

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、人材育成に努めます。

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の推進に向け、多様なバックグラウンドを持つ人財の登用に加え、すべての社員が能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に取り組んでいます。社員向けの基礎教育に加え、管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメント研修を実施し、意識の向上と理解の促進を図っています。また、ハラスメント防止教育については、12月のハラスメント撲滅週間に合わせ、社内イントラネットを通じてeラーニングを実施しています。新入社員に対しては、4月の基本研修においてeラーニング受講後、ディスカッションを中心とした研修を行い、理解の定着を図っています。さらに、2025年度には国内の社員を対象にアンコンシャス・バイアスに関するeラーニングを導入し、各職場でミーティングを実施しました。上司や同僚の考え方を共有・理解することで無意識の偏見への気づきを促し、心理的安全性の向上と風通しの良い職場づくりを推進していきます。



女性活躍に関する取り組み

働きやすく、働きがいのある職場の実現に向け、当社は女性の活躍推進をDE&Iの重要で長期的な要素の一つと位置づけています。女性が長期的に活躍できる環境を整備することは、性別や年齢に関係なく多様な人財の活躍につながると考えています。具体的には、出産・育児などがキャリア形成の制約とならない業務・評価制度の改定、公平で明確な評価の確保、男女間賃金差異の可視化等に取り組んでいます。また、重要な役割への女性の積極的な配置や、会議へのオブザーバー参加、全社横断プロジェクトのリーダーへの任命などを通じて、成長機会の拡充を図っています。これらの取り組みにより、これまで管理職への登用に消極的であった女性の意識にも変化が見られ、近年では積極的に管理職を志向する人財が増加しています。女性管理職比率は2026年1月には4.6%まで上昇しました。さらに、女性リーダーを継続的に輩出するため、若手女性社員（指導職層）を対象とした選抜型のパーソナルリーダーシップ研修の実施を予定しています。これにより、女性管理職に向けてのさらなる成長意欲と視座の向上を促し、今後の挑戦と活躍に向けた意識・行動の変革を後押ししていきます。

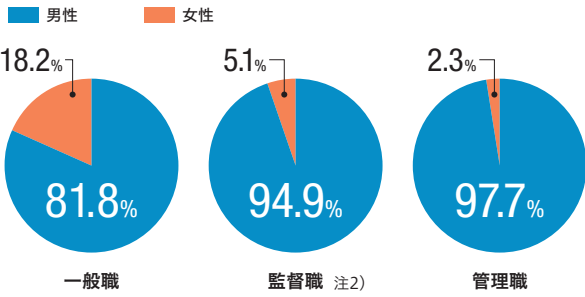
	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年以降
	実績	実績	実績	目標	目標
女性比率	10.5%	10.7%	10.9%	10%	20%
女性管理職比率	2.5%	2.4%	2.3%	4%	7%
女性監督職比率 （注）	5.2%	4.3%	5.1%	5%	9%
男女賃金差異	74.6%	74.3%	75.6%	76%	—

注）監督職（係長級）

男女の賃金差異

当社においては、人事制度上、性別による賃金差異は設けておりません。男女間の賃金差異は、主に役職者比率の違いや平均勤続年数の差といった構成要因に起因するものです。2025年度における正規雇用労働者の男女賃金差異は72.5%となっておりますが、同一の役割等級や職務内容において、性別による賃金差はありません。等級別の給与水準は男女共通であり、同一等級・同一条件下では均等な賃金が支払われています。一方で、男性社員と比較して女性社員の役職者比率が低いことが、全体の賃金差異に大きく影響しています。これまでの担当業務、配置、育成機会の差が長期的に積み重なった結果として、現状の差異が生じているものと認識しています。また、平均勤続年数の差については、過去には結婚や出産などのライフイベントに伴う女性の離職傾向があったことに加え、近年は女性社員の積極的採用を進めていることによるものです。より柔軟な働き方の整備を進めるとともに、女性社員の公平で明確な評価の確保、管理職候補者の育成および登用を積極的に推進し、賃金差異の改善に取り組んでまいります。

職層別人数比率



注1）2025年12月31日時点
注2）監督職（係長級）

「プラチナくるみん」認定

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。



育児休業取得の推進

キャリアを中断することなく、性別にかかわらず社員が活躍し続けられる職場環境の実現を目指し、当社では育児休業の取得促進と職場理解の向上に取り組んでいます。女性社員が妊娠・出産を理由に離職することなく、柔軟に働き続けられるよう、業務内容の見直しや配置転換、職場環境の整備、周囲の理解促進を進めています。また、男性社員が育児に主体的に関わり、育児休業を取得しやすい職場風土の醸成に向けて、仕事と育児の両立を支援する制度および環境の整備を推進しています。ワークライフバランスの実現と従業員エンゲージメントの向上に向け、男性社員の育児休業取得促進を重要なサステナビリティ課題の一つと位置づけ、継続的に取り組みを進めています。今後も、男性の育児休業取得率のさらなる向上を目標に、制度の活用促進と職場理解の醸成を一層推進していきます。

