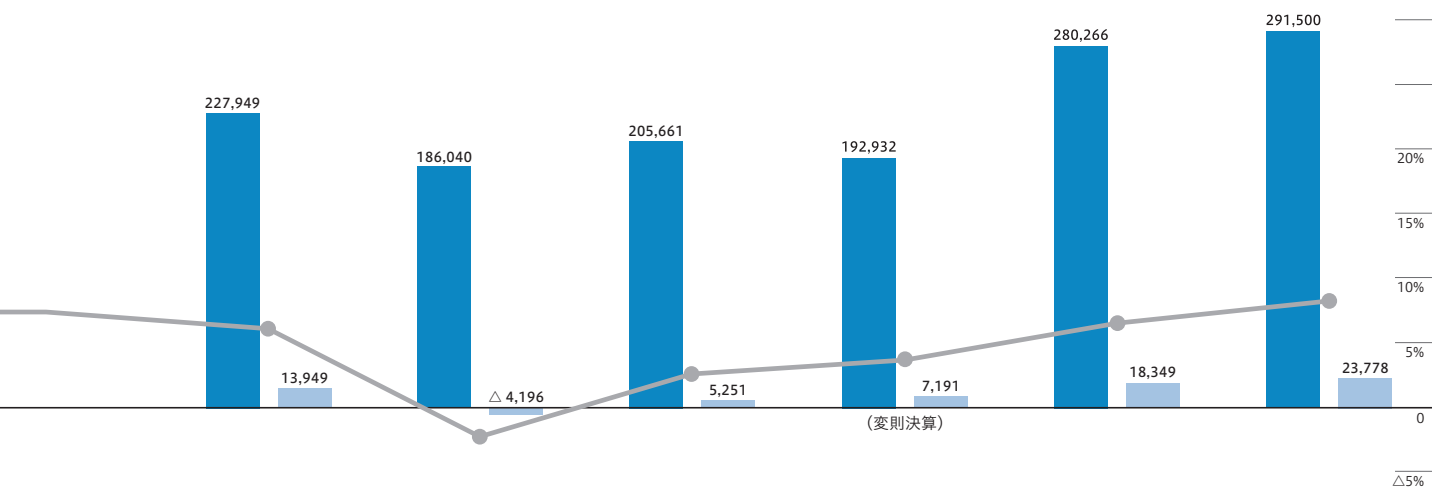


	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
損益状況				
売上高 (百万円)	209,426	179,676	173,703	188,451
営業利益 (損失) (百万円)	31,062	18,484	15,511	15,835
経常利益 (損失) (百万円)	30,680	18,490	14,907	15,604
親会社株主に帰属する当期純利益 (損失) (百万円)	19,621	11,881	9,391	11,462
キャッシュ・フロー状況				
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	19,387	3,301	30,015	2,515
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 3,758	△ 4,798	△ 3,942	△ 17,052
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 3,136	△ 2,495	△ 7,992	△ 5,717
財務状況				
総資産額 (百万円)	235,302	229,737	245,501	255,793
現金及び現金同等物の期末残高 (百万円)	73,120	68,291	86,624	65,753
有利子負債 (百万円)	36,869	37,235	33,750	30,165
株主資本 (百万円)	133,190	141,746	147,841	156,011
1株当たり情報				
1株当たり純資産 (円)	1,060.0	1,121.9	1,180.3	1,216.0
1株当たり当期純利益 (損失) (円)	154.9	93.8	74.2	90.5
株価収益率 (%)	6.7	13.8	21.5	11.6
配当金 (円)	26.0	26.0	26.0	26.0
配当性向 (%)	16.8	27.7	35.1	28.7
その他指標				
営業利益率 (%)	14.8	10.3	8.9	8.4
ROA (総資産営業利益率) (%)	13.5	7.9	6.5	6.3
ROE (自己資本当期純利益率) (%)	15.4	8.6	6.4	7.6
ROIC (投下資本利益率) (%)	12.3	7.4	5.6	6.0
自己資本比率 (%)	57.0	61.8	60.9	60.2
設備投資額 (百万円)	4,572	6,030	2,838	14,458
減価償却費 (百万円)	2,793	3,113	2,864	2,984
研究開発費 (百万円)	5,611	5,993	6,149	6,918
海外売上高比率 (%)	49.9	43.1	43.8	48.5
従業員数 (名)	3,433	3,346	3,311	3,405
平均勤続年数 (年) ※1	16.3	17.2	17.1	16.9
女性社員比率 (%) ※1	7.5	7.7	7.6	7.1
女性管理職比率 (%) ※1	0.7	0.0	1.2	1.3
CO ₂ 排出量 (t) ※2	14,269	13,765	12,375	12,426
産業廃棄物排出量 (t)	—	—	—	—

