

Vol.21

2026.3.2発行

ハンドタイムズ

各拠点の
代表者が語る

2026年の目標宣言

グループ各拠点のリーダーが新たな目標を宣言する企画の第2弾。

今回もぜひ皆さん、各拠点の熱い思いに刺激を受けてください。

そしてあらためて気持ちを引き締め、全員一丸となってこの1年、業務に邁進しましょう。

堺第二工場



マネージャー
K. O さん

2025年の振り返り

売り上げは増加、利益率改善が課題

サーモやダイキンなどの新規案件により、**売り上げは前年比 万円増加できました。**また、新しい取引先である地中空間開発やダイキンの受注も増加。しかし、**利益率は %に低下しました。**

これは利益率の高い特需品の受注がなかったことや、金型加工での利益が伸びなかったことが原因。支出面では外製支払いが増加し、不適正な単価設定があったと考えられます。新工場移設は完了したものの、**効率化にはつなげられていません。**

2026年の
目標

主力となるメーカーの構築

2025年は、ダイキン工業の防衛省案件、UGITECの治具加工の物件品受注など、主力メーカー以外での受注増加ができました。2026年は、管理部門人員の補強(営業)を行い、2025年以上にダイキン工業、UGITECの営業強化を図り、次の新規案件取得と新規メーカーへの取引につなげられるように活動します。工場としては、新工場の投資を受け、旧工場時代より一層管理ができた**効率の良い職場づくりで、顧客対応力向上に努めます。**新工場として、さらなる飛躍ができるよう、一人ひとりが成長できる年にしましょう。

堺工場

マネージャー
K. O さん

2025年の振り返り

課題に低利益率と管理体制の不備

途中からの引き継ぎにもかかわらず、**売り上げは 万円と、目標を大きく上回りました。**排ガス管の立ち上げや、一部客先値上げの実施が要因です。また、急な退職者が出た中、TLの協力により作業者教育が進み、従業員の協力度が向上。しかし、**利益は 万円、利益率 %と低く、目標とする利益率向上には至りませんでした。**海外出荷品での異品混入など、管理体制の不備による大きな不具合も発生。品質・工数などの管理不足が課題として残りました。

2026年の
目標

製造部の利益率改善

2025年は社内製品の原価見直し活動をサブマネージャーやチームリーダーと行うことで、製品利益率の一層の可視化に向けた活動ができたと思います。2026年はデータの精度をさらに上げていくと共に、社内改善や客先交渉などの活動を推進し、**利益率改善活動につなげていきたいと考えています。**今のステップが進化につながることを信じて、全員で頑張ります。

桜井工場



マネージャー
H. M さん

2025年の振り返り

目標未達も回復基調へ、次期体制構築へ注力

自動車メーカー不正問題終息で売り上げ・利益は2024年を上回ったものの、**目標はすべて下回る結果となりました。**「声を上げても進めてもらえない」というあきらめ感の解消や

一部環境改善が進んだ一方、**致命的な外部流出はないものの、品質面の不安定さが課題として残っています。**

2026年の
目標

生産の安定化

老朽化した設備の更新を進め、並行して問題が多く調整にかなりの時間を要している設備のオーバーホールも行い、**生産以外でのイレギュラーな修理・改造作業を削減します。**また、それらが原因で生産がひっ迫し、納期遅れを出せない状況もありますが、**今一度品質に対する意識づけをします。**

さらに、熱中症対策などの労働環境の整備を行い、**社員が長く働きたいと思える環境づくりに注力します。**2025年、設備関係で多くのトラブルがあった中、**納期遅延を生み出さなかった皆さんの対応力は素晴らしいものがありました。**ポテンシャルの高い工場ですから、問題を解消すればまだまだ伸び代があるはず。2025年以上に協力体制で楽しみながら進めていきましょう。

北大阪工場

マネージャー
H. M さん

2025年の振り返り

過去最高売り上げ達成も、浮き彫りとなった「一社依存」と「連携不足」

主要取引先の増産で**売り上げ前年比 %増・利益 %増となり、ともに過去最高を達成できました。**そうした中、懸念されるのが、**社依存がさらに強まっている点(**

社比率は約 %)。また、チーム間の連携不足や一部社員への技術依存が課題として浮き彫りとなりました。

2026年の
目標

対応力強化

最新設備導入の推進、自動化・省人化による生産性向上を図り、**全従業員の力量底上げを目的とした教育を行います。**また、年々高まる品質要求に対し、取引先に安心してもらえるよう**品質最優先の意識を根づかせます。**加えて、**工程間の横のつながり強化による多能工化や、主要取引先からの仕事量も増加傾向に**