「妊婦体験教室」の実施

妊娠中の社員が所属する技術系部署において、妊娠婦への配慮やマタニティハラスメント防止に関する理解促進を目的とした健康教室を実施しました。当日は、妊娠期の身体的負担や日常生活の変化への理解を深めるため、妊婦体験を取り入れ、妊娠中の社員が直面する状況を体感的に学ぶ機会としました。妊娠中の社員は、自身の体調や業務への影響を判断しづらい中で、職場に負担をかけまいと無理をしてしまう場合もあることから、安心して働き続けるためには職場の理解と協力が不可欠であることを改めて認識しました。



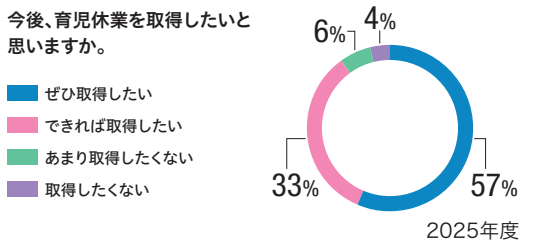
技術系女性育児休業取得者の声

現場業務への影響を考慮し、妊娠については初期の段階で上司へ相談しました。育児休業の取得についても、妊娠報告から約1か月後に産休育休計画表を共有し、今後の取得予定を報告しました。それまで従事していた高所作業車を用いた現場業務から、事務作業へと業務を調整していただき、体調に応じて在宅勤務へ切り替えるなど、柔軟に対応していただきました。また、職場の皆さんが妊婦でも無理なく取り組める軽作業と一緒に検討していただき、簡易ベッドを用意していただくなど、多くの配慮をいただきました。日々の体調については朝礼後に上司へ報告し、その日の業務内容や作業中のサポート体制を調整していただいたことで、お腹が大きくなってからも安心して働くことができました。余裕を持って業務を進めるとともに、進捗状況を上司と共有するよう心がけました。育児休業を通して得られる経験や、子どもの成長を間近で見守ることができる喜びは非常に貴重なものです。また、夫婦で育児に取り組む中でそれぞれの得意分野が見えてきたことで、役割分担を考える良い機会にもなりました。何より、育児の大変さを互いに理解し合うことの大切さを実感しています。



男性育児休業アンケートの実施

女性活躍推進や働き方改革において重要な取り組みである男性育児休業について、2026年の男性育児休業取得率62%の達成を目指し、男性社員を対象とした育児休業アンケートを実施しました。男性育児休業に対する関心の高さがうかがえる結果となりました。男性社員の育児休業に対する理解や関心は高まっている一方で、「取得を希望しているが、業務面での不安がある」「育休中のフォロー体制が整っていない」「取得しやすい雰囲気づくりが必要」といった声が多く寄せられました。今後は男性も当たり前育児休業を取得できるよう、ライフイベントに応じて安心して働ける環境づくりを推進していきます。



男性育児休業取得者上司の声

部下から奥様の妊娠の報告を受けたときは、率直に「おめでとう」という気持ちでした。育休は家族と向き合える大切な時間だと思います。その後、育休取得について相談をいただきましたが、仕事は何とかなると思っていましたし、まずは奥様と生まれてくるお子さんのことを最優先に考えてほしいと伝えました。部署内での業務調整は本部に休業中の応援要員の派遣を依頼しました。また、支店での業務であるため、社外への調整も必要でした。お客さまに対しても休業期間を事前に説明し、その間の連絡先などを共有することでご迷惑をお掛けしない体制を整えました。部下が心配なく育休に入れるよう、残務についてはメンバーへ共有し、体制を整えました。また、復帰後に気持ちよく仕事に戻れるよう、現在の状況や進捗も本人と共有し、「万全の状態」かつ「フルスロットル」で復帰できる環境づくりを心掛けました。部下とのコミュニケーションで心がけていることは、何よりも話しやすい関係性が大切だと考えています。そのために、日常の軽い会話を大切にしながら、本音や弱みも見せられるようなオープンなコミュニケーションを心掛けています。

多様な人財採用

多様な人財の採用強化

社員それぞれが持つ背景や能力、経験などを含むさまざまな価値の多様性を受け入れ組織に活かすことが、社員の働きがいや生産性の向上、付加価値の創出につながると考えています。国境を超えたDE&I推進の一環として、留学生のみならず、外国で学ぶ学生の採用を推進しており、2025年は2名、2026年も2名を採用し、日本で、そしてタダノで働くことに情熱を持つ学生を幅広く受け入れています。また、女性がより輝ける職場を紹介する動画や紹介冊子を通じて、女性活躍の現状を幅広く周知しており、一人でも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ます。

