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





東京スカイツリー®







Reaching new heights



2026.07





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。

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「脱炭素化を加速」「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。

「新たな領域への挑戦」としては、2024年12月の長野工業（現・タダノユーティリティ）を皮切りに、Manitexグループ、IHI運搬機械の運搬システム事業（現・タダノインフラソリューションズ）と3つの大規模M＆Aを立て続けに実施し、今後の飛躍に向けた製品ラインアップと事業基盤を確実なものとすることができました。今後はブランド統一、共同開発・共同購買によるコスト競争力強化、品質向上など各種施策を推進します。また、欧州生産体制の再構築と一部機種の日本生産移管も進めています。引き続き構造改革を加速し、欧州事業の早期黒字化を目指します。

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。





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。



定置式LE「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「定置式」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。



CONEXPO2026でタダノグループのReaching new heightsが深化（2026年3月開催）

国際建機展「CONEXPO2026」では、今後の世界展開を強化する車両搭載型クレーン・高所作業車を多数展示。拡充した製品ラインアップを大いにアピールしました。

Top Message



グローバルに最適調達・最適生産を進め、総合力・シナジーを発揮したい

代表取締役社長・CEO
氏家 俊明

2年間で3つのM&Aを完了

中期経営計画(24-26)の成長戦略の1つ「新たな領域への挑戦」については、3つのM&A、すなわちタダノユーティリティ(以下TUL、旧・長野工業)、Manitexグループ、タダノインフラソリューションズ(以下TIS、IHI運搬機械の運搬システム事業)、について中計2年目で買収完了できたことは、想定以上の成果でした。特にTISに関しては、日本の海洋資源開発に将来貢献するであろう洋上のクレーンや運搬機械の可能性に着目して買収したのですが、買収完了後に政権が掲げた成長戦略において「造船」が17の戦略分野の一つに位置づけられたことによって、我々が製造し造船現場で活躍するジブクレーンの需要に、思わぬ追い風が吹いています。

3つを連続でM&Aできたこともあって、連結売上高は中計で掲げた目標値(3,300億円)をはるかに上回ることができました。その一方、買収関連の調査など関連費用についても続けて計上することになり、収益圧迫の要因になりました。また、いわゆるトランプ関税によって一時的に2025年の北米向け出荷を見合わせたこと、さらには中小受託取引適正化法の施行によって一時的に大きな資金需要が発生したこともネガティブ要因でした。この結果、2025年度決算については、売上高は349,477百万円(前年比119.9%)と過去最高を更新しましたが、営業利益は18,552百万円(前年比78.0%)で増収減益となりました。なお、親会社株主に帰属する当期純利益は、欧州再編に伴う固定資産売却益などによって18,298百万円(前年比275.5%)となりました。

製品別で見ると「建設用クレーン」に関しては、国内需要は堅調です。ただ人口減少を背景に市場は縮小傾向にあり、台数の減少分をクレーンの大型化で補って、売上を保っているという状況です。海外に目を転じると、主戦場である北米は一時的に関税の影響を受けたものの、今後の成長に引き続き手応えを感じています。欧州はロシア・ウクライナ紛争が終息すれば回復すると見ていますが、当面大きな変化はないでしょう。また、2021年には5万台近くあった中国国内のクレーン販売台数が現在1万1,000台程度に落ち込んでいることから、中国メーカーが国外に活路を見出す動きを強めており、アジア、中近東を中心とした新興市場では当社製品は苦戦を強いられています。

「車両搭載型クレーン・高所作業車」の海外販売強化

「車両搭載型クレーン」と「高所作業車」については、日本で自走式の高所作業車を製造するTULと、北米とイタリアで車両搭載型クレーンならびに高所作業車を製造するManitexグループを買収したことにより、大きく上積みすることができました。

日本国内では「建設用クレーン」「車両搭載型クレーン」「高所作業車」「部品その他」の売上比率が5:2:2:1の割合となっています。グループ売上の6割以上を占める海外売上においては、以前は大型の建設用クレーンが大半を占めていましたが、今回のM&Aによって、車両搭載型クレーンと高所作業車の海外販売が伸び、今後は「建設用クレーン」と「車両搭載型クレーン・高所作業車」の比率を1:1に近づけていきたいと考えています。そのためには、特に欧州で生産している高所作業車と日本で生産している高所作業車を、域外の新たな市場に展開・拡販することによって、単なる足し算ではない、グループとしてのポートフォリオに拡がりが出てくると考えています。

2026年度の業績予想については、新たにラインアップへ加わった製品群の成長に加え、欧州事業の再建も手伝って、売上高が400,000百万円(前年比114.5%)に達し、営業利益も25,000百万円(前年比134.7%)を見込んでいます。ただし、親会社株主に帰属する当期純利益は、2025年度に計上した固定資産売却益がなくなるため、14,000百万円(前年比76.5%)と減少する見込みです。


TDG(独):バラシャイド工場

大型AT　中型AT　小型AT


TDG(独):ディングラーシュトラーセ工場


TFG(独):ラウフ工場


タダノ 国内工場


AC 7.450-1


AC 5.120-1


AC 3. 060-1

欧州事業を「確実な再生」へと導くために

2025年6月、ドイツにあるTadano Demag GmbH(以下TDG)のバラシャイド工場を閉鎖・売却し、そこで生産していた大型オールテレーンクレーン(以下AT)をTDGのディングラーシュトラーセ工場、中型のATについてはTadano Faun GmbH(以下TFG)のラウフ工場、そして小型のATについてはタダノの香川県内の工場へ移管、集約することを決断しました。

このうちラウフ工場への移管作業については想定していた以上に時間を要しました。同じドイツの会社同士ですし、移管作業も円滑に進むと考えていたのですが、2つの工場はお互い長い歴史の中で培われたものを有しており、図面から製造への落とし込み方にも大きな違いがありました。日本生産においても同様の問題が発生したのですが、百戦錬磨の日本の設計・開発・生産部隊がそれを解釈し、円滑に「翻訳」する方法を見つけることができました。引き続き日本からドイツにスタッフが定期的に出向いて指導・協議しています。

併せて、2025年10月には、取締役の八代を欧州事業本部長、合田を副本部長としてドイツに派遣し、八代には経営全般を、合田には技術面全般を見直してもらっています。取締役4名のうち2名をドイツに派遣することで不退転の覚悟を示し、欧州事業を確実に再生に導いていきます。生産に制約が発生した昨年度と打って変わって2026年度については生産状況が相当改善できると見込んでおり、2026年度は営業キャッシュフローをまず黒字化し、2027年度には営業利益を黒字化する目標を掲げています。

また、今後欧州で少量多品種の製品の生産体制を確保していくためには、購買先企業との長期かつ安定的な関係を構築していくことが欠かせません。そこでタダノが地元香川県の協力企業と連携して組織化している「タダノ協栄会」のようなドイツ流のサプライヤーとのコミュニケーション組織をスタートしたところです。

2026年度の欧州向け売上高は前年度比148.3%の大幅増を見込んでいます。ドイツ2工場での生産体制が整うことに加え、欧州での販売により注力していくことでこの数字を実現させます。また、欧州で生産されているATは米国も重要なマーケットですが、2025年初頭に1ユーロ=1.05～1.10ドルであった対ドルユーロ相場が足もとでは1.20ドル程度まで上昇しており輸出競争力が低下しています。そうした背景もあって、これまでの北米偏重の見直しを進め、欧州市場の開拓を積極的に進めようとしています。

グローバルの全体最適を見据え国内工場再編に着手

タダノが生産拠点を置く香川県下の工場はほとんどが瀬戸内海に面しており、立地に恵まれています。輸出をする場合、工場に隣接した岸壁で製品をバージ船に積み、高松港でフェリーに積み替え、さらに神戸港で大型船に積み替えて目的地へと運びます。バージ船はいかだのようなものですが、穏やかな瀬戸内海に面しているからこそ天候に左右されず安定的に輸送することができます。ドイツでは大陸外に輸出する場合、ドイツかオランダの港まで800kmを陸路で運ぶ必要があり、非常に輸送コストがかかります。そこで、仕向地を考慮に入れながら、製品、部品を世界のどの工場で生産するのが最適なのかを考え、生産ラインの再編を進めようとしています。



まず、ドイツから小型のAT生産を移管する丸亀工場(香川県丸亀市)については、計画どおり着々と進んでいます。また、TISの国内製造拠点である呉工場(広島県呉市)は直接海に面していないため、同社が製造するクレーンの中でも大型のものは輸送に制約が出てくることから、一部の生産を香川県内にシフトすることを考えています。今後、高松工場、香西工場、志度工場の生産ラインをどのように整理するか2026年中に結論を出し、再編を前に進めていきたいと考えています。併せて2交代勤務制を導入検討するなど、生産能力・効率の向上にも取り組んでいきます。

新製品の設計・技術開発を加速させるべく、2025年、フィリピンに「タダノ・テクノロジー・フィリピン」を設立しました。タダノの開発スタッフは従来、香川県内に集中していましたが、現在は東京、海外へと採用の門戸を広げつつあります。実はインドの「タダノ・クレーンズ・インディア」でも現地エンジニアを継続雇用してグループの設計・開発業務を一部委託していますが、フィリピンの新会社については、日本により距離が近い優位性を生かし、日本で作る製品の設計開発業務の委託を増やしていくとともに、人財については現地の理工系大学とのパイプを構築し、エンジニア人財を継続的に採用します。トラック架装型の高所作業車・クレーンは、地域ごとに仕様が異なるトラックに合わせた架装設計が必要であるため、フィリピンには東南アジア地域の架装設計の情報を集約し、その開発業務も委託することで、海外売上増にもつなげていきたいと考えています。

複数のメリットに着目しつつ、脱炭素化を加速

中期経営計画では「脱炭素化を加速」を基本戦略の一つとして掲げましたが、脱炭素の潮流は、米国における政治的論争に翻弄されて逆風が吹き、欧州でも足踏みしている印象があります。タダノグループの考え方としては、まず一定サイズ以上の大型クレーンについては、そもそもバッテリを搭載することによって重量が増して一般公道を走れなくなってしまうため、当面は内燃機関を使うしかないと考えています。ただ、電動化の取り組みは脱炭素に資する以外に、例えば騒音が抑えられることによる静粛性、クレーンの慣性を制御できる操作性などの利点があります。また、遠隔操作も容易になれば、省力化・省人化にもつながります。今年1月に発売した最大つり上げ荷重70tのラフテレーンクレーン最新モデルには、外部電源と油圧ポンプのみでクレーン作業を可能にする「バッテリ式e-PACK」を搭載可能にしました。e-PACKを使えば電気で動き、使わない場合にはディーゼルエンジンでも動く仕様になっています。「脱炭素」以外の観点からも電動化については継続的に取り組みを進め、社会状況の変化に対応できる準備を今後も進めていきます。