あることから、スピーディに情報をキャッチし、設備投資・増員など後手に回らないよう先行して常に顧客要求を受け入れられる**体制整備を進めます。**皆さんのさらなる努力なしでは、今後の発展は望めません。**2026年は年間で北大阪工場としても飛躍の年になります。**全社員がこの波に乗り遅れないよう、楽しむ心をもって進めていきましょう。

春日井工場

2025年の振り返り

増産対応により目標以上の結果。 次世代に向けた人材育成が課題

板金部門はダイコク電機の増産や富士電機の特需案件等で、社員全員が必死に取り組んでくれたおかげで目標以上の結果につながりました。動的な人員配置とレイアウト変更で生産性を向上させ、お客様の希望月産数に 대응することができたと思います。また、厳しい

納期や品質に対応し、改善によるコスト削減も積極的に行えました。一方で、急な人員離脱時の対応や次世代に向けた多能工育成を含めた人員強化が課題として残りました。

岐阜工場

2025年の振り返り

多種多様な溶接品に挑戦し、 品質意識も向上

製缶部門は名阪工場のSCRに加え、コマツ、トキオ、春日井工場のSELOPなど多様な製品に対応。従業員一人ひとりが強い責任感を持って厳しい納期や品質にも対応でき、売り上げ・利益につながりました。多種多様な溶接品への挑戦により安定感を増し、ISO

活動を通じて品質意識も強化できました。一方課題としては、グループ内だけでなく軸となる客先を増やしていく必要があると考えています。また春日井工場同様、急な人員離脱時の対応力や、次世代に向けた人材育成が課題として残りました。

労働災害ゼロ&2年連続の優良企業賞獲得

まずは安全第一。その上で、新しい仕事に対しても積極的にチャレンジし、仕事量を確保していきます。また職場環

境、特に夏場の環境を改善し、少しでも働きやすい環境を作り、生産性向上に努める所存です。全員で力を合わせて楽しみながら頑張りたいです。

2026年の
目標

稲沢工場

2025年の振り返り

受注減で目標未達、課題が山積した年に

半導体製造装置関連のお客様の大幅な受注減少が要因で、売り上げ・利益ともに当初予測を大きく下回ることになった。これに伴い、無駄な残業の規制やエアリークチェックなどで経費抑制に努めました。品質面では社内不良については目標達成したものの、ベテラン

検査従業員の退職により社外流出が増加。営業面では新規顧客の獲得、仕事標準化に向け類似図面検索の導入を達成しました。また、時間がある中で改善を達成できたことは成果となりましたが、設備破損が件発生するなど、厳しい年となりました。

品質の向上

従業員の皆さん一人ひとりの基本作業の徹底と品質への意識向上は必要だと思います。ただそれだけでなく、最新の検査機器の導入で人依存を減らし、検査機器をきちんと使えば誰でも小さな傷や打痕に気づける工場にしてい

たいと考えています。具体的な機器では、画像測定器の更新や内径を360度撮影可能なカメラの導入などを検討し、効果があるようであれば、導入を進めていきます。仕事量が回復すると考えていますが、忙しくなったとしても、安全第一で仕事にあたってもらよう、お願いします。

2026年の
目標

マネージャー

Y. E さん

小牧工場

2025年の振り返り

粉体塗装技術が向上した挑戦の年

春日井工場やシンフォニア豊橋向けの依頼を通じて、特に粉体塗料製品が増加。粉体塗装機の更新・増設や多様な問題解決活動が行われ、塗装スキルが向上した年となりました。また、高性能エアフィルターの導入により、吹き付け塗料内の異物不良が低減しま

した。しかし、夏の気温が高かった際、作業者の健康維持のためライン工程の局所排気装置の送風を一時ストップさせたことで、ゴミやホコリによる不良が多く発生し、工場作業環境への配慮不足が反省点となりました。

変化に挑み、環境を整え、 信頼で選ばれる会社

新規顧客の獲得、夏の暑さ対策の強化、顧客や従業員とのコミュニケーション強化、これら3点に一層注力する所存です。

皆さん、2026年も一緒に新しいことへチャレンジし、仕事を楽しんで一緒に成長していきたいです。

2026年の
目標

マネージャー

M. T さん