多様な人財確保	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年以降
	実績	実績	実績	目標	目標
新卒採用に占める女性の比率（注）	16.0%	16.4%	16.1%	20%	20%
中途採用に占める女性の比率	28.6%	9.8%	19.5%	—	—
採用に占める外国籍の比率	3.8%	2.0%	4.9%	—	—

注)4月1日時点

高度技術専門職者の声

タダノ・イノベーションセンターで研究者として入社して3年になります。採用面接では、これまでの研究経験や技術的な強みを丁寧に確認していただき、落ち着いて自分の考えを伝えられる、非常にスムーズなプロセスでした。現在は、熟練・初心者オペレーターの技能分析や、クレーンの予知保全に向けたデータ活用に取り組んでいます。現場のリアルな課題と向き合いながら分析技術を応用できることに大きな意義を感じています。特に、熟練者の技能を可視化し、教育や安全向上に役立てられる点は大きなやりがいです。また、学会や展示会への参加や研修受講の機会も充実しており、自身の成長を積極的に後押ししてくれる環境に感謝しています。



インターンシップ

新卒採用では、特にインターンシップに力を入れており、従来の技術系プログラムに加え、コーポレートスタッフコースおよびシステムエンジニアコースを新設し、開発・研究・サービス・試験分野などさまざまなコースを展開しています。これにより、多様な就業体験の機会を提供し、学生の職業観の醸成および適切なキャリア選択の支援を図っています。その他、1dayのワークショップやweb説明会など、認知度向上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く取り組みを行っています。

地域社会との連携

地域社会との連携および将来のものづくり人財の育成を目的に、地元高校を対象とした工場見学会や、各教育機関に対しての出前授業を実施しています。加えて、地元高校と連携したキャリア探究プロジェクトにも継続的に参画しています。本プロジェクトでは、当社が会社概要や業務内容に関するプレゼンテーションを行うとともに、学生が課題に主体的に取り組む機会を提供しています。これにより、一人ひとりが自身の将来像を描くためのキャリア形成を支援しております。本取り組みは今年で3年目を迎えました。今後も各教育機関との連携をさらに強化し、地域のお役に立つ活動を推進していきます。

採用制度の整備

2025年よりリファラル採用を開始しました。社員を通じた情報発信により、企業文化や業務実態の理解促進を図り、採用のミスマッチ低減および採用効率の向上につなげています。現在は、徐々に実績と反響の輪が広がってきています。従来のジョブチャレンジ制度、社内FA制度に加え、多様な人財が活躍する企業に向けて、より魅力的な制度の整備を推進していきます。

障がい者雇用の促進

障がい者雇用に関する理解促進および情報収集のため、各支援学校への訪問、ハローワーク、障がい者職業センターとの情報共有を実施しています。これらを通じて理解を深め、職場の受け入れ体制を強化し、トライアル雇用や処遇改善などに取り組んでいます。また、採用エージェントとの契約も強化し、2026年度に入り2名を採用しています。一方で、従業員総数の増加に伴い、法定雇用率は未達の状況となっています。今後は、障がいの特性に関わらず多様な人材が能力を発揮できるよう、職場環境の整備および社内理解のさらなる促進に取り組んでいきます。また、採用のみならず、定着・活躍の観点を重視した施策を推進し、持続的な雇用の実現を目指します。

外国籍社員の支援

当社は、技能実習生を重要な人的資本の一部と位置づけ、ESGの観点に基づいた取り組みを推進しています。具体的には、安全で働きやすい作業環境の整備に加え、快適な生活を送るための支援体制の充実にも努めています。これらの取り組みを通じて、多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場づくりを実現していきます。

イスラム教徒の社員向けにプレイヤー＆多目的ルームやシャワールームの設置を拡大しています。実習生の受け入れ時には社員寮の整備や、生活に慣れるまでの1か月間は送迎バスを準備し不慣れな交通事情から発生する事故を防いでいます。また、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・防災教室を開催したり、地元の防災訓練に参加することで防犯や防災意識を向上するとともに、地元の方との交流も深めています。実習生の多くはイスラム教徒のため、昼食はこれに対応した弁当を提供しており、月に1度はインドネシア風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」と好評をいただいております。

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ています。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。



拠点間人材交流による組織力強化

優秀な人材の活用とグローバル拠点間の人材交流を促進する取り組みとして企業内転勤制度を活用し、インド子会社の製図担当者を一定期間、本社設計部署に受け入れました。

タダノの工場で実際の機械に触れることで、ものづくりへの理解を深めるとともに、本社設計者と直接3Dモデリングを行うことで、設計品質の向上および両拠点間の連携強化を図りました。