「タダノグループで良かった」と言える成長に導きたい

M&Aを一気に進めたこともあり、当面は新たにタダノグループに加わった仲間の皆さんに「タダノグループに入って良かった」と感じていただけるように動くことが経営者としての責務だと感じています。そのためには、M&Aによってもたらされる事業の成長が単なる足し算ではなく、Lifting Equipment分野の世界ナンバーワンを目指して共に成長していくというプロセス、さらにはそこで働く社員の皆さんが従来なら挑めなかったチャレンジを1つずつ実現していくことで、高揚感を味わいながらグループ内で高め合っていくことが大切だと考えています。「鉄は熱いうちに打て」の格言どおり、スピード感をもって成果を出していきたいと考えています。

日本国内においては、本社と生産拠点の大半が位置する香川県に軸足を置き成長を目指す以上、地元で良い人財を確保していくことがますます求められます。もし機会があればぜひトライしたいと考えていることの1つに、香川県内の高校生との対話があります。タダノグループの認知度を高め、地方で働くことの良さを直接伝えられたらと思っています。県内の優秀な高校生の多くは、大学進学で県外に出てしまうからです。就職活動の際に、あるいはいちど県外企業でキャリアをスタートした後でも、ふと「地元に戻って仕事をしたいな」と考えた時に「タダノなら」と思い出してもらえる存在でありたいと考えています。



ROICを全社員に浸透させるための専門部署を設置

中計で示した最終目標「ROIC8.0%、ROE9.5%、配当性向30%目安」のうち、ROIC・ROEについては現状達成が難しい状況です。以前から申し上げていますが、ROIC・ROEを向上させていくためには、まず社員一人ひとりがその考え方を理解し、資本コストを上回るリターンを見極めた上でお金を使っていくことの重要性を分かりやすく伝え、所属している部門では何ができるのか？まで落とし込んでいくことが大切だと考えています。全社員に理解を促し目標を持たせるための専門部署を2026年4月に新設しました。

また、キャッシュアロケーションについては中期経営計画当初に1,400億円と説明していましたが、M&Aによるキャッシュの増加分300億円、さらに前期にトランプ関税への備えとして新たに300億円の融資を受けたことで計2,000億円に増えています。キャッシュを持ちすぎではないかというご指摘も受けており、そこに関しては、コミットメントラインなどの選択肢も考えながら検討を進めていきます。配当につきましては、2025年度は特別利益が上積みされた分を還元しましたが、今後についても配当性向30%を堅持します。

Lifting Equipmentのさらなる進化へ

タダノグループはこれからもLifting Equipmentという事業領域でさらに強みを磨き上げていきます。今後の方向性については、巨大構造物や高層ビルなどを建築する際に「機械」と「人」で担っている部分の「人」の部分、しかも土台、人で言えば「足腰」に当たる部分をタダノグループの製品群でさらに代替していくことになるでしょう。具体的には、現在の製品群に遠隔操作、自動化の機能を加えることによって、建造作業をより安全にかつ高機能にしていく役割をさらに進化させていきます。今後もタダノグループは未来を見据え、さらなる成長へと布石を打っていきます。ご期待ください。

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・ウクライナ中東など地政学的リスク
- 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):5,997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:12,712百万円

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:205,946百万円
- 有利子負債:146,016百万円

知的資本
- LEに関する70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:10,810百万円

自然資本
- エネルギー使用量:6,169キロリットル(原油換算)



OUTPUT

多様なニーズに応える製品群



- 連結売上高:349,477百万円(営業利益:18,552百万円)
- R&I格付:A-
- 海外売上高比率:64.1%
- 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
- CO_2排出量:1,952,467t-CO_2(うちSCOPE1&2:32,120t-CO_2)
- 「タダノまなびの森保全活動」「ビーチクリーン活動」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

強靭な企業
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

関連するSDGs



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)

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 …… 600億円 運転資本確保 …… 600～700億円 株主還元 …… 配当性向30%目安 注:前向き投資は3件のM&A実施を踏まえ更新

基本戦略

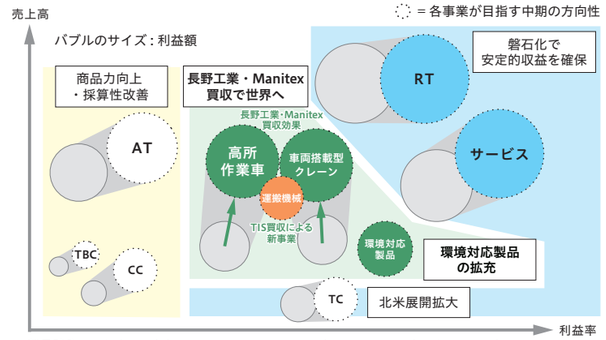
① 脱炭素化を加速
- 環境対応製品の拡充(Tadano Green Solutions)

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



製品略称 TC:トラッククレーン RT:ラフテレーンクレーン AT:オールテレーンクレーン
CC:クローラクレーン TBC:テレスコピックブームクローラクレーン

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。

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
- 長野工業やManitexグループの買収により、高所作業車と車両搭載型クレーン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。

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。

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CO_2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
- 2023年日本、2024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

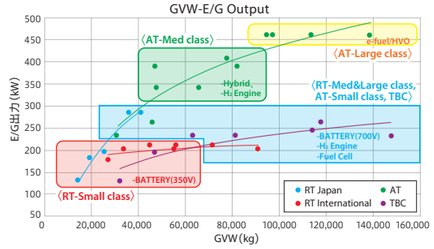

北米市場向けeGR-1000XLL:2024年に導入

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CO_2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



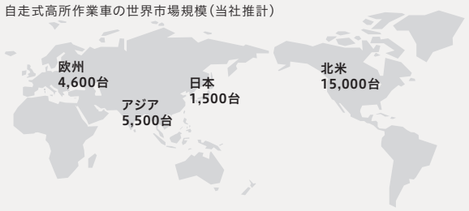
- 点(ドット):横軸にサイズ(GVW)、縦軸に搭載エンジン出力(kW)を取り、当社の現行ラインナップのポジションを表したもの。
- 近似線(実線):クレーンタイプごとのラインナップの広がりを明示したもの。

- 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。
- 長野工業やManitexグループの買収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
- 当社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。

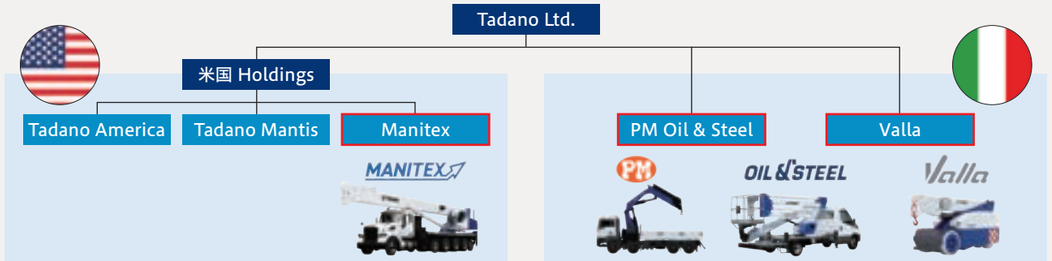
日本の強み	●安全と品質に対する意識の高さ ●コスト・納期の安定性 ●サプライヤーとの強固な関係性
独・米の強み	●最新テクノロジーや環境への高い意識 ●高い溶接技術 ●日本にはない製品とノウハウ(AT・CC・TBC)

世界最適調達(購買)	世界最適生産(地域)	世界共通生産
●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	●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 ●CO_2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	●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

展望（2026年2月開催決算説明会より）

車両搭載型クレーンと高所作業車の世界展開

2025年1月に買収完了したManitex社は、組織統合を完了しました。販売・ものづくり両面でシナジー創出に向けた施策を推進しています。



- 米国オペレーションの傘下に統合し、ラフテレーンクレーンの地位を築いてきた北米販売チームと強力タッグ。タダノ代理店・ユーザーへのアプローチが奏功し、シェア奪還中。
- タダノ（日本）との協働購買・開発による原価低減推進中。

- タダノ（日本）とのシナジーに加え、近接する欧州事業との協働購買・開発を推進。
- 各国ローカルの架装業者ネットワーク構築中。
- ルーマニア工場の増強により生産ボトルネックを解消し、販売拡大に向けた供給体制を強化する。

運搬機械のビジネス展開- タダノインフラソリューションズ

タダノインフラソリューションズは、バルクハンドリングシステムのメンテナンス収益をベースにビジネスを展開しています。新シリーズのクレーン開発は、タダノとの技術融合を行い推進していきます。

	バルクハンドリングシステム	ジブクライミングクレーン	フローティングクレーン
			
用　途	鉄鉱石・石炭・バイオマスなど、製鉄所や発電所での荷役運搬で活躍	再開発超高層ビルやタワーマンション現場の建設用クレーンとして活躍	港湾クレーン、造船所クレーン、大型橋梁など、沿岸構造物の据付クレーンとして活躍
強　み	現場での安定操業を維持するためのメンテナンス体制により、長期安定的に収益を獲得	お客さまのニーズを取り入れた個別提案力。タダノ国内営業と連携しレンタル会社へ拡販を目指す	納入実績に裏付けられた高度なクレーン設計力と船台メーカーとの密接な協力体制に強み
施　策	IT、AI技術を駆使した故障予知や省人化システムを実装し、お客さまの課題解決を支援していく	移動式クレーンで培った高張力鋼の知見を活かし、さらなる軽量化を実現した新シリーズの開発	タダノインフラソリューションズの海洋クレーン設計力とタダノの油圧技術を融合し、新たなマリンクレーン製品進出を検討

新たな領域への挑戦：日本の造船業ブームを追い風に

造船業は、政府の重点戦略分野の一つに位置づけられ、「造船業再生ロードマップ」も策定されました。この追い風を確実に捉え、買収により加わった製品群を軸に、新たな成長ドライバーを確立していきます。

■ 造船業再生ロードマップ（2025年12月公表）

- 2035年目標：国内船舶建造能力 年1,800万総トン（2024年比約2倍）
- 官民合計約1兆円規模の投資方針

■ 当社の取り組み

タダノユーティリティ（2024年2月買収）

- 造船現場で活躍が期待される自走式ホイール高所の新モデル投入。
- 生産能力増強のため、八幡工場を新設（2025年12月）。2026年6月の稼働を目指す。



タダノインフラソリューションズ（2025年7月買収）

- 造船現場で活躍が期待されるジブクレーンの拡販に向け、タダノ営業チームと連携。
- 生産能力増強に向け、香川県内拠点も活用したスペース拡張を検討中。



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

CSPI-EXPOにて遠隔操作システム＆シミュレータを展示・デモ

2025年6月に開催された国内最大級の業界展示会「国際建設・測量展CSPI-EXPO 2025」に当社も出展し、移動式クレーン遠隔操作システム「CRANET」を使って会場内に設置した実機を操作するデモを実施しました。建設業界の労働者不足に対し、オペレータの移動時間削減や、クレーン稼働率の向上など、さまざまな効果が期待されます。会場でも多くの反響をいただき、当社も実証実験を継続しています。

また、オペレータの定着と早期育成を目的に開発した「教育用シミュレータ」もあわせて展示しました。クレーンの基本操作から現場を想定した作業まで、幅広いシナリオに対応できるシステムで、多くの方に操作を体験いただきました。こちらも実用化に向けて研究開発を進めています。



