

気になる
あの工場に潜入！

Vol. 1

挑戦的な集団

**Vol
1**

「国内メーカーからの受注も増えてきた」と手応えを語るK.M工場長。お客様からの信頼の秘訣は、「断らない」「諦めない」姿勢です。ミリ単位の加工精度向上でコスト削減を図るなど、学ぶべき取り組みが満載です。

あの工場に潜入!
寛敏に技術向上を目指すチャレンジな集団 **大阪工場編**



大阪工場 マネージャー

K. M さん

大阪工場

「トランジションピース」をはじめとした
ガスタービン部品の製造に特化

メインで製造しているのは、火力発電で使われるガスタービンのトランジションピース（燃焼室）です。全体の7～8割は海外メーカー向けで、残りが国内向け。

規模は他の工場と大差なく、2025年4月現在、派遣社員を含む20名が所属。

マネージャーの私の他に、製造16名、営業1名、事務2名という内訳です。



工場全体の雰囲気

01 ゴールに向かって 粘り強く突き進む姿勢

製造、営業、事務、どの職種も**チャレンジ精神旺盛なメンバー**が揃っており、皆で**知恵を出し合って難題に取り組み**ます。「他社で断られてしまった」「短期納期でお願いしたい」など、一筋縄ではいかない案件にも、果敢に挑戦する精神力が自慢です。

02 社歴や年齢を問わず 実力者がリーダーを務める

人事評価の軸は「積極性」です。ベテラン勢ももちろん頼りになりますが、若手でも**自発的に行動したり勉強し知識を増やしたりする人は、プロジェクトリーダーに抜擢する**のが私のモットーです。

03 業務外でも交流が盛ん

大型連休前は、本社の方たちにも声を掛け、合同でバーベキューをして親睦を深めるのが恒例です。

大阪工場の強み

耐熱合金を扱い
トランジションピースを
製造できる技術力

他の工場が鉄やステンレスといった材料を使うのに対し、大阪工場は「**耐熱合金**」という**特殊な合金材**を使って部品を製造しています。耐熱合金は他の材料よりも高価で、文字通り熱に強い一方で、加工が難しいのが特徴です。その上、特殊な溶接を施す必要があり、溶接後はレントゲン撮影をして内部にピンホールなどが無いか確認する工程もあります。こうした**高い精度を求められる加工にも対応できる私たちの技術力は、社内外でもトップクラス**だと自負しています。

また、小型ガスタービンや非常用ガスタービンの部品は社内の他の工場でも扱っていますが、**トランジションピースを製造しているのは大阪工場だけです。**

大阪工場オリジナルの取り組み

01 他部門の情報も網羅した共有体制

製造の進捗、品質、対応中のクレームなどの幅広い情報を、「Dropbox」を使って全体にタイムリーに共有しています。緊急案件などは、その後、各工程のリーダー・サブリーダーとの打ち合わせの場を設けて、特にスピーディーかつ緻密に対応するよう努めています。

02 週1回の生産会議で案件の
詳細の共有や業務改善活動を実施

週に1回、各工程のリーダー・サブリーダーを集め、進捗や新案件の詳細を共有します。また、各自毎月1件以上、業務効率化に向けた改善案を出してもらい、作業効率アップやコスト削減につなげています。

改善事例

金型の見直しや機械調整のノウハウ共有を実施し、年間●●●●円のコスト削減に成功

耐熱合金は1kgあたり〇〇〇円くらいします。従来は一律で10mmの厚さのものを仕入れていましたが、①金型の見直しと、②担当者に必出作業時の機械調整を修得してもらったことで、加工精度の向上に成功。それにより、9mmや8.5mmのものを仕入れて製品化できるようになり、年間〇〇〇〇円のコスト削減につながりました。

03 工場パトロール

当番制で月1回ずつ、工場内の危険箇所をチェックしています。

改善事例

パレットからはみ出した状態で納品された鋼材に保護カバーを付け、転倒防止や鋼材の傷防止につなげました。

今後の目標

3年以内に第2工場を立ち上げ、売り上げを倍増させることが目標です。2024年にはロボット溶接機と3次元測定機を導入し、利益アップに成功しました。次は3次元レーザを導入して加工精度を上げ、少人数で最大の利益を出す体制を強化します。

Check it!
大阪工場への
質問はここから!