本取り組みにより、人材不足への対応や優秀な人材の活用に加え、拠点間の相互理解が深まり、グローバル全体での組織力強化にもつながっています。

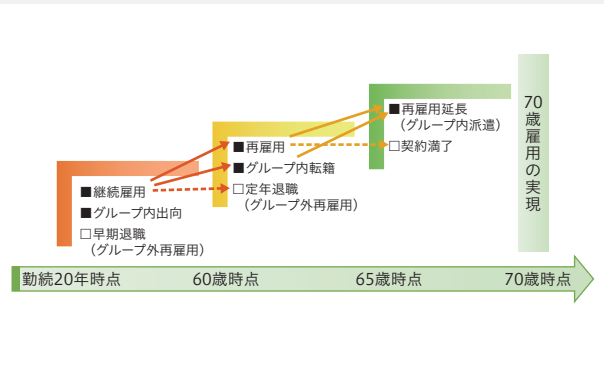


シニアの活躍推進

社員の高齢化や雇用形態の多様化が進む中、シニア社員がこれまで培ってきた知識・経験・専門性を最大限に発揮し、長期にわたり価値創出に貢献できる環境の整備を、当社の重要な人的資本戦略の一つと位置づけています。

その一環として、定年後(60歳)社員の活躍促進を目的に、2026年より再雇用制度を改定しました。再雇用後の処遇については、役割と責任に応じた処遇体系へと改定、再雇用社員全体の給与水準を引き上げるとともに、役職を継続する社員については定年前と同等の処遇としています。

また、再雇用後の生活状況や健康状態に応じた多様な働き方を実現するため、介護・育児の有無にかかわらず短日・短時間勤務を柔軟に選択できる制度を導入しました。これにより、再雇用後もそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を可能とし、シニア社員の継続的な活躍を支援しています。



従業員エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメント調査の実施

経営方針において、基本方針の一つとして「エンゲージメントの向上」を掲げています。従業員のエンゲージメント状態を可視化し、働きやすい職場づくりの指標として活用しています。

直近では、新製品開発、工場再編、M&Aなど事業環境の変化が激しく、従業員がその背景や意図を十分に理解できず、不安や経営層との距離を感じるケースが見られます。これに対応するため、経営者の「声」を直接届ける施策や、エンゲージメントスコアが低下している組織には事務局が対面でヒアリングを実施するなど、従業員の声を把握する機会を設けています。

当社はこうした取り組みを通じ、全社員と共に働きやすい職場環境を創り上げていくことを目指します。

中期経営計画(2024～2026年度)期間中の目標として、エンゲージメントスコア55以上、レーティングBBBの達成を掲げています。

	従業員エンゲージメント			
	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 実績	2026年度 目標
スコア	49.2	51.6	51.7	55以上
レーティング	B	B	B	BBB

サーベイ結果フォローヒアリング

エンゲージメントサーベイの結果でスコアの低い職場の存在は、社員一人ひとりの働きがいや組織全体の持続的成長にとって重要なテーマであると捉え、これらの職場の解消を重点課題として掲げました。

この課題に対し、人事部内で全社横断のチームを立ち上げ、単なる数値分析にとどまらず、現場の声に直接耳を傾ける取り組みへと踏み出しました。フォローヒアリングでは、社員一人ひとりとの対話を重ねることで、データだけでは見えにくい背景や本質的な課題を掘り下げフィードバックすることで、それぞれの職場に応じた適切なケアと改善につなげています。また、本社から物理的に離れた拠点においては、方針や戦略の浸透に課題があると認識しています。そのため、経営層からの情報発信を強化するとともに、組織内の縦・横のつながりを一層深めることで、全社の一体感(One Tadano)の醸成を推進していきます。

経営参画意識の醸成

従業員持株会

当社グループにおいては、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います。

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、特別奨励金として当社普通株式を付与しました。その結果、持株会の加入率は、約30%から約86%に上昇しました。

2025年には、持株会に加入するすべ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。

柔軟な働き方

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、心身ともに健康で生活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。

特別休暇制度については、結婚休暇・忌引休暇・配偶者出産休暇等を分割取得可能とするなど柔軟性を高めました。女性休暇は従来の月2日から必要日数に応じた取得へと見直し、積立有給休暇については、不妊治療やドナー提供時に加え、ボランティア活動にも利用できるよう制度を拡充しています。さらに、有給休暇の未消化分は最大40日まで有給休暇または積立有給休暇として繰り越し可能とし、積立有給休暇は毎年5日付与しています。

2025年度の年次有給休暇取得日数は、目標値17日に対し平均17.9日(一般社員)となり、達成率は当年付与20日に対し89.5%と前年度を上回りました。

また、配偶者の健康診断については、被保険者の年齢にかかわらず、35歳以上の被扶養配偶者を対象とする制度へと拡充しました。加えて、海外赴任者の本邦残留家族による赴任地訪問機会の拡大や、単身赴任者の帰宅旅費の適用範囲拡大など、社員の生活面も含めた支援を強化しています。

さらに、法定基準を上回る仕事と介護の両立支援制度を整備しており、厚生労働省より両立支援の取り組みを示す「ともにんマーク」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財の育成