※1 株式会社タグ

※2 2019年度より集計対象を国内グループ全拠点および海外生産拠点に拡大

※3 決算期変更に伴い、2022年度は4～12月の9カ月間を連結対象期間とした変則的な決算となっております。



2019年度	2020年度	2021年度	2022年度※3	2023年度	2024年度
227,949	186,040	205,661	192,932	280,266	291,500
13,949	△ 4,196	5,251	7,191	18,349	23,778
13,791	△ 4,683	5,454	6,540	16,367	21,077
6,433	△ 12,987	13,096	2,210	7,773	6,642
△ 2,982	20,448	17,332	△ 20,419	10,121	26
△ 31,543	△ 3,731	△ 7,084	4,517	△ 3,983	△ 25,109
25,954	29,039	△ 471	△ 5,048	△ 13,253	21,623
311,260	323,920	344,719	356,693	365,244	403,422
56,997	102,995	115,196	97,990	94,126	92,574
63,035	94,586	98,177	98,335	91,315	122,473
159,025	144,307	156,502	156,611	163,514	167,277
1,241.3	1,137.0	1,255.1	1,318.5	1,426.4	1,484.9
50.8	△ 102.5	103.3	17.4	61.3	52.3
15.2	—	10.0	52.6	19.3	22.0
28.0	3.0	7.0	8.0	19.0	23.0
55.1	—	6.8	45.9	31.0	44.0
6.1	△ 2.3	2.6	3.7	6.5	8.2
4.9	—	1.6	2.1	5.1	6.2
4.1	—	8.6	1.4	4.5	3.6
4.1	△ 2.1	0.9	0.4	3.0	5.0
50.5	44.5	46.2	46.9	49.6	46.8
12,902	5,666	5,364	7,361	4,293	9,990
4,527	5,695	5,541	4,914	6,013	6,735
7,822	8,440	7,976	7,397	9,352	10,156
54.1	49.9	54.8	67.2	64.4	62.3
5,084	5,074	4,589	4,651	4,686	4,916
17.0	17.8	16.7	15.4	16.7	15.7
7.4	7.5	9.5	9.5	10.5	10.7
1.3	0.9	0.9	2.0	2.5	2.4
32,453	26,153	28,913	22,878	28,881	29,673
4,580	3,260	3,078	2,218	3,387	4,102

会社概要・株式の状況

概 要（2024年12月31日現在）

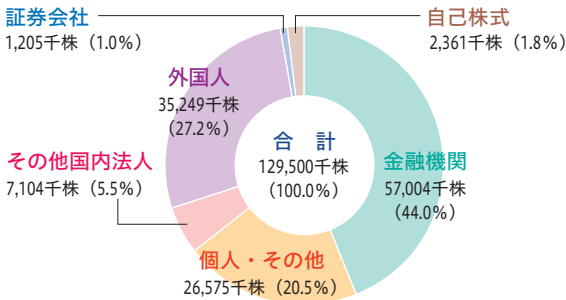
商 号	株式会社タダノ
資 本 金	13,021,568,461円(発行済株式の総数 129,500,355株)
設 立	1948年8月24日
従 業 員 数	単独1,674人、連結4,916人
事 業 内 容	建設用クレーン、車両搭載型クレーンおよび高所作業車等の製造販売
本 社	香川県高松市新田町甲34番地
生 産 拠 点	高松工場(高松市)、志度工場(さぬき市)、香西工場(高松市) 多度津工場(多度津町)、千葉工場(千葉市) タダノコアテクセンター(丸亀市) タダノユーティリティ 千曲工場(千曲市) タダノユーティリティ 麻績工場(東筑摩郡) タダノ・ファウン GmbH(ドイツ) タダノ・デマーグ GmbH ディングラーシュトラセ工場(ドイツ) タダノ・デマーグ GmbH パラシャイド工場(ドイツ) タダノ・マンティス Corp. (アメリカ) タダノインベーションセンター(高松市)、三本松試験場(東かがわ市)
研究所・試験場	
支 店・営 業 所	10支店・23営業所
海 外 事 務 所	北京事務所、モスクワ事務所
グ ル ー プ 会 社	子会社34社・関連会社1社 日本(計12社) 株式会社タダノアイメス 株式会社タダノアイレック 株式会社タダノエステック 他9社 欧州(計11社) Tadano Faun GmbH(ドイツ) Tadano Demag GmbH(ドイツ) 他9社 米州(計5社) Tadano America Corporation(アメリカ) Tadano Mantis Corporation(アメリカ) 他3社 オセアニア(計1社) Tadano Oceania Pty Ltd(オーストラリア) その他(計6社) Tadano Asia Pte. Ltd.(シンガポール) Tadano Cranes India Pvt. Ltd.(インド) 他4社