フィリピン・インドで現地エンジニアを活用し、設計・技術開発をさらに加速

2022年に設立した「タダノ・クレーンズ・インディア」では、現地エンジニアを継続雇用し、グループの設計開発業務を一部委託しています。さらに2025年には「タダノ・テクノロジー・フィリピン」を新規設立しました。現地で英語が堪能で優秀なエンジニアを採用し、東南アジア地域向けの高所作業車・クレーンのトラック架装設計を含めた開発業務を委託することで、グループの技術開発とあわせて、同地域における製品販売拡充にもつなげたい構想です。

従来、開発スタッフは香川県内とドイツ国内に集中していましたが「人財基盤の強化」の観点から、より高度に、よりグローバルにリソースを拡充し、製品設計・技術開発をさらに加速させていきます。



タダノ・テクノロジー・フィリピン

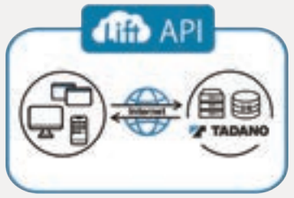


タダノ・クレーンズ・インディア

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27,000台、海外では約11,000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。

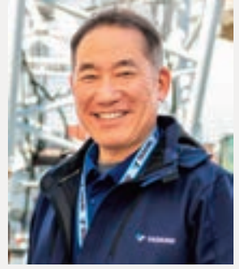
CONEXPOに出展/グループの成長・変革をアピール

2026年3月にアメリカ・ラスベガスで開催された国際建機展「CONEXPO-CON/AGG 2026」では「Reaching new heights」のスローガンに沿って、自走式高所作業車、ブームトラック、ナックルブームクレーンなど新規ラインアップも積極的にPRしました。カスタマーサポートやソリューションの充実、脱炭素・環境負荷低減を実現する新製品を含め、着実に成長・変革を遂げるタダノグループの現状を、多くの来場者に体感いただくことができました。





取締役メッセージ



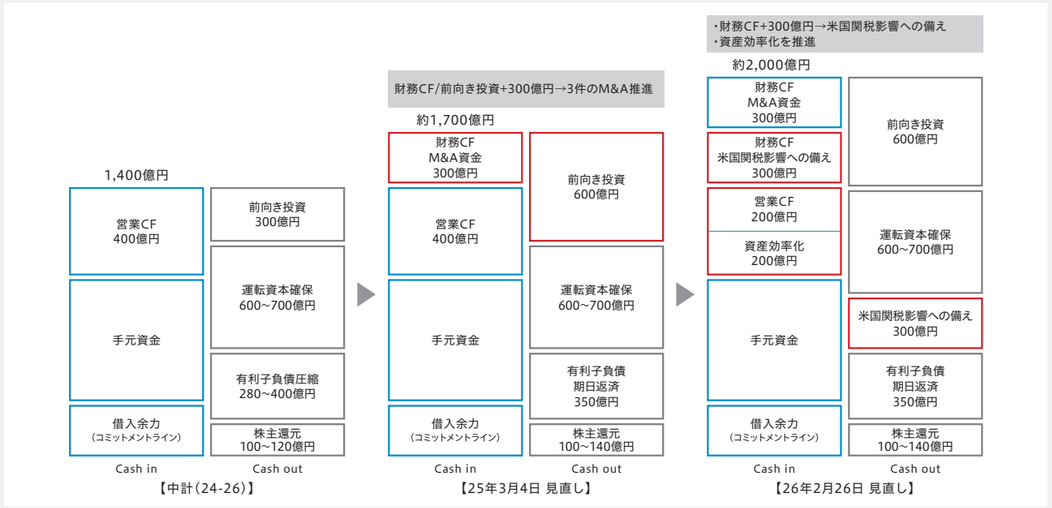
取締役執行役員専務
八代　倫明

資本コストを意識した経営の浸透と定着

当社は中期経営計画（24-26）において、資本効率を重視した経営を進めるため、事業ポートフォリオの見直しや、資本コストを踏まえた投資判断に取り組んでいます。
当社の製品は1台あたり数億円から10億円を超えるものも多く、その特性上、運転資本が大きくなりやすい傾向があります。また、景気変動の影響を受けやすい事業であるため、急な環境変化にも耐えうる資金確保が重要です。このような事業特性を踏まえ、当社は「積極的な事業展開による成長」と「健全な財務体質の維持」を両立し、本業における収益力の最大化を目指しています。そのための指標として、ROICを重視しています。
喫緊の課題である欧州事業の立て直しについては、2025年6月末にTDGバラシャイド工場を売却し、生産をドイツ・日本へ移管、最適化を進めています。今後は、新機種・新製品の投入による収益力の向上に加え、在庫の圧縮や余剰資産の整理、有利子負債の削減を進めることで、ROICの改善を図っていきます。
また、2026年4月には、原価管理の徹底と、ROIC経営をグループ全体で推進するための専門組織を設置しました。さらに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上により、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、内部資金を基本としつつ、金融機関からの借入や社債発行なども組み合わせて資金調達を行っています。自己資本比率やD/Eレシオなどの財務健全性指標や、ROE・ROICなどの収益性指標を注視するとともに、調達コストや金利変動リスクも踏まえて、最適な調達方法を選択しています。また、ミニマムキャッシュ運営を柱とする資金管理を行い、グループ全体の資金効率の向上に努めています。加えて、金融機関とのコミットメントライン契約や十分な現預金の確保により、資金の流動性も確保しています。
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・財務基盤の確保を両立していきます。また、不測の事態に備えながら、引き続き十分な資金の流動性を維持していきます。

キャッシュ・アロケーションと株主還元

当社は、事業活動で得たキャッシュについて、将来の成長に向けた前向き投資と安定した経営基盤の維持に優先的に配分し、余剰資金は継続的に株主の皆さまへ還元していく方針としています。
中期経営計画（24-26）は適宜見直しを行っていますが、現在は、手元現預金と未使用の借入枠を合わせて約1,000億円を確保しており、これに加えて営業キャッシュフローや資産の効率化により400億円を創出する見込みです。また、M&Aや米国の関税影響への対応に備え、600億円を財務面で確保しており、あわせて約2,000億円の資金計画としています。これらを活用し、今後も成長に向けた積極的な投資を進めていきます。
配当については、当社の事業が市場環境の変動を受けやすい特性を持つことから、これまで一定の配当性向の目安は設けず、業績と経営状況を総合的に考慮しながら安定的な配当を行ってきました。一方で、中計(24-26)では、株主還元を重要な経営課題の一つと位置づけ、「配当性向30%を目安に、将来の事業戦略や経営環境を踏まえながら安定的に配当を実施する」ことを基本方針としています。こうした方針のもと、2025年度の配当は、期末配当金を1株あたり26円、中間配当金18円と合わせて年間では前期比21円増となる1株44円（配当性向30.4%）としました。
当社は、「Reaching new heights」というスローガンのもと、株主の皆さまとともにさらなる成長を目指してまいります。今後とも、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



投資家とのコミュニケーション



基本的な考え方

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。私たちはすべ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。

具体的には東京にて「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	2026年度
2025年12月期 通期決算発表	2026年　2月10日
アナリスト決算説明会 （会場開催・WEBライブ配信併用）	2026年　2月26日
第78回　定時株主総会	2026年　3月27日
2026年12月期 第1四半期決算発表	2026年　5月　7日

イベント	2026年度
2026年12月期 第2四半期決算発表	2026年　8月　4日（予定）
アナリスト第2四半期決算説明会 （会場開催・WEBライブ配信併用）	2026年　8月27日（予定）
2026年12月期 第3四半期決算発表	2026年　11月4日（予定）

機関投資家・アナリストとの主な対話実績

活　動	2025年度
社長説明会	2回
スモールミーティング	6回

活　動	2025年度
個別面談	143回
施設見学	4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。（2025年12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 ボーレー 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

<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、またすべ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きます。
- 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ご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致します。

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

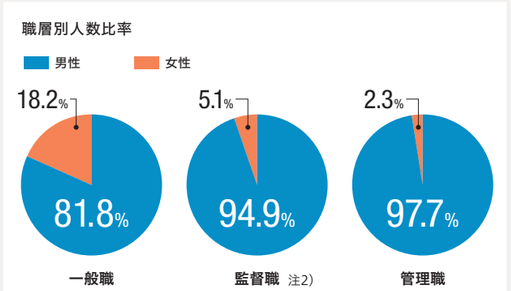
働きやすく、働きがいのある職場の実現に向け、当社は女性の活躍推進をDE&Iの重要で長期的な要素の一つと位置づけています。女性が長期的に活躍できる環境を整備することは、性別や年齢に関係なく多様な人財の活躍につながると考えています。
具体的には、出産・育児などがキャリア形成の制約とならない業務・評価制度の改定、公平で明確な評価の確保、男女間賃金差異の可視化等に取り組んでいます。また、重要な役割への女性の積極的な配置や、会議へのオブザーバー参加、全社横断プロジェクトのリーダーへの任命などを通じて、成長機会の拡充を図っています。
これらの取り組みにより、これまで管理職への登用に消極的であった女性の意識にも変化が見られ、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 実績	2024年度 実績	2025年度 実績	2026年度 目標	2027年以降 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。



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。

働き方改革

	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
女性育休取得率	100%	100%	100%	100%継続	
男性育休取得率	41.4%	58.5%	58.7%	62%	—

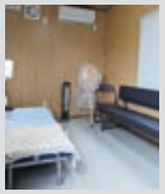
「妊婦体験教室」の実施

妊娠中の社員が所属する技術系部署において、妊産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。



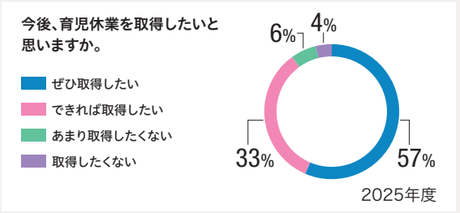
技術系女性育児休業取得者の声

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を一緒に検討してくださり、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に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財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、多様な人財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。





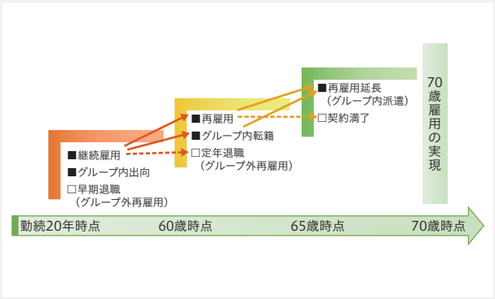
拠点間人財交流による組織力強化

優秀な人財の活用とグローバル拠点間の人財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、人財不足への対応や優秀な人財の活用に加え、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

社員の高年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	2024年度	2025年度	2026年度
	実績	実績	実績	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・リスキ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。



研修受講者の声

スペインで開催される国際学会に向け、本研修を通じて英語力の向上に注力しました。海外経験がなく、また学会では日本人参加者が私一人であることに不安もありましたが、2日間で約40名と交流し、共同研究の提案をいただくなど、大変有意義な経験となりました。食事会では折り紙を通して日本文化を紹介し、参加者との親睦を深めることができました。本研修を通じて、語学力だけでなく、国際的な場における対応力も向上したと実感しています。