自己学習支援

自らの意思で能力や知識を高め、持続的な成長を目指す人財を支援するため、多様な学習機会を提供しています。具体的には、通信教育の費用補助や国内留学制度、大学における社会人向けリカレント教育の活用を推進しています。さらに、自己啓発・リスクリング支援の一環として、個々のキャリア志向に応じて自由に選択・受講できる社外公開セミナーを導入し、自律的な学びの促進に取り組んでいます。

キャリア形成支援

個々人の価値観や働き方の多様化を踏まえ、社員一人ひとりが自律的にキャリアを形成できる環境づくりに取り組んでいます。

定期面談時に行う自己申告や、社内FA制度、社内公募制度があり、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等、多様な挑戦機会を提供しています。

その一環として、2026年に動画教材「変化の時代におけるキャリアデザイン」を導入し、社員が自身の強み・価値観・志向性を振り返る機会を提供しています。この取り組みを通じて、社員が自らのキャリアを主体的に考え、選択・行動する姿勢を醸成するとともに、組織全体の成長意欲の向上を図っています。当社は、社員と共にキャリアを育て、持続的な成長を支える企業であり続けることを目指しています。

施 策	内 容
自己申告制度(定期面談シート)	一人ひとりの目指すキャリアビジョンを上司と共有し個別に成長支援を行う
社内FA制度	個人のスキルや能力を活かし、新たな部署で活躍する機会を提供する 自律的なキャリア形成を行う
社内公募(ジョブチャレンジ)制度	会社が必要とするポストの要件を社内で公募し、応募者の中から適した人財を選考の上、 選抜する異動を行う
世代別キャリアデザイン研修	仕事の意義(価値観)を「キャリアビジョン」として具体化し、自分自身の今後の方向性を明確にしていく ・2年目研修 ・30代キャリアデザイン研修(2026年度開催予定) ・実年(50歳)研修(労使共同開催) ・定年前(59歳)研修(労使共同開催)
キャリア形成学習教材	一人ひとりが自律的にキャリア形成を考える姿勢を醸成する 自分自身の強み・価値観・志向性を振り返り、上司と共有する

グローバル人財育成の強化

新入社員からリーダーまでを対象とした「グローバル人財育成プログラム」を実施し、スピード感を持ち、早期にグローバル人財を育成することを目指しています。

本プログラムでは、語学力の向上に加え、多様な価値観への理解や異文化適応力、グローバルビジネスに必要な実践的なコミュニケーション力の強化を重視しています。

2025年度からは、社内公募型のグローバル研修制度を新たに導入し、社員に対して幅広く英語力向上および異文化マインドセット醸成の機会を提供しました。

これらの取り組みを通じて、国籍・文化の差異を越えて価値創出を担う人財の育成を進めるとともに、タダノのグローバル化の加速を支える基盤の強化に取り組んでいます。

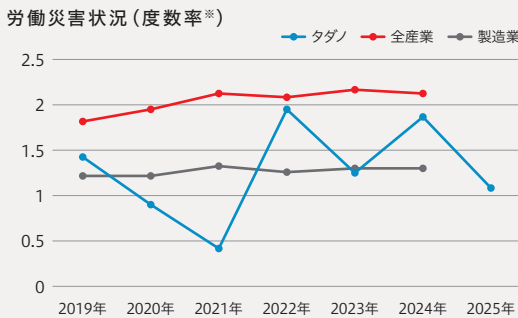


語学学習支援

社員の英語力向上を通じたグローバル人財の育成を目的に、自己啓発支援として語学試験の受験料補助および高得点取得者への報奨金制度を設けています。受験者からは「海外と日本をつなぐ橋渡し役として活躍したい」「海外駐在を経験し、業務の幅を広げたい」といった声が寄せられており、この取り組みは社員のグローバル志向の醸成と、実践的なグローバル人財育成につながっています。

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。



※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。

漫画安全教材

当社では、安全への関心が十分に高くない層における意識改革を重要課題と捉え、従来の教育施策や設備対策に加えて、安全を「自ら守る」というマインドセットの醸成を推進しています。現場では、不安全行動やルール違反、危険予知不足といった課題が依然として顕在化しており、これらを解消するための新たな手法が求められています。こうした状況を踏まえ、災害の重大性を“自分ごと”として深く受け止められるよう、プロ漫画家による安全啓発漫画の制作を進めました。臨場感ある描写を通じ、読者が災害を疑似体験し、感情に訴えることで、より深い気づきと主体的な行動変容を促すことを狙いとしています。



サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

当社製品は数万点に及ぶ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、購買先との強固な信頼関係の構築が不可欠です。

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」をテーマに掲げ、「サステナブル調達ガイドライン」を制定し、各種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」を推進しており、購買先にもご理解とご協力をいただいています。

相互の成長を目指してータダノ協栄会

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（2026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。