株式の状況（2024年12月31日現在）

発行可能株式総数	400,000,000株
発行済株式の総数	129,500,355株
株 主 数	10,261名

注)発行済み株式の総数には、自己株式2,361,793株を含んでおります。

所有者別株式分布状況



役 員（2025年3月27日現在）

代表取締役会長	多田野 宏 一
代表取締役社長・CEO	氏 家 俊 明
取締役執行役員常務	合 田 洋 之
取締役執行役員常務	八 代 倫 明
取締役(筆頭独立社外取締役)	村 山 昇 作*
取締役	石 塚 達 郎*
取締役	大 塚 聡 子*
取締役	金 子 順 一*
取締役	髙 沼 宏 一*
執行役員専務	澤 田 憲 一
執行役員常務	安 富 雄 史
執行役員	程 前
執行役員	吉 田 耕 三
執行役員	入 船 雄 一
執行役員	木 島 達 也
執行役員	二 村 泰 寛
執行役員	福 井 敬 一
執行役員	西 條 佳 孝
執行役員	金 川 裕 之
執行役員	寺 田 王 彦
執行役員待遇	木 曾 卓
常勤監査役	池 浦 雅 彦
常勤監査役	藤 井 清 史
常勤監査役	渡 辺 耕 治*
監査役	加 藤 真 美*
監査役	鈴 木 久 和*

※社外取締役および社外監査役

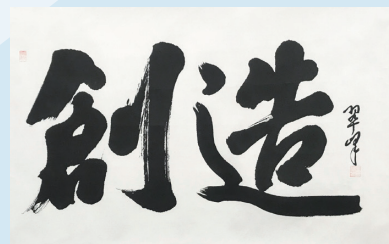
大株主

株主名	当社への出資状況	
	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	16,253	12.7
株式会社日本カストディ銀行	8,709	6.8
日本生命保険相互会社	6,301	4.9
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	5,854	4.6
株式会社みずほ銀行	5,246	4.1
株式会社百十四銀行	5,171	4.0
明治安田生命保険相互会社	4,146	3.2
タダノ取引先持株会	3,369	2.6
株式会社三菱UFJ銀行	3,367	2.6
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE U.S. TAX EXEMPTED PENSION FUNDS	2,924	2.3

注)1. 持株比率は、自己株式を控除して計算しております。
2. 日本マスタートラスト信託銀行株式会社および株式会社日本カストディ銀行の持株数は、全て当該各社の信託業務に係る株式であります。
3. 明治安田生命保険相互会社の持株数には、特別勘定口146千株を含んでおります。

経営理念

「創造・奉仕・協力」の実現こそが
タダノの事業目的です。



鉄工所をやろう！
我々の技術を活かした鉄工所を。

人様の役に立つ仕事をしていれば必ず成功する。

いいか、まず力を合わせて仲良くやることが基本だ。

それが次につながる。それとあんまり人がやっていないような新しい仕事を選ぼうな。

みんながやっとなるようなことの後追いをしてもつまらんだろ？

創業者・多田野益雄の言葉です。

経営理念「創造・奉仕・協力」はここから生まれました。

「創造・奉仕・協力」は経営理念であると同時に、私たちが事業をする目的そのものでもあります。

たった4人と24坪の小さな工場から始まった鉄工所が、

日本ではじめての油圧式トラッククレーン「OC-2型」を開発。

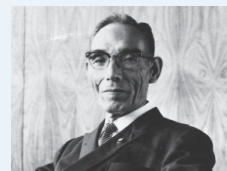
その後も大胆な挑戦と全社の一致団結で、さまざまな製品を送り出しました。

今日も世界のどこかで私たちの製品が、誰かのお役に立っています。

「世の中のお役に立つものを創りたい」

「社会の発展に貢献できる企業になりたい」

この思いがタダノの歴史を作ってきました。「創造・奉仕・協力」は私たちのDNAです。



株式会社 タダノ

〒761-0185 香川県高松市新田町甲34番地
TEL 087-839-5555(代表)
FAX 087-839-5743
www.tadano.co.jp