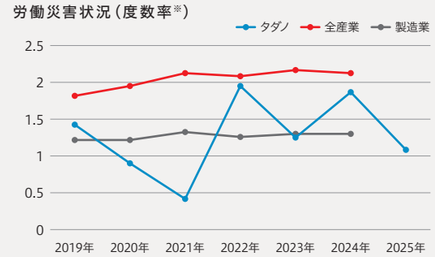
語学学習支援

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。

労働災害状況（度数率※）



※100万のべ実労働時間あたりの労働災害件数で、休業災害発生の頻度を表します。（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。



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、CO_2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。



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-1501970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。



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れるよう尽力してまいります。

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、CO_2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CO_2排出量25%削減、製品におけるCO_2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CO_2削減

気候変動問題は、世界が一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CO_2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ー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CO_2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

CO_2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、㈱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（CO_2：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CO_2削減

建設機械のライフサイクルにおけるCO_2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CO_2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月にはバッテリ式e-PACKを発売）するなど、CO_2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CO_2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。

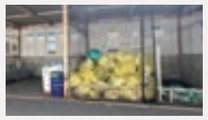

2024年発売のEVOLT eGR-1000XLL-1

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。


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。

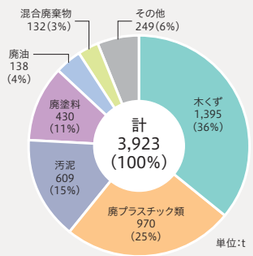

分別を徹底する廃棄物置場

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



種類別排出量（2025年度）

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、㈱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（タダノ・ファウンGmbH、タダノ・デマーグ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の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。
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。

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「CO_2・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、CO_2・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CO_2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CO_2排出量25%削減、製品におけるCO_2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CO_2排出量（SCOPE1・2のみ）は以下のとおりです。

CO_2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（CO_2：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、CO_2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	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、カテゴリー11「販売した製品の使用」によるCO_2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（カテゴリー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）カテゴリーごとの算出方法、条件

	カテゴリー	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 カテゴリー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・デマーグ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 カテゴリー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 カテゴリー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CO_2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、イースター島へ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し、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、石積みの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に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

Governance

コーポレート・ガバナンス

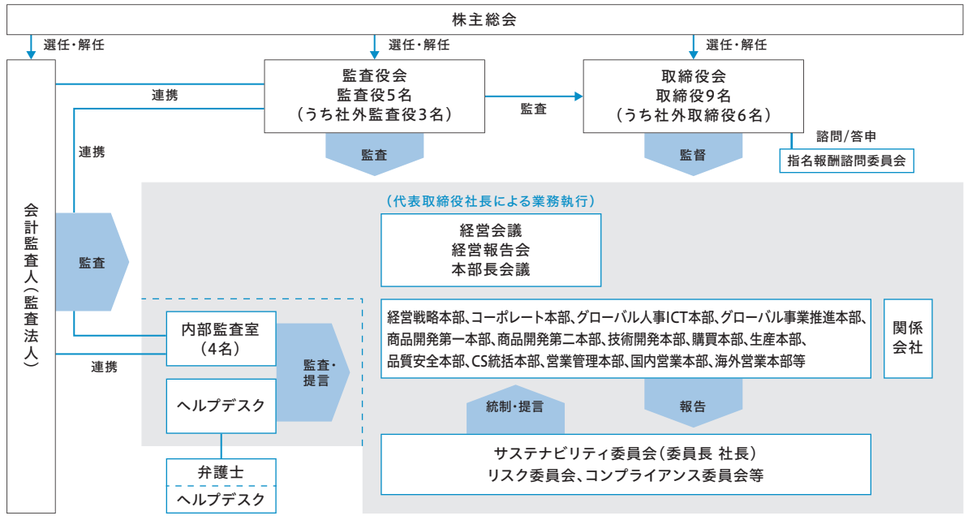
基本的な考え方

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）
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	取締役会を独立社外取締役過半数体制に 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6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。

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。

グループコンプライアンス規程

タダノグループ国内外すべての役員・社員がコンプライアンス（法令に限らない国際社会のルール、社内のルールおよび企業倫理の遵守）を継続的に実践できるよう、2019年1月に「タダノグループコンプライアンス規程」を制定しました。規程では贈収賄や腐敗防止、労働人権や適切な会計・税務処理など18の項目について行動規範を定めるとともに、コンプライアンス教育・監査の実施などについても定めています。

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。

取締役会・指名報酬諮問委員会の審議項目

当事業年度における取締役会の主な審議事項については以下のとおりです。

区　分	主な審議事項
決議事項	株主総会招集に関する事項、決算の承認に関する事項、中間配当の支払いに関する事項、役員人事の報酬に関する事項、組織改編に関する事項、設備投資に関する事項、借入に関する事項、事業出資に関する事項
報告事項	内部統制システム基本方針の整備・進捗状況に関する事項、リスクマネジメントに関する事項、機関投資家対話に関する事項、取締役会実効性評価に関する事項、政策保有株式見直しに関する事項

当事業年度における指名報酬諮問委員会の主な審議事項については以下のとおりです。

- 取締役および監査役の選任に関する事項
- 役員体制に関する事項
- 役員報酬に関する事項
- 社長等の後継者計画に関する事項
- 執行役員の考課に関する事項
- 執行役員内規改訂に関する事項

取締役会の実効性評価

2025年度における取締役会の実効性評価については以下のとおりです。

評価方法

対　象	取締役9名全員、監査役5名全員
評価方法	無記名式によるアンケート（第三者機関を活用） ※アンケートの設問設定にあたっては、より現状に即した効果的な内容となるよう対象者全員の意見を取り入れながら検討
評価プロセス	2025年12月　対象者によるアンケート内容の検討 2026年 1月　アンケート実施 2026年 3月　当社取締役会において、取締役会実効性評価結果を報告し、意見交換
評価内容（大項目）	①取締役会の在り方　②取締役会の構成　③取締役会の運営　④経営戦略・経営計画　⑤内部統制・リスク管理　⑥指名・報酬　⑦社外取締役のパフォーマンス　⑧トレーニング　⑨株主との対話　⑩委員会の評価　⑪総括

評価結果

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。
以上より、当社の取締役会の実効性は十分に確保されているものと判断しております。

前年度の課題への対応状況

2024年度の実効性評価で指摘された以下の課題について、年間計画を策定し、指名報酬諮問委員会やオフサイトミーティングを活用しながら対応を進めました。
- 取締役の多様性に関する議論
- 中期経営計画・後継者プランニングに関する議論
- サステナビリティおよびリスク管理への対応

幅広い知見を持つ社外取締役・社外監査役により、新たな視点や考え方をもたらす提案が活発になされ議論は深まっており、引き続き次年度の改善へとつなげていきます。

今後さらなる実効性向上に向けて取り組んでいく課題

2025年度に取り組んだ課題は継続的に取り組むべきものと認識しております。
加えて以下の課題についても年間計画に組み入れて改善に取り組んでまいります。
- 資本コスト・株価を意識した経営
- 人材戦略・人材育成に関する議論
- 重要度・緊急性の高い案件への重点的議論への工夫

人権の尊重

人権尊重に関する基本的な考え方

当社グループは、経営理念「創造・奉仕・協力」および「タダノグループ・サステナビリティ憲章」に基づき、タダノグループのすべての役職員が人権を最大限尊重するよう、「タダノグループ人権方針」を制定しています。
またタダノグループ中期経営計画（24-26）において、サステナビリティ課題への対応の一つとして「人権の尊重」を掲げています。当方針・計画にしたがい人権尊重のための取り組みを推進してまいります。

タダノグループ人権方針

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。このたび、経営理念およびタダノグループ・サステナビリティ憲章に基づき、タダノグループのすべての役職員が人権を最大限尊重するよう「タダノグループ人権方針」を定めます。そして、すべての取引先（サプライヤー）の皆さまにも、本方針を理解し、支持していただくことを期待します。

国際規範の支持・尊重	「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の国際規範を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき実践します。また、事業活動を行う国・地域における法規制を遵守し、万一、特定の国・地域の法令や慣習によって国際的に認められた人権が適切に尊重されていない場合、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求していきます。
事業活動における人権の尊重	サプライチェーンにおける強制労働、児童労働、人身取引等のあらゆる人権侵害を禁止し、その実効性確保の取り組みを推進します。 職場において、能力・経験等を含む価値の多様性を受け入れ、人種・国籍・性別・宗教・障がい・性的指向と性自認等を理由とする差別を無くし、安全で働きがいのある環境を構築します。 お客さまと共に発展するために、安全・安心の製品・サービスを提供していきます。 工場や製品が地域社会の皆さまに及ぼす影響を重く受け止め、地域社会の発展に貢献する事業活動に努めます。
人権デューディリジェンス、是正・救済	適切な人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、人権への負の影響を特定・評価し、人権侵害の予防と軽減に努めます。人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正に取り組むとともに、再発防止体制の整備を進めていきます。
教育	本方針が事業活動全体に浸透するよう社内規程や業務プロセスに反映し、役職員に教育を行います。また、仕入先、販売代理店をはじめとした取引先（サプライヤー）の皆さまに本方針をご理解いただき、ご協力が得られるよう努めます。
情報開示、対話・協議	人権尊重の取り組みについて、当社ウェブサイトやその他のコミュニケーション手段を通じて、適切に開示します。人権への負の影響への対応について、関連するステークホルダーとの対話・協議を行っていきます。

体制

当社の人権尊重の取り組みは、チーフコンプライアンスオフィサーが統括し、コンプライアンス委員会を中心に推進しています。具体的には、人権方針の制定、人権デューディリジェンス、取引先様へのアンケート調査、研修・eラーニング等の推進の取り組みを行っています。

人権デューディリジェンス

当社は人権リスクを特定・評価するため人権デューディリジェンスを実施し、改善・軽減対応を策定しています。改善状況については、半期ごとのコンプライアンス委員会で確認を行い、取り組みを推進することとしています。

調査の実施

実施期間	2024年1月～2024年7月
調査対象	各部門
調査方法	記入表
記入表内容	4テーマ（労働、地域社会、製品、その他）
結　果	重大なリスクは見受けられない。なお優先度の高い項目を中心に半期ごとのコンプライアンス委員会で改善進捗を報告することとした。
結果報告	2024年7月開催のコンプライアンス委員会にて報告
フォローアップ	コンプライアンス委員会で改善進捗の報告や取り組みの実効性の確認をしている。

取引先様へのアンケート調査

2024年度、サプライチェーン上での人権を含むサステナビリティ推進のため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が公表している質問表ひな型の人権関連の項目について、取引先57社（タダノ協栄会および主要取引先：総取引金額の70%以上をカバー）を対象にアンケート調査を実施し、57社から回答を得ました。