協栄会研修会（コラボセミナー）



協栄会メンバーの工場見学会

欧州版タダノ協栄会の設立に向けて

協栄会を欧州にも展開すべく、欧州版タダノ協栄会の設立準備を進めています。その一環として、2025年9月にドイツで「Supplier Day」を開催し、今後の生産動向説明ならびに、日欧購買先様同士の交流の機会を設けました。



Win-Winの関係を目指してー「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

株式会社浅野歯車工作所
取締役社長 宮西 啓明 様

タダノ様が日本初のラフテレーンクレーン（TR-150 1970年発売）を開発される際、アクスルの引合いをいただきました。当社にとって、ラフテレーンクレーン用アクスルの開発は初めての経験でしたが、タダノ様の手厚いサポートを受けながら設計開発・製作を進め、1969年に納入を開始しました。その後タダノ様がラフテレーンクレーンの新機種を発売されるたびに、「アクスルは浅野歯車工作所へ」と当社をご重用いただいたおかげで、当社は大型アクスル分野における現在の地位を築くことができました。今後もタダノ様の求められる多様な機種に対応できるよう、さらなる技術力向上に努めてまいります。



浅野歯車工作所様 アクスル



香西鉄工所様 走行フレーム



株式会社香西鉄工所
代表取締役社長 香西 薫 様

当社は1927年に創業し、まもなく100周年を迎えます。タダノ様とは1959年にご縁をいただき、スペアタイヤ取り付け用サポートや箱型ジブの製造からスタートしました。以来、半世紀以上にわたり同社のものづくりに携わらせていただいております。おかげさまで、現在では超大型オールテレーンクレーンやラフテレーンクレーンの基幹部品を任されるまでに成長しました。特にGR-1600XL/1450EXにおいては、走行フレーム、旋回台、ジブ、アウトリガといった主要構造部品すべてを当社にて製造しております。今後も、当社の技術・強みを活かしたものづくりを実現すべく、自動化・省人化、設備拡充等を推進し、タダノグループ発展の一助となるよう尽力してまいります。

健康経営の取り組み

健康経営優良法人2026（ホワイト500）に認定

経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、当社は大規模法人部門で9年連続となる「健康経営優良法人」に認定されました。また、7年ぶりに上位500法人が選定される「健康経営優良法人（ホワイト500）」にも認定されています。さらに、日本国内のグループ会社10社も、2026年3月に「健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）」として認定を受けました。



当社は1981年に「心とからだの健康づくり運動」を開始して以来、社内施設「体力増進センター」を社員やその家族にも開放するなど、健康文化の醸成に長期的に取り組んできました。今回の認定では健康経営の実践に向けた基盤整備や情報開示および他社への普及貢献などの取り組みが評価されています。また、当社では健康経営KPIとして、時間外労働、有給休暇取得率、定期健診・精密検査受診率、非喫煙率、ストレスチェック受検率など10項目の指標を設定し、公表しています。これらの指標に基づき、ワークライフ・バランスの推進、生活習慣病予防、メンタルヘルス対策といった重点課題に継続的に取り組み、社員の健康維持・増進と生産性向上の両立を図っています。

健康経営の推進と環境への配慮を両立した取り組み

社員の健康増進と働きやすい職場環境の実現を目的として、2022年に健康管理アプリ「KENPOS」を導入しました。さらに2023年からは、職場チーム対抗のウォーキング大会の開催や、生活習慣改善行動に対するインセンティブ施策を開始し、社員の健康行動の定着を促進しています。これらの継続的な取り組みにより、KENPOSの登録率は2023年の31.3%から2025年度には54.8%へと大きく向上しました。社員一人ひとりの健康意識が着実に高まり、健康経営の推進において確かな成果が表れています。

また、春季ウォーキング大会に合わせて「ノーマイカーチャレンジウィーク」を実施し、徒歩・自転車・公共交通機関など、自動車に依存しない通勤スタイルを推奨しました。その結果、CO₂削減量は杉の木約6.8本が1年間に吸収する量に相当することが確認され、社員の健康増進と環境負荷低減の両面で効果が生まれています。

今後も、社員のWell-being向上と地球環境への配慮を両立させる取り組みを継続し、持続可能な企業経営の実現を目指していきます。



メンタルヘルス対策の推進

近年、コロナ禍の影響を背景に、社員のメンタルヘルス不調の件数が増加傾向にありました。当社ではこの状況を踏まえ、保健師および産業医を中心に、メンタル不調者への継続的な支援体制の強化に取り組んできました。今後は、社員一人ひとりが主体的に心の健康を維持・向上させるセルフケアの実践がより重要になると考えています。その取り組みの一環として、2025年の衛生月間において保健師3名によるメンタルヘルス動画配信を実施しました。動画では女性の健康・運動・食事をテーマに、社員の心身の健康維持に関する情報を全社へ向けて発信しました。これにより、社員が日常生活の中で健康を意識し、セルフケアに取り組む意識の醸成を図っています。さらに、心療内科専門の産業医との意見交換会を開催し、将来を見据えたメンタルヘルス対策の方向性や実務への展開について議論を進めています。これらの取り組みを通じて、社員が安心して働ける健全な職場環境の実現を目指しています。



