

各拠点の  
代表者が語る

## 2026年の目標宣言

2025年、私たちは数々の困難を乗り越え、着実に地力を蓄えてきました。この歩みを止めることなく、2026年をさらなる高みへと昇る一年にするために、グループ各拠点のリーダーが、現場の視点から新たな目標を宣言します。各拠点の熱き想いを共有し、新たな年度をスタートしましょう。

### 2025年の振り返り

4月の資本提携より社内改革を実施してまいりました。無駄な会議体や活動を解体し、収支に直結した「経営会議、収支会議、営業会議、製造部会議、原価確認会議」を定着させることができました。活動の成果が出やすい環境

もあり、初年度の下期のみで良い成績を残せたと感じています。反省点は、自身で思い描いていた計画に遅れが生じた点です。社員の長所短所をしっかり見抜くことを私自身の成長目標として取り組んでまいります。



(株) MFE HIMUKA

取締役  
Y.T. さん

2026年の  
目標

### 原価意識の徹底と、自ら考え行動する自律型組織の構築

原価を含めた生産管理を実施して、利益率平均  $\%以上への脱却$  を目指します。経費面では、購入品コスト 万円、現場出向準備にて 万円、合計 万円の削減のための活動を実施します。また、資

格が失効している社員を含め、半自動・TIG溶接の資格取得を推進し、技能の平準化を図ります。営業面では新規顧客からの受注を、工場内の安全確保のため高所作業車の購入も検討してまいります。

### 2025年の振り返り

在庫管理や為替対応といった内部管理面で一定の改善が見られた一年でした。特に在庫面では、年間売上比  $\%$  (目標  $\%以下$ ) と大幅な改善を達成しました。売上は前年対比で減少、特に下半期にかけて売上げの減少が顕著

に見られました。良かった点は、金型交換リーダーを 人育成できたこと、新規顧客2社を獲得できたことです。一方で、仕掛品残高が前年より  $\%$  増加しており、工程内での滞留が見られるため、工程管理の見直しが必要です。

2026年の  
目標

### 自動化の推進とコスト構造の抜本的改革による利益体質の確立

樹脂ベアリング工程の自動化により作業効率  $\%$  向上を目指します。また、合成ゴム(NBR500)のコストを  $\%$  削減するプロジェクトを推進し、利益率を高めてまいります。管

理面では、FM・GMの人材教育を通じて新組織を定着させるとともに、インジェクション設備などの導入により生産能力を強化します。このほか、労災ゼロの達成と従業員への教育を徹底し、健全で強い工場を築きます。



タイ工場

マネージャー  
M.I. さん

### 2025年の振り返り

売上・利益ともに目標を上回り、利益率 対目標  $\%$  に対し、  $\%$  を達成しました。特にガスタービンや日本自動調節器といった高付加価値製品の受注増が収益に大きく寄与しました。反省点は、売上げに対する労務費比率が  $\%$  と目標  $\%$  (未滿) に届かなかった点、

および年間平均在庫が目標  $\%$  に対し  $\%$  と過多になる部分があった点です。人員不足による残業依存が続き、改善提案も 件(目標 件)と停滞したことが今後の課題です。



奈良工場

マネージャー  
Y.K. さん

2026年の  
目標

### 生産効率の極大化と、次世代を担うチームリーダーの選出・育成

例年の仕事を基に利益率  $\%$  の達成を目指し、作業効率と支出改善を継続します。改善提出件数は、前年実績から  $\%$  アップの年間 件を目標に掲げます。人材育成面では、TIG溶接部門の管理ができ

るリーダーを育成し、2025年中に選出できなかったTLを確実に任命できるようフォローを強化します。設備投資では、遅れている油圧1000tプレスのメンテナンス完了と共に、3次元レーザー加工機やプレス機の予防保全を推進していきます。

### 2025年の振り返り

新規製品の立ち上げ初期トラブルを乗り越え、小型プレスラインのロボット入れ替えも完了し、安定して生産できるようになりました。特定技能生 名の採用により、労働力を確保できた点は大きな収穫です。加えて、修繕費を目標内に