研修

ダイバーシティおよびハラスメント等に関する研修・eラーニング等を通して、啓発活動を実施しています。

救済

当社は人権問題に関する違反についても報告可能な内部通報制度を設置し、当社グループ社員へ周知しています。社員が人権に関する方針・法令についての違反または不適切な行為などの情報を匿名でも会社に通報できるようにしています。また、内部通報制度のほか、人権に関する方針・法令に違反し、または違反したと思われる事実を知った場合は、誰もが当社ウェブサイトにその内容を連絡することができます。

新任社外取締役インタビュー

ご自身のキャリアやご経験を踏まえ、「社外取締役として果たしたい役割」はどのようなイメージでしょうか？



経営に対する独立的な立場、客観的な視点から中長期的な企業価値向上に貢献すること、特に経営戦略の妥当性やリスク管理のあり方について、建設的な議論を進めることが重要だと考えています。中でも「意思決定の質を高めるガバナンス」に寄与すべく、現場や事業の実体に根差した議論やグローバル企業としての視点、社会的責任を踏まえた助言を重視したいと考えています。

これまで私はコマツで、ものづくり・開発・生産・事業運営・人財育成を担ってきました。企業の競争力というのは、単に優れた製品や技術だけではなく、現場力とか組織力、人財確保や経営の意思決定の質が一体となって、初めて持続的な強さになるのだと考えています。

コーポレートガバナンス・コードの改訂で、従来の「守りのガバナンス」から「攻めのガバナンス」がより重要になってきます。社外取締役の役割は、不祥事を防ぐとか、経営陣をチェックするとか、いわゆる守りの側面が強かったわけですが、今後は企業が適切なリスクを取りながら成長していくことを支える動きが「攻めのガバナンス」だと考えており、単に監督・助言するだけではなく、経営陣が挑戦すべき領域を明確にし、その挑戦が企業価値向上につながるものであるかどうかを見極め、必要な後押しをしていくことも求められる役割ではないかと考えています。

現時点で感じていらっしゃる「タダノグループの印象/課題感/可能性」についてご意見・コメントを伺いたいです。

タダノもコマツも非常に似た業種であり、置かれている立場や「安全第一」という考え方、現状の課題も共通しているものが非常に多い印象です。例えば、電動化やハイブリッド化、自動化など技術革新は今後ますます重要になります。かつてコマツでは、ラフテレーンクレーンを製造した歴史があります。私自身、旧・真岡工場（栃木県）で、生産技術課長や調達課長としてクレーンの生産に関わった経験がありますので、当時からタダノの技術力や品質に対するこだわり、市場におけるブランド信頼度の強さは、肌身に感じていました。ただ現代においては、技術競争がグローバル化し、製品単体の進化による従来の優位性だけでは、競合に対し、なかなか差別化ができないのが現状で、特に中国勢の進歩は著しいものがあります。

コマツでは顧客価値創造のアプローチとして、横軸にプロダクト、縦軸にソリューションを置き、一次的な横軸での製品の価値向上に加え、ソリューションで縦軸の価値をプラスし「斜め」に引き上げていくイメージ、例えば、安全な操作の支援、稼働状況の可視化、保守の高度化や現場全体の効率改善など、お客さまの価値に直結する領域は今後非常に成長余地が大きく、タダノにも共通の課題でしょう。デジタル技術やAIが急速に進化し、製品単体の競争から使用価値全体への競争へ移っていく中で、プロダクトとソリューションの組み合わせによる差別化が成長機会を生む可能性は高いのかなと考えています。

個人的にはグローバル化を進める中で「日本企業らしさ」といいますか、お客さまとの長期的な関係性、誠実さ、サプライヤとの関係構築・強化といった点は、今後も大切にしなければいけないし、持続的成長の基盤にもなり得ると思います。いまタダノの海外売上比率はおよそ6割ですよね。これから先、海外では都市開発、再生可能エネルギー関連や、災害復興、あるいは老朽化したインフラ更新など、クレーンや高所作業車の需要はさらに増えてくるはずです。「グローバル化」は間違いなく成長のキーワードの1つですが、どうしてもリソースは限られているので、地域ごとのニーズや競争環境から優先順位をつけて投入する、要するに経営資源の配分ですよね、これをきちんと考え、決定していく必要があるのかなと思います。

その他にも、人的資本経営、ブランディング、社会貢献活動、ROE・ROICなど資本コストを意識した経営など、議論すべきテーマはたくさんあります。コマツは売上の90%以上が海外であり、グローバルレベルの品質確保や生産体制の最適化、あるいは人財育成の仕組みづくりについてはある程度のノウハウがあります。タダノにとっても重要なテーマですので、単なる一般論ではなく、ぜひ現場感覚に基づいた実効性のある助言を意識していければと考えています。



小川 啓之　（おがわ ひろゆき）

1985年 4月　株式会社小松製作所入社
2004年 4月　コマツアメリカ株式会社チャタヌガ工場長
2007年 4月　株式会社小松製作所生産本部大阪工場管理部長
2010年 4月　同社執行役員、生産本部茨城工場長
2013年 4月　同社執行役員、生産本部調達本部長
2014年 4月　同社執行役員、インドネシア総代表、コマツマーケティング・サポートインドネシア株式会社会長
2015年 4月　同社常務執行役員、インドネシア総代表、コマツマーケティング・サポートインドネシア株式会社会長
2016年 4月　同社常務執行役員、生産本部長
2018年 4月　同社専務執行役員
2018年 6月　同社取締役、専務執行役員
2019年 4月　同社代表取締役社長・CEO
2025年 4月　同社取締役会長（現任）
2026年 3月　当社取締役（現任）

ご自身のキャリアやご経験を踏まえ、「社外取締役として果たしたい役割」はどのようなイメージでしょうか？

タダノの社外取締役として、客観的な立場から経営の質を高めつつ、企業価値向上に資する重要テーマの推進を支援する役割を果たしたいと考えています。

私は外資系また日系の証券会社にて長く投資銀行業務に携わり、M&Aや資金調達、投資家・株主対応の支援などを通じて日本企業のグローバル成長や構造改革を通じた事業基盤の強化に従事してきました。また現在パートナーを務めるジャパン・アクティベーション・キャピタルでは、タダノを含めて幅広い業界の投資先企業とのパートナーシップのもとで、収益性の向上や成長戦略、M&Aや新規事業開発などの重要な経営テーマの取り組みを支援しています。

多様な業界・企業の案件に関与しグローバルの資本市場とも対峙してきましたが、日本企業が抱える課題は業界が異なっても共通と考えます。それは低成長で縮小する母国市場の競争が激化し、同じことをやっていても既存事業の収益性が低下していく中で、いかに果敢に変革を進め、また海外市場や新規事業などの成長機会を捉えていくか。これはタダノにもあてはまります。

どんな企業にとっても「時間」は有限のリソースです。いかに先読みをしながらスピード感をもって判断・実行できるか。20年以上も続いたデフレとゼロ金利の時代が終わり、キャピタル・アロケーションや時間価値の意識がより重要になってきています。適切なリスクマネジメントとバランスをとりながらも、先見性をもって、将来に向かった成長戦略にスピード感をもって推進していくことが必要です。



このような問題意識のもとで、社外取締役として客観的・外部的な視点から意見提供を行い、目標達成の蓋然性を高めて企業としてのさらなる成長を目指すことで、タダノの企業価値・株式価値を向上していくことに貢献できればと考えます。

現時点で感じていらっしゃる「タダノグループの印象/課題感/可能性」についてご意見・コメントを伺いたいです。

タダノは、さらに大きく成長し企業価値を上げていくポテンシャルがある会社と考えています。業界のリーディングカンパニーであり、その評価は確かな技術・製品力に支えられています。また、氏家社長をはじめ経営メンバーひとりひとりの安心・安全を最優先とする考えは、お客さま、社会から信頼をいただいているベースになっていると考えます。

海外売上比率が6割を超えてグローバルで事業展開を行う中で、人材のダイバーシティは不可欠です。タダノでは生え抜きと中途入社の社員・経営陣が上手くミックスし、多様な意見形成がなされており、非常に活発な議論がなされている印象です。

私が感じている課題としては、短期では欧州事業の立て直し、中長期ではグローバルでの生産・販売体制の強化とAIを含めたテクノロジー対応をあげたいと思います。

欧州事業は、2025年の工場再編、現地マネジメント体制の強化など手が打たれつつあると考えます。あとは目指すべき姿に向けて着実に、かつスピード感をもって課題解決を進めていくこと、そのために本社との密な連携を含めてOne Tadanoで優先的に取り組んでいくことが大切と考えています。

グローバルでは、米国関税や中東情勢などの不透明感また中国プレーヤーの勢力拡大など事業環境が大きく変わりつつあります。コスト構造を強化し、顧客ニーズにも柔軟に対応できるよう生産・販売体制を大胆に見直していくことも重要です。AIについては、言わずもがなですが、さまざまな分野で急速に活用が進んでいます。タダノが持つ開発・生産のノウハウや現場での製品稼働データ等にAIを掛け合わせることで、安全・品質・効率の飛躍的な向上や新たなサービスの提供につながる可能性があると考えます。

インフラ開発、風力発電施設、データセンター、造船など世界経済の発展にあわせて、建設・作業用クレーンのニーズは新たに生まれ拡大しています。これらのニーズを着実に捉えて製品提供を行うためにも、工場設備投資やM&Aも含めて積極的な投資を継続していくことが大切と考えます。「世の中のお役に立つものを創る」「社会の発展に貢献できる企業になる」というタダノのDNAによって、持続的な成長と企業価値向上を実現し、取引先・顧客企業も含めて業界全体にポジティブなインパクトをもたらすことができると確信しています。



穐田 正太郎　（あきた しょうたろう）

1996年 4月　東京海上火災保険株式会社入社
2005年 6月　シカゴ大学経営大学院修士号取得
2007年 7月　モルガン・スタンレー証券株式会社入社
2016年 1月　三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社 投資銀行本部マネージング ディレクター
2019年 12月　JPモルガン・チェース銀行東京支店および JPモルガン証券株式会社法人顧客本部長兼 マネージングディレクター
2023年 12月　ニュートン・インベストメント・パートナーズ株式会社（現：ジャパン・アクティベーション・キャピタル株式会社）パートナー（現任）
2026年 3月　当社取締役（現任）

役員紹介（2026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　ファウン GmbH（現：タダノ・ファウン 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）
2025年 7月　株式会社タダノインフラソリューションズ代表取締役社長・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。



八代 倫明　取締役執行役員専務

1986年 4月　住友商事株式会社入社
2006年 5月　プラザ・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ーハブ事業部長
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
2026年 4月　取締役、執行役員専務
欧州事業本部長・グローバル人事ICT本部長、タダノ・ヨーロッパ・ホールディングス GmbH 取締役社長・CEO、タダノ・デマーグ GmbH 取締役社長・CEO、タダノ・ファウン GmbH 取締役社長・CEO（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（筆頭独立社外取締役）　社外　独立役員

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アカデミアジャパン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、当社経営を適切に監督いただいております。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。



大塚 聡子　取締役　社外　独立役員

1986年 4月　株式会社東芝入社
1995年10月　米国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（宙女）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
2025年 3月　ロケット協会男女共同参画委員会（宙女）企画理事（現任）