社内健康イベント開催

社員のセルフメンテナンス意識の向上を目的として、「体組成測定会」および「カラダ測定会（姿勢チェック、握力、足指力測定）」を実施しました。体組成計等を用いて身体機能を可視化することで、参加者が自身の体力、筋力、姿勢バランスなどの状態を客観的に把握できる機会を提供しています。

測定結果を通じて、社員が身体機能や感覚機能の現状を認識し、転倒予防を含む日常生活における健康リスク低減への意識向上につながっています。参加者からは、「自身の状態を数値で把握できた」「運動習慣を見直すきっかけになった」などの声が寄せられました。

当社は今後も、社員一人ひとりの健康維持・増進を支援する取り組みを継続し、心身ともに活力ある職場環境の実現を通じて持続的な企業価値の向上に努めていきます。



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」のもと、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

〈CO₂削減〉 2019年度比
①事業活動におけるCO₂排出量 …………… **25%削減**
②製品におけるCO₂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、世界がー丸となって乗り越えていかな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7月に運転を開始。生産・エネルギー両方の側面から効率化・再編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で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、志度工場で活用しています。2026年春時点で54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、太陽光パネル設置による再生可能エネルギーの積極導入や生産の効率化、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。国際的なNGOであるCDPの2025年レポートでは「気候変動」「水セキュリティ」の2分野でBスコアを獲得することができました。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)	2025年度(2025年12月期)
CO ₂ 総排出量 (t)	39,927	32,120
日本 (t) ※1	22,496	19,678
海外 (t) ※2	17,431	12,441
(参考値) 売上高原単位 ※3	17.51	9.19

※1 日本国内全拠点(グループ会社・工場などを含む)を対象としています。が、(株)タダノインフラソリューションズは興工場のみとなっています。
※2 海外生産拠点を対象としています。今後、算定範囲をその他海外拠点にも拡大予定です。
※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)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。また、2025年度には一部海外拠点について算定基準を見直し、基準値の再計算を行っています。



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、製品の稼働と走行における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。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(2026年1月にはバッテリー式e-PACKを発売)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います。当社では「Tadano Green Solutions」としてさまざまな環境配慮型製品を市場に導入しています。2023年12月には、世界初となるフル電動ラフテレーンクレーンEVOLT eGR-250Nを日本で発売し、GX建機にも認定されました。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。いずれも電気の力でクレーン作業・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る画期的な製品です。また同じく2024年12月には有線式電動CC88.1600-1(超大型クローラクレーン)の開発を、2026年1月にはEVトラックに対応する高所作業車AT-121TTEのフル電動化試験完了・発売をそれぞれ発表しました。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2026年3月には、風力発電設備のメンテナンスに使用するダビットクレーンの開発・受注について発表しました。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。



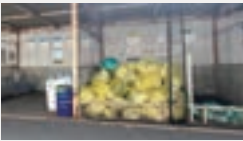
2024年発売のEVOLT eGR-1000XLL-1

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。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。



ISO14001の認証取得



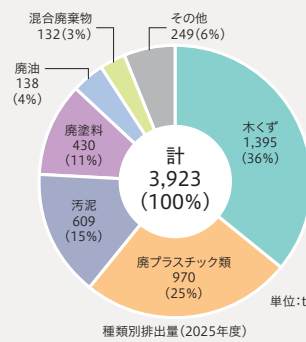
分別を徹底する廃棄物置場

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再利用したり、木製ワイヤドラムや廃塗料、事業所排出のペットボトルについても有価物化するなど、削減策を着実に実行しています。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。すべ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)	2025年度(2025年12月期)
産業廃棄物総排出量 (t)	4,562	3,923
日本 (t) ※1	2,451	2,079
海外 (t) ※2	2,110	1,844
(参考値) 売上高原単位 ※3	2.00	1.12

※1 日本国内全拠点(グループ会社・工場などを含む)を対象としています。が、(株)タダノインフラソリューションズは興工場のみとなっています。
※2 海外生産拠点(タダノ・ファウンGmbH、タダノ・デマージGmbH)を対象としています。今後、算定範囲をその他海外拠点にも拡大予定です。
※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)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。また、2025年度には算定基準を見直し、基準値の再計算を行っています。

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（プレアッセンブル）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めます。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。

2026年4月には「第7回タダノまなびの森づくりイベント」を開催して、今回は遊歩道沿いの枝打ちを中心に環境整備を行いました。

整備後、いきものコレクションアプリ「Biome（バイオーム）」を使用した森のいきもの探しを行いました。参加者はAI判定機能を活用して森林内の生き物を記録・集計し、その結果を基に地元の団体の専門家によるまなびの森の豊かな生態系などをテーマとした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