収め、新規受注を実現できたことは良かった点。反省点は、人材派遣が安定せず残業削減が進まなかったこと、改善提案があまり出なかったことが挙げられます。



関東工場

マネージャー  
Y.M. さん

2026年の  
目標

### 新規ラインの早期垂直立ち上げ

新規大型ライン更新に伴い生産性を  $\%$  向上させます。また、コンプレッサーの更新や新規受注品用のレベラー・フィーダー設置、ス

ポット溶接の半自動装置の導入により、徹底的な効率化を図ります。改善提案年間 件を掲げ、飛躍を目指します。

## 2025年の振り返り

工場全体で生産性が %向上しました。前半の売り上げ低迷期に人材確保を優先した判断が、9月以降の急回復へのスムーズな対応に繋がりました。㈱ジャムコから他社ではできない難易度の高い特急依頼案件に対して、ベテラン社員の活躍により対応ができたことが良かった点です。その結果、ジャムコ単体

の年間売上が 万以上を叩き出す結果につながりました。一方、客先の事前情報についての調査が足りず、対応が後手に回った点は反省材料です。また、負傷者を出してしまったことを重く受け止め、安全意識の高い人材教育、環境作りを徹底します。



名阪工場

サブマネージャー  
R.M さん

## 2026年の目標

### 先手管理の徹底と、付加価値を最大化する生産体制の構築

工場全体チャージ %アップの 円を目指すとともに、改善提案を提出するのが目標。また、溶接場のチャージも 円( 円 / 時間で

の計算にて)へのアップも目標に掲げます。加えて、自動化設備投資を1件以上実施し、最先端設備の導入検討を進めることで、より高精度で効率的な生産体制を構築してまいります。

## 2025年の振り返り



名阪工場

サブマネージャー  
R.T さん

## 2026年の目標

### 現場環境の抜本的改善と、自動化推進による圧倒的競争力の確立

各工場ですらに %の生産性向上を目指し、作業改善と省人化を推進します。ヤンマー農機では溶接ロボットを更新し、品質と生産性を高めます。人材面では幹部候補としてTL1名を選

任し、資格取得も積極的に支援。新規量産案件の 件獲得を必達とし、現場の問題を的確に拾い上げる体制を整えます。そして全ての面でグループのトップを走り、悲願である「優良企業賞」を必ず獲得します。

「攻めの 億計画」の締めくくりとして、年間 %生産性向上目標に対して全工場が目標を達成( % ~ %)できました。一方、ヤンマー農機の工場では、品質不良や人員の入れ替わりにより、利益目標達成率が %に留まりました。外観キズへの対策

やヒュームなどの環境による離職問題など、現場の課題が生産性に直結した点は反省点です。幸い、後期には改善が進み、大きな問題なく推移しています。不慮の事故についても、未然に防ぐ環境作りが不十分であったと痛感しました。

## 2025年の振り返り



八尾工場

サブマネージャー  
K.U さん

## 2026年の目標

### 材料費・労務費の徹底管理による、売り上げに左右されない高利益構造の確立

売上高は目標を上回る 万円を達成し、工場経営の安定感が増しました。最大の成果は、新規顧客社を獲得し、特定顧客への売り上げ依存率を %から %へ下げ、「一社依存体質」からの脱却が進んだこと。品質面でもクレームを 件(前

年 件)まで減少させることができました。反省点は、利益率 %の目標に届かなかったことです。年初の売り上げ落ち込みが響いたため、売り上げが少なくても利益を出せる体質作りに取り組んでまいります。

過去2年達成できなかった利益率 %への挑戦を、三度目の正直として今年こそは達成します。そのためには改善活動や品質向上を進め、材料費や残業費を削減します。また動いてい

ない部材を整理し、生産スペースの確保やエアコン導入などの環境整備も進めます。加えて、チームリーダーの選出と人員補強を進め強い組織を作り、新規売上 万円以上、新規顧客 件以上の獲得を目指して邁進します。