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、当社経営を適切に監督いただいております。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。



小川 啓之　取締役　社外　独立役員

1985年 4月　株式会社小松製作所入社
2004年 4月　コマツアメリカ株式会社チャタヌガ工場長
2007年 4月　株式会社小松製作所生産本部大阪工場管理部長
2010年 4月　同社執行役員、生産本部茨城工場長
2013年 4月　同社執行役員、生産本部調達本部長
2014年 4月　同社執行役員、インドネシア総代表、コマツマーケティング・サポートインドネシア株式会社会長
2015年 4月　同社常務執行役員、インドネシア総代表、コマツマーケティング・サポートインドネシア株式会社会長
2016年 4月　同社常務執行役員、生産本部長
2018年 4月　同社専務執行役員
2018年 6月　同社取締役、専務執行役員
2019年 4月　同社代表取締役社長・CEO
2025年 4月　同社取締役会長（現任）
2026年 3月　当社取締役（現任）

建機メーカーにおける会長・社長としての経営経験、ガバナンス全般の監督経験および海外・国内生産部門の責任者経験等の豊富な知識と経験を有しております。同氏には、建機メーカーにおける経営、ガバナンスおよび海外・国内生産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。



金子 順一　取締役　社外　独立役員

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
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財戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を有し、当社経営を適切に監督いただいております。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財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　独立役員

1990年 4月　一橋大学経済学部専任講師
1992年 4月　同大学経済学部助教授
1998年 4月　同大学大学院経済学研究科助教授
2000年 4月　同大学大学院経済学研究科教授
2011年 4月　同大学大学院経済学研究科長・経済学部長
2014年12月　同大学長
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、当社経営を適切に監督いただいております。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。



穐田 正太郎　取締役　社外

1996年 4月　東京海上火災保険株式会社入社
2005年 6月　シカゴ大学経営大学院修士号取得
2007年 7月　モルガン・スタンレー証券株式会社入社
2016年 1月　三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社投資銀行本部マネージング ディレクター
2019年12月　JPモルガン・チェース銀行東京支店およびJPモルガン証券株式会社法人顧客本部長兼マネージングディレクター
2023年12月　ニュートン・インベストメント・パートナーズ株式会社（現：ジャパン・アクティベーション・キャピタル株式会社）パートナー（現任）
2026年 3月　当社取締役（現任）

経営支援型投資運用会社におけるパートナーとしての経験、また、証券会社・投資銀行における海外M&Aや事業開発、資金調達関連業務の経験等の豊富な知識と経験を有しております。同氏には、経営支援と資本市場におけ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。

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　タダノ・ファウン 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　タダノ・デマーグ GmbH CFO
2022年 9月　当社退職
2023年 3月　常勤監査役（現任）
2025年 6月　株式会社四電工取締役監査等委員（社外取締役）（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（タダノ・デマーグ 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　独立役員

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 3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けると判断しております。

監査役



加藤 真美　監査役　社外　独立役員

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　桜丘法律事務所入所（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　独立役員

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・監査役との協議の上、決定しております。

スキルの選定理由

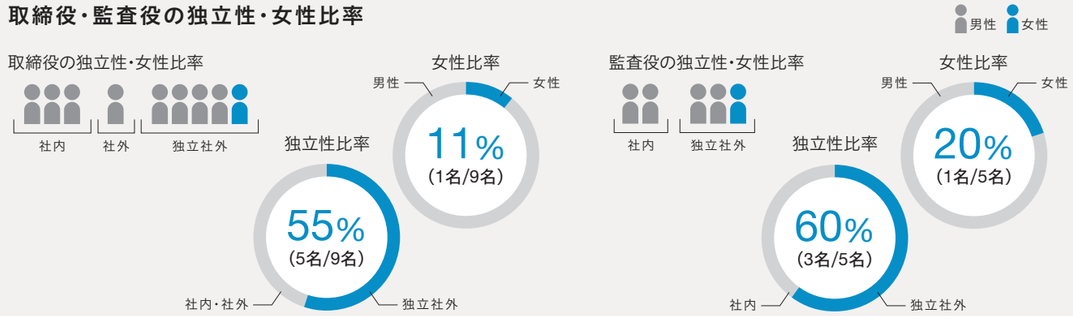
経営	経営陣による適切なリスクテイクと迅速かつ果断な意思決定を実効的に監督するためには、取締役自身の経営トップとしての経験と知識が必要であると考えています。
財務・会計	投資判断に影響を与える財務報告の信頼性を確保することは勿論のこと、持続的な企業価値向上に向けて、全社視点での適切な資本配分に基づき、収益力の向上や資本効率を踏まえた経営を行う必要があると考えています。
製造・技術・研究開発	絶えず価値の高い商品・ソリューションを生み出す研究体制を維持・発展させ、創出された技術資産を効果的に使いながら、事業を拡大し、企業価値向上につなげることができているかを監督することが必要であると考えています。
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、すべ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考えています。
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・人財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経営経験
	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
	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
	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
	小川 啓之	●		●		●		●	・建機メーカーにおける会長・社長としての経営経験およびガバナンス全般の監督経験 ・建機メーカーにおける海外・国内生産部門の責任者経験
	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
	亀田 正太郎	●	●					●	・経営支援型投資運用会社におけるパートナーとしての経験 ・証券会社・投資銀行における海外M&Aや事業開発、資金調達関連業務の経験
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・監査役の独立性・女性比率



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おります。
・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

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）のみとしております。

なお、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おります。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）となっております。

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おります。

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、左記固定報酬と合わせ月例で支給しております。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おります。

業績連動報酬 ＝ 役位別基本報酬 × 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しております。なお、日本非居住である取締役に対しては、金銭で支給する場合があります。

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、以下のとおりであります。

	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60%	約25%	約15%
社外取締役	固定報酬　100%	ー	ー

注）　金銭報酬の業績連動部分について、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

Business Overview

事業概況

製品別売上高

製品別売上高は、建設用クレーンの売上高が2,071億3千3百万円（前期比103.9%）、車両搭載型クレーンが405億5百万円（前期比208.4%）、高所作業車が300億5千3百万円（前期比123.8%）、その他が662億7千7百万円（前期比136.7%）とすべての製品にて前期に比べて売上高が増加しました。

なお、2025年7月に買収が完了したIHI運搬機械株式会社の運搬システム事業（現：タダノインフラソリューションズ）の品目が加わったことに伴い、新たに「運搬機械」の項目を新設しています。運搬機械の売上高は、55億7百万円（前期比－%）となりました。

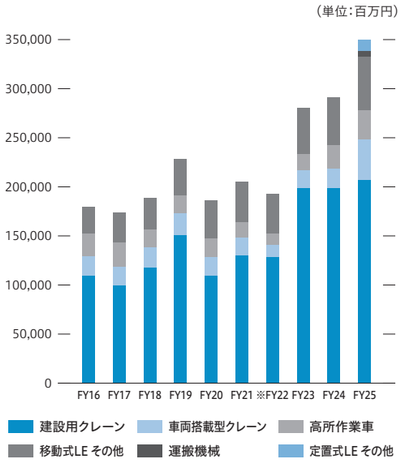
この結果、2025年度の売上高は過去最高となる3,494億7千7百万円（前期比119.9%）となりました。

製品別売上高（24年・25年比較）

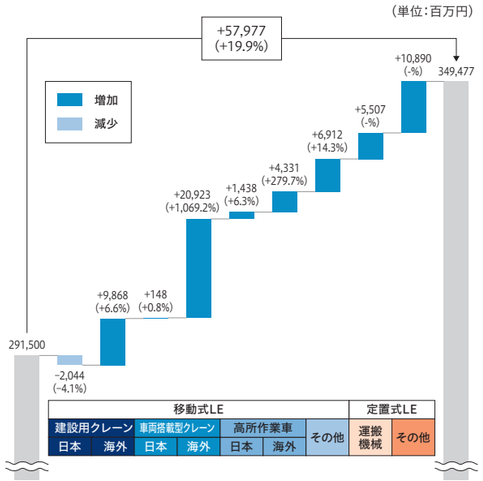
（単位：百万円）

	24年 1-12月	25年 1-12月	対前年 増減額	対前年 増減率
建設用クレーン	199,308	207,133	7,825	3.9%
日本	50,048	48,004	−2,044	−4.1%
海外	149,260	159,128	9,868	6.6%
車両搭載型クレーン	19,433	40,505	21,072	108.4%
日本	17,476	17,624	148	0.8%
海外	1,956	22,880	20,923	1,069.2%
高所作業車	24,283	30,053	5,770	23.8%
日本	22,734	24,173	1,438	6.3%
海外	1,548	5,880	4,331	279.7%
その他	48,474	55,387	6,912	14.3%
移動式LE（小計）	291,500	333,079	41,579	14.3%
運搬機械	−	5,507	5,507	−
その他	−	10,890	10,890	−
定置式LE（小計）	−	16,397	16,397	−
総計	291,500	349,477	57,977	19.9%

製品別売上高（16年度～25年度推移）



25年製品別売上高増減（24年比）



※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。

地域別売上高

北米1,298億7千万円（前期比131.2%）、中南米118億7千2百万円（前期比217.1%）、欧州411億3千1百万円（前期比144.3%）、その他の地域27億9百万円（前期比163.9%）は前期を上回る売上高でした。中東149億6千5百万円（前期比97.9%）、オセアニア106億1千5百万円（前期比67.2%）、アジア128億8千6百万円（前期比80.9%）は前期を下回りました。

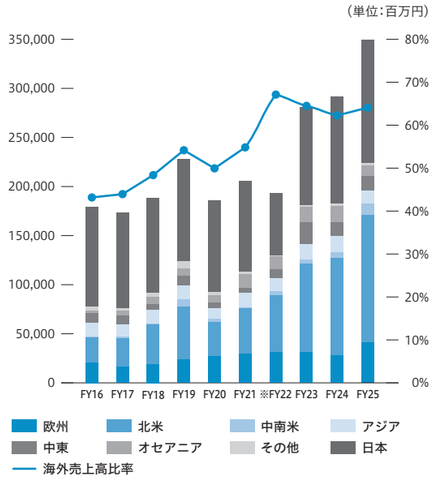
日本においては1,254億2千6百万円（前期比114.2%）と売上高は増加しました。海外売上高比率は、64.1%（前期62.3%）となりました。

地域別売上高（24年・25年比較）

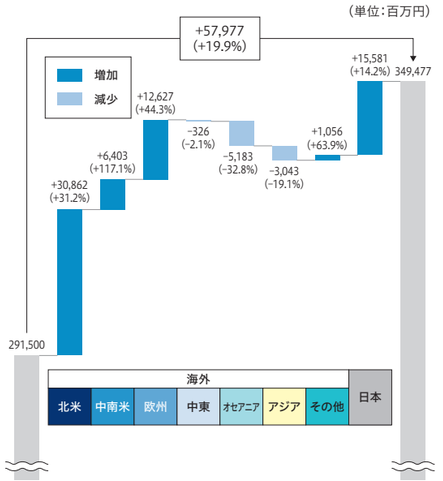
（単位：百万円）

	24年 1-12月	25年 1-12月	対前年 増減額	対前年 増減率
北米	99,007	129,870	30,862	31.2%
中南米	5,468	11,872	6,403	117.1%
欧州	28,503	41,131	12,627	44.3%
中東	15,292	14,965	−326	−2.1%
オセアニア	15,798	10,615	−5,183	−32.8%
アジア	15,930	12,886	−3,043	−19.1%
その他	1,653	2,709	1,056	63.9%
海外計（小計）	181,654	224,050	42,396	23.3%
日本	109,845	125,426	15,581	14.2%
合計	291,500	349,477	57,977	19.9%
海外売上高比率	62.3%	64.1%		