森のいきもの探し

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壌汚染対策法、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。実際に清掃活動をする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年より実施しています。2025年6月にはタダノ労働組合と連携し、第4回の活動を開催しました。海岸に流れ着いたごみを収集し、ICC（国際海岸クリーンアップ）データシートを活用し、種類や数量を記録・報告しました。活動後には海ごみの歴史や環境への影響を学ぶ講座を実施しました。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・参画へとつながっていきます。



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。

また、高松市が選定された「脱炭素先行地域」計画において、当社も共同提案者として参画・貢献する予定です。

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。

CO₂排出量の推移（SCOPE1・2）

項目	2019年度(2020年3月期)	2025年度(2025年12月期)
CO ₂ 総排出量（t）	39,927	32,120
日本（t）※1	22,496	19,678
海外（t）※2	17,431	12,441
（参考値）売上高原単位 ※3	17.51	9.19

※1 日本国内全拠点（グループ会社・工場などを含む）を対象としています
が、㈱タダノインフラソリューションズは呉工場のみとなっています。
※2 海外生産拠点を対象としています。今後、算定範囲をその他海外拠点
にも拡大予定です。
※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）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。また、2025年度には一部海外
拠点について算定基準を見直し、基準値の再計算を行っています。

続いて、CO₂排出量（SCOPE3）は以下のとおりです。

SCOPE 3(全カテゴリ)

（単位：t）

カテゴリ		2025年度(2025年12月期)
1	購入した製品・サービス	490,403
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)	18,016
5	事業から出る廃棄物	3,813
6	出張	5,147
7	雇用者の通勤	1,294
8	リース資産(上流)	—
9	輸送、配送(下流)	8,980
10	販売した製品の加工	68
11	販売した製品の使用	1,391,867
12	販売した製品の廃棄	756
13	リース資産(下流)	—
14	フランチャイズ	—
15	投資	—
排出量合計		1,920,347

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2025年度の数値は以下のとおりです。

SCOPE 3 (カテゴリ11)

（単位：t）

主要品目別	2019年度(2020年3月期)	2025年度(2025年12月期)
建設用クレーン	1,252,210	908,671
車両搭載型クレーン	500,788	340,529
高所作業車	186,435	142,667
運搬機械	0	0
その他	1,394	0
合計	1,940,828	1,391,867

（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 （※ 日本から海外への出張も含む）
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 日本郵船株式会社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 集計対象は、日本国内となっています。

※2 カテゴリ5の集計対象は、日本国内全拠点（グループ会社・工場などを含む）および海外生産拠点（タダノ・ファウンGmbH、タダノ・デマーGmbH、マニテックスInc.、ピーエム・オイル
アンドスチールS.p.A.、アウトグル・ピーエム・アールオーS.r.l.、マニテックス・ヴァラS.r.l.）ですが、㈱タダノインフラソリューションズは呉工場のみとなっております。

※3 カテゴリ11の集計対象は、日本国内および海外拠点（グループ会社含む）で生産された製品となっています。

※4 カテゴリ12の集計対象は、日本国内の全拠点（グループ会社含む）で生産された製品となっています。

※5 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。

※6 排出原単位につきましては、「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.3.5）」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。以下のこと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通じて、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とも大切に、島のさらなる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」において、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、石積み崩落など危機的な状況にあったアンコール・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10百万円を寄付しています。2025年には、観測およびメンテナンス用途として、タダノユーティリティ製の電動・屋内高所作業車を寄贈しました。



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が担い、週1回のごみ回収と再資源化を行っています。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へ展開することで、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・個人を支援するため、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、2025年12月までに延べ83の団体に寄付を行いました。2025年9月には、不登校の子どもたちが元気を取り戻し、自分の未来を描けるよう支援する、「一般社団法人神戸フリースクール」へ寄付協力しました。この寄付金は、子どもたちにとって良い環境、体験を提供するための設備導入費用の一部として活用されます。

地元への貢献

2025年7月、かがわ源内ネットワークならびに香川大学の協力のもと、「夏休み親子工場見学会」を志度工場にて開催しました。当日は62組の親子に参加いただき、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。2025年11月には、香川大学幸町キャンパスで開催された「第33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で開催されているイベントで、タダノは20年前から継続して出展しています。加えて、香川県では初開催となる日本陸上連盟公認のフルマラソン大会「かがわマラソン2026」へ協賛・ブース出展を行い、多くの社員がランナーやボランティアとして参加しました。そのほか、「かがわクリスマスマーケット」や「高松国際ピアノコンクール」への協賛など、地域活性化に取り組むイベントを、例年に引き続き応援しています。



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



かがわマラソン2026



かがわクリスマスマーケット
提供：県立アリーナを活用した観光コンテンツづくり事業実行委員会