地域別売上高（16年度～25年度推移）



25年地域別売上高増減（24年比）



※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。

Business Overview

建設用クレーン
01 | Mobile Cranes



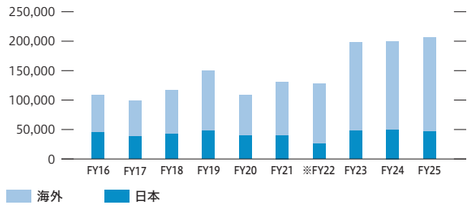
売上高

日本向け売上高は、大規模工事が実施・計画されているものの、慢性的なオペレーター不足や資材価格高騰の影響等もあり、480億4百万円（前期比95.9%）となりました。海外向け売上高は、一部地域を除き、ここ数年の急速な需要増加基調に落ち着きが見え始める中、販売に注力した結果、1,591億2千8百万円（前期比106.6%）となりました。この結果、建設用クレーンの売上高は2,071億3千3百万円（前期比103.9%）となりました。

売上高（24年・25年比較）　（単位：百万円）

	24年 1-12月	25年 1-12月	前年比較 増減額	前年比較 増減率
日本	50,048	48,004	−2,044	−4.1%
海外	149,260	159,128	9,868	6.6%
合計	199,308	207,133	7,825	3.9%

売上高（16年度～25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。

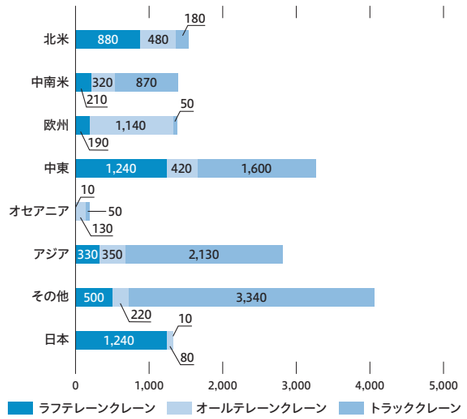
需要とシェア（台数ベース）

2025年の世界全体（中国市場を除く）の建設用クレーン（ラフテレーンクレーン・オールテレーンクレーン・トラッククレーン）需要は、前期比100.4%とほぼ横ばいでした。タダノ製品の世界全体におけるシェアは、前期の13%から1ポイント減少した12%となりました。

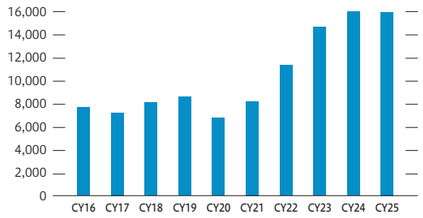
需要・シェア（24年・25年比較）

	需要 24年 1-12月	需要 25年 1-12月	需要 増減率	シェア 24年 1-12月	シェア 25年 1-12月
北米	1,500台	1,540台	2.7%	40%	40%
中南米	1,500台	1,400台	−6.7%	2%	2%
欧州	1,540台	1,380台	−10.4%	6%	5%
中東	2,580台	3,260台	26.4%	8%	6%
オセアニア	190台	190台	0.0%	31%	18%
アジア	2,650台	2,810台	6.0%	6%	4%
その他	4,560台	4,060台	−11.0%	0%	1%
海外計	14,520台	14,640台	0.8%		
日本	1,380台	1,330台	−3.6%	61%	59%
合計	15,900台	15,970台	0.4%	13%	12%

市場ごとの機種別需要（25年/暦年ベース）　（単位：台）



世界需要（16年～25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。

製品紹介



GR-700N

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。



AC 5.250L-2

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。



GT-1200XL-2

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。



GTC-600-2

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。



CC 24.400-1

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。

Business Overview

車両搭載型クレーン
02 | Truck Loader Cranes



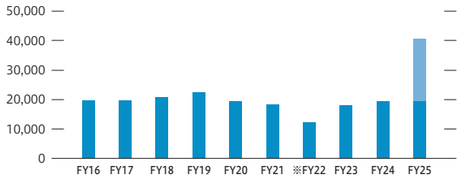
売上高

日本向け売上高は、トラック登録台数が減少する中、架装能力向上により176億2千4百万円（前期比100.8%）となりました。海外向け売上高は、Manitex社買収による売上も加わり、228億8千万円（前期比1,169.2%）となりました。この結果、車両搭載型クレーンの売上高は405億5百万円（前期比208.4%）となりました。
Manitex社買収により、車両搭載型クレーンのラインナップにブームトラックとナックルブームクレーンが加わりました。ブームトラックは主に米国市場で需要があり、米国で生産し米国市場を中心に販売しています。ナックルブームクレーンはイタリアで生産し、欧州・中南米を中心に販売しております。こちらは世界各国で需要があり、販売体制の強化と拡販を進めています。

売上高（24年・25年比較）　（単位：百万円）

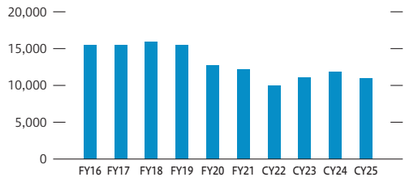
	24年 1-12月	25年 1-12月	前年比較 増減額	前年比較 増減率
日本	17,476	17,624	148	0.8%
海外	1,956	22,880	20,923	1,069.2%
合計	19,433	40,505	21,072	108.4%

売上高（16年度～25年度推移）　（単位：百万円）



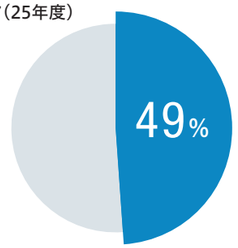
※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

日本需要（16年度～25年度推移）　（単位：台）



※FY:4月～3月, CY:1月～12月

日本台数シェア（25年度）



製品紹介



ナックルブームクレーン PM 23.5 SP

カーゴクレーン



TM-ZX294



ブームトラック TC65159

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



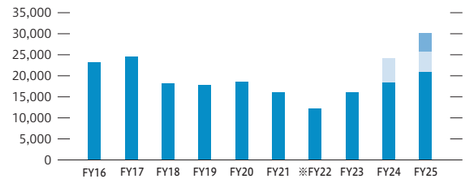
売上高

日本向け売上高は、レンタル向け販売が好調に推移し、241億7千3百万円（前期比106.3%）となりました。海外向け売上高は、Manitex社買収による売上も加わり、58億8千万円（前期比379.7%）となりました。この結果、高所作業車の売上高は300億5千3百万円（前期比123.8%）となりました。
2024年の長野工業株式会社（現：タダノユーティリティ）買収により自走式高所作業車が新たに加わりました。また、2025年のManitex社買収では、これまで当社が主力としてきたトラック架装式高所のラインナップを拡充しました。

売上高（24年・25年比較）　（単位：百万円）

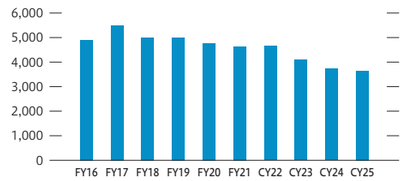
	24年 1-12月	25年 1-12月	前年比較 増減額	前年比較 増減率
日本	22,734	24,173	1,438	6.3%
海外	1,548	5,880	4,331	279.7%
合計	24,283	30,053	5,770	23.8%

売上高（16年度～25年度推移）　（単位：百万円）



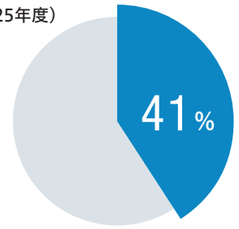
※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

日本需要（トラック架装式16年度～25年度推移）　（単位：台）



※FY:4月～3月, CY:1月～12月

日本台数シェア
（トラック架装式　25年度）



製品紹介



Snake 2010 H Plus

自走式



eAA-22C

トラック架装式



AT-400CG

「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。

Business Overview

運搬機械
04 | Transport Machinery



IHI運搬機械株式会社の運搬システム事業を買収

2024年11月、IHI運搬機械株式会社の運搬システム事業（現：タダノインフラソリューションズ）をグループ会社化することを決定し、2025年７月に買収手続きを完了しました。タダノグループは「移動式クレーン」の分野では長い歴史とグローバルでの販売実績を有していますが、同事業が有する「定置式クレーン（港湾クレーン・タワークレーン）」は新たな製品群となります。また、当社グループがドイツで生産する「ラチスブーム式クローラクレーン」とも親和性があり、世界中でニーズが高まっている洋上風力発電分野等においても今後の活躍が期待される「リングリフトクレーン」も有しています。当社グループの事業領域（LE：Lifting Equipment）における新事業分野への挑戦として本事業を買収することとしました。

売上高

運搬機械の売上高は、IHI運搬機械株式会社の運搬システム事業（現：タダノインフラソリューションズ）買収により、55億７百万円（前期比－%）となりました。

売上高（25年）　（単位：百万円）

	25年 1-12月	前年比較	
		増減額	増減率
合計	5,507	5,507	－

製品紹介

バルクハンドリングシステム



鉄鉱石、石炭、バイオマスペレットや穀物など各種原材料の荷役作業を効率的に行う連続アンローダ・ニューマチックアンローダをはじめ、搬送（コンベヤ）から貯蔵（ヤード機械・サイロ）まで幅広いラインナップを揃えています。

ジブクライミングクレーン



クレーン自体が昇降することにより建設現場に革命を起こしたジブクライミングクレーン。超高層ビルやタワーマンション現場の建設用クレーンとして活躍しています。

フローティングクレーン



海洋構造物、橋梁等の据付、架設などに使用される大型起重機船です。海洋プラントの建設や造船などに活躍の場を広げています。

バルクハンドリングシステム	連続アンローダ、穀物用・バイオマスペレット用アンローダ、コンベヤ
ジブクライミングクレーン	ジブクライミングクレーン、陸上風力用タワークレーン、鉄塔建設用クレーン
ジブクレーン	ジブクレーン、ダブルリンク式クレーン
港湾荷役用クレーン	リングリフトクレーン、多目的クレーン
フローティングクレーン	フローティングクレーン
リングリフトクレーン	リングリフトクレーン

生産拠点

呉工場（広島県呉市）



生産品目：建設用ジブクライミングクレーン・
港湾用ジブクレーン・フローティングクレーン・
連続アンローダ・スラブリフタなど
建物面積：13,128 m²
土地面積：36,331m²

その他
05 | Others



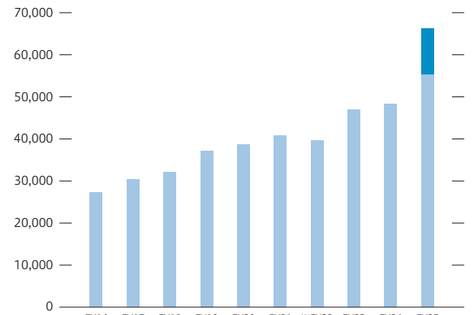
売上高

部品、修理、中古車等のその他の売上高は、IHI運搬機械株式会社の運搬システム事業（現：タダノインフラソリューションズ）買収もあり、662億7千7百万円（前期比136.7%）となりました。

売上高（24年・25年比較）　（単位：百万円）

	24年 1-12月	25年 1-12月	前年比較	
			増減額	増減率
移動式 LE	48,474	55,387	6,912	14.2%
定置式 LE	－	10,890	10,890	－
合計	48,474	66,277	17,803	36.7%

売上高（16年度～25年度推移）　（単位：百万円）



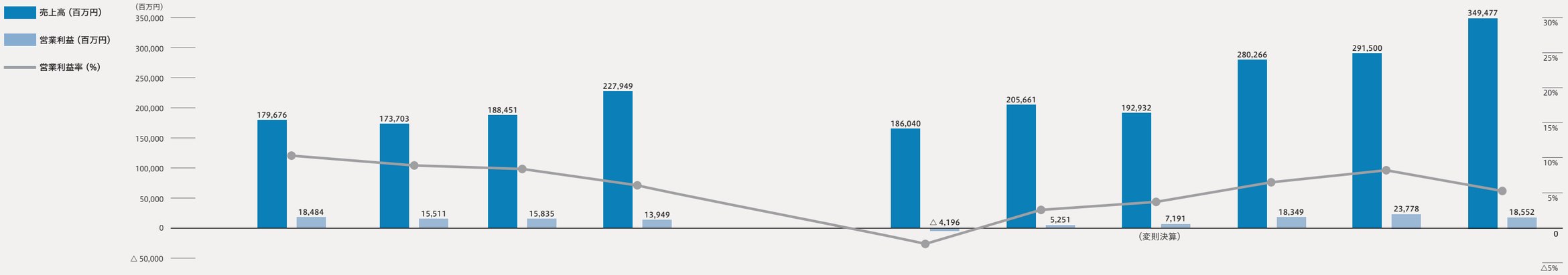
※2022年度に連結対象会社の決算日を12月末に統一したため、FY21以前は3月期決算、FY22以降は12月期決算となります。
また決算期変更の経過期間となるFY22は9カ月変則決算数値となります。

感動サービスの提供



クレーンのダウンタイムはお客さま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。
ビフォーサービスでは、HELLO-NETを活用した、お客さま、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22営業所に加え、全国360カ所の認定サービス工場と823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。

財務・非財務ハイライト（連結ベース）



	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度※4	2023年度	2024年度	2025年度
損益状況										
売上高（百万円）	179,676	173,703	188,451	227,949	186,040	205,661	192,932	280,266	291,500	349,477
営業利益（損失）（百万円）	18,484	15,511	15,835	13,949	△4,196	5,251	7,191	18,349	23,778	18,552
経常利益（損失）（百万円）	18,490	14,907	15,604	13,791	△4,683	5,454	6,540	16,367	21,077	15,096
親会社株主に帰属する当期純利益（損失）（百万円）	11,881	9,391	11,462	6,433	△12,987	13,096	2,210	7,773	6,642	18,298
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）	3,301	30,015	2,515	△2,982	20,448	17,332	△20,419	10,121	26	△2,407
投資活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△4,798	△3,942	△17,052	△31,543	△3,731	△7,084	4,517	△3,983	△25,109	△649
財務活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△2,495	△7,992	△5,717	25,954	29,039	△471	△5,048	△13,253	21,623	△2,114
財務状況										
総資産額（百万円）	229,737	245,501	255,793	311,260	323,920	344,719	356,693	365,244	403,422	458,529
現金及び現金同等物の期末残高（百万円）	68,291	86,624	65,753	56,997	102,995	115,196	97,990	94,126	92,574	81,032
有利子負債（百万円）	37,235	33,750	30,165	63,035	94,586	98,177	98,335	91,315	122,473	146,016
株主資本（百万円）	141,746	147,841	156,011	159,025	144,307	156,502	156,611	163,514	167,277	180,660
1株当たり情報										
1株当たり純資産（円）	1,121.9	1,180.3	1,216.0	1,241.3	1,137.0	1,255.1	1,318.5	1,426.4	1,484.9	1,629.2
1株当たり当期純利益（損失）（円）	93.8	74.2	90.5	50.8	△102.5	103.3	17.4	61.3	52.3	144.8
株価収益率（%）	13.8	21.5	11.6	15.2	—	10.0	52.6	19.3	22.0	7.3
配当金（円）	26.0	26.0	26.0	28.0	3.0	7.0	8.0	19.0	23.0	44.0
配当性向（%）	27.7	35.1	28.7	55.1	—	6.8	45.9	31.0	44.0	30.4
その他指標										
営業利益率（%）	10.3	8.9	8.4	6.1	△2.3	2.6	3.7	6.5	8.2	5.3
ROA（総資産営業利益率）（%）	7.9	6.5	6.3	4.9	—	1.6	2.1	5.1	6.2	4.3
ROE（自己資本当期純利益率）（%）	8.6	6.4	7.6	4.1	—	8.6	1.4	4.5	3.6	9.3
ROIC（投下資本利益率）（%）	7.4	5.6	6.0	4.1	△2.1	0.9	0.4	3.0	5.0	4.2
自己資本比率（%）	61.8	60.9	60.2	50.5	44.5	46.2	46.9	49.6	46.8	44.9
設備投資額（百万円）	6,030	2,838	14,458	12,902	5,666	5,364	7,361	4,293	9,990	12,712
減価償却費（百万円）	3,113	2,864	2,984	4,527	5,695	5,541	4,914	6,013	6,735	8,537
研究開発費（百万円）	5,993	6,149	6,918	7,822	8,440	7,976	7,397	9,352	10,156	10,810
海外売上高比率（%）	43.1	43.8	48.5	54.1	49.9	54.8	67.2	64.4	62.3	64.1
従業員数（名）※1	3,346	3,311	3,405	5,084	5,074	4,589	4,651	4,686	4,916	5,997
平均勤続年数（年）※2	17.2	17.1	16.9	17.0	17.8	16.7	15.4	16.7	15.7	15.1
女性社員比率（%）※2	7.7	7.6	7.1	7.4	7.5	9.5	9.5	10.5	10.7	10.9
女性管理職比率（%）※2	0.0	1.2	1.3	1.3	0.9	0.9	2.0	2.5	2.4	2.3
CO_2排出量（t）※3	13,765	12,375	12,426	39,927	26,279	28,801	22,922	29,072	29,933	32,120
産業廃棄物排出量（t）	—	—	—	4,562	3,260	3,078	2,218	3,387	3,713	3,923

※1 前連結会計年度末に比べ従業員数が1,081名増加しておりますが、主としてマニテックス・インターナショナルInc.と株式会社タダノインフラソリューションズを連結子会社化したことによるものであります。
※2 株式会社タダノ
※3 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
※4 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。

会社概要・株式の状況

概　要 （2025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1,755人、連結5,997人
事業内容	建設用クレーン、車両搭載型クレーン、高所作業車および運搬機械等の製造販売
本　　社	香川県高松市新田町甲34番地
生産拠点	日本：香川県内5拠点、長野県内2拠点、広島県内1拠点、千葉県内1拠点（計9拠点） 海外：ドイツ2拠点、イタリア2拠点、ルーマニア1拠点、アメリカ2拠点、台湾1拠点（計8拠点）
研究所・試験場	タダノイノベーションセンター（高松市）、三本松試験場（東かがわ市）
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54社・関連会社1社

役　員 （2026年5月現在）

代表取締役会長	多田野　宏　一
代表取締役社長・CEO	氏　家　俊　明
取締役執行役員専務	八　代　倫　明
取締役（社外）	村　山　昇　作
取締役（社外）	大　塚　聡　子
取締役（社外）	小　川　啓　之
取締役（社外）	金　子　順　一
取締役（社外）	夢　沼　宏　一
取締役（社外）	穐　田　正太郎
常勤監査役	池　浦　雅　彦
常勤監査役	藤　井　清　史
常勤監査役（社外）	渡　辺　耕　治
監査役（社外）	加　藤　真　美
監査役（社外）	鈴　木　久　和

執行役員の陣容 （2026年5月現在）

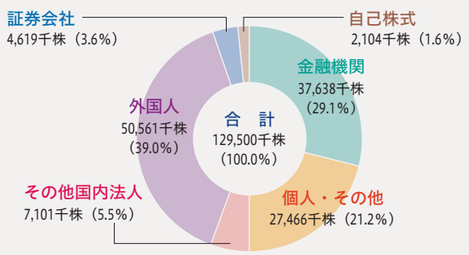
社長・CEO	氏　家　俊　明	（兼）タダノインフラソリューションズ社長
執行役員専務	合　田　洋　之	グローバルチーフテクニカルオフィサー 欧州事業副本部長
執行役員専務	八　代　倫　明	欧州事業本部長、グローバル人事ICT本部長 タダノ・ヨーロッパ・ホールディングス社長 タダノ・デマーグ社長、タダノ・ファウン社長
執行役員常務	澤　田　憲　一	CS統括本部長
執行役員常務	安　富　雄　史	国内営業本部長
執行役員	程　　箭	中国事業本部長 中国総代表
執行役員	吉　田　耕　三	チーフコンプライアンスオフィサー 営業管理本部長
執行役員	入　船　雄　一	購買本部長
執行役員	木　島　達　也	タダノインフラソリューションズ取締役 事業本部副本部長
執行役員	二　村　泰　寛	生産本部長 生産企画部長
執行役員	福　井　　敬	海外営業本部長、米州事業本部長 タダノ・アジア社長
執行役員	西　條　佳　孝	商品開発第一本部長
執行役員	金　川　裕　之	商品開発第二本部長
執行役員	寺　田　王　彦	技術開発本部長
執行役員	明　山　浩　一	グローバル事業推進本部長
執行役員	木　曽　　卓	グローバルAWP担当 タダノユーティリティ社長
執行役員	根　本　雄　策	経営戦略本部長

株式の状況 （2025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	11,799名

注）発行済株式の総数には、自己株式2,104,228株を含んでおります。

所有者別株式分布状況



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	14,403	11.3
JAPAN ACTIVATION CAPITAL Ⅰ L.P.	7,867	6.1
日本生命保険相互会社	6,301	4.9
JAPAN ACTIVATION CAPITAL Ⅱ L.P.	6,077	4.7
株式会社日本カストディ銀行	5,803	4.5
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	4,798	3.7
明治安田生命保険相互会社	4,024	3.1
タダノ取引先持株会	3,495	2.7
株式会社百十四銀行	3,208	2.5
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	3,164	2.4

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、すべ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24千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。