～未来を切り拓く一步を応援～

資格取得手当

の真意に迫る

資格を取得して褒美として捉えられがちな資格取得手当。しかし、実はそこには会社が思い描くこれからのビジョンや、社員一人ひとりへの期待が託されています。今回はD.H 取締役、この制度に込められた想いと、資格取得手当を通じてハンダ技研工業が目指す未来について、語っていただきました！

取締役

D.H さん



資格取得手当の意義

努力を結果に 成長を力に変える制度

資格取得手当は、単に資格を取得したことへの「ご褒美」ではありません。それは、「従業員一人ひとりの努力と成長を正当に評価したい」という、会社の想いから生まれた制度です。社員が新しい知識や技術を習得することで、仕事の幅が広がります。それがやがてお客様からの信頼につながり、会社全体の力の底上げにもなります。だからこそ、**社員の成長にはきちんと報い、さらに成長を後押しする仕組みをつくる。**それが、この制度に込められたメッセージなのです。

変化の時代に求められる姿勢

立ち止まらず、進化し続けよう！

私たちが置かれている環境は、技術の進化や働き方の多様化など、あらゆる面で日々大きく変動しています。この時代において、「現状維持」は「後退」と同じです。**変化に前向きに挑み、常に進化し続ける姿勢こそが、これからのハンダ技研工業にとって必要不可欠な姿だと確信しています。**

長く愛される会社を目指して

500年後の未来も、 誠実に進む道を

私たちの目標は「300年、500年と続く会社をつくること」。これを夢物語で終わらせないためには、社員一人ひとりが知識と技術を磨き、誠実に仕事を積み重ねていくことが欠かせません。資格取得手当という制度は、そうした未来に向けた「提言」であり「第一歩」。**皆さんが成長し、それを会社が支え、その力でお客様により良いものを届ける。**これこそが社員と会社が「お互いに成長」できる、いわゆるWIN-WINの関係を実現する鍵だと考えています。

資格取得手当を未来への一歩に

挑戦こそが未来を拓く

今回の取り組みを通して、この制度についてより多くの方に知っていただき、実際に資格取得を目指す方が増えていくことを願っています。**それがひいては会社全体の底上げにつながり、さらなる発展へと結びつき、皆さんにも還元できるはず**です。会社としては、これからも皆さん一人ひとりの挑戦と努力をしっかりと応援していきます。ぜひこの制度を、ご自身の未来を拓く一つのきっかけとして活用してください。

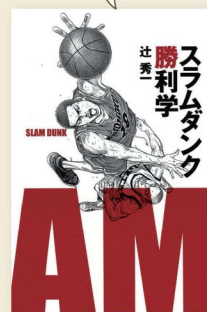


私を育てた一冊

お出かけにくい梅雨の季節……。そこで、自身の「学びにつながった」と感じる本をマネージャー陣に教えてもらいました。この機会に読書を楽しんでみてはいかがでしょうか？

著者 辻秀一
『スラムダンク 勝利学』

成長したい方に！



取締役

D.H さん

その本を読んで起こった変化

「成長とは何か」が 自分の中で形になってきた

「ただ頑張ることが成長ではなく、「どんな姿勢で向き合い、何を感じ、どう変わっていくのか」といった本質的な部分に気づかせてくれた一冊です。自分自身の成長に対する考え方が深まり、これからの行動にも確かな軸ができたと感じています。

学びポイント

変化の集大成こそ 結果を生む

一流の選手たちは「優勝したい」と願うだけでなく、勝利をつかむために自らの変化を受け入れ、実行しています。今の自分に足りないものや勝利に必要な要素を考え、自身の変化を楽しむ力が成長に影響を与えます。「言われたことをそのままやる」だけでは現状維持にとどまり、進歩には繋がりません。「変化は努力の積み重ねであり、成果はその集大成」という考えを、日々の仕事に活かしていきたいと思います。

リーダーや、自分はリーダーに向いていないと思っている方に！

著者 鈴木 颯人
『最高のリーダーは
「命令なし」で人を動かす』



春日井工場 マネージャー

T.T さん

その本を読んで起こった変化

仕事や私生活の中で ギャップを意識するようになった

「感覚、意識、期待、目標、言葉」のそれぞれのギャップに関して詳しく書かれています。今まで人との接し方で意識していたことが、科学的な視点から見ると間違っていたのだと気づき、「このようなやり方もあるのか」という新しい発見もありました。

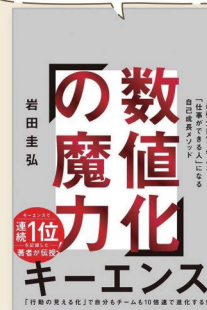
学びポイント

期待と結果に ギャップがあると 人は怒りを感じやすくなる

1目線で物事を考えていると、思い通りにならなかったときにストレスを感じやすいそうです。YOU目線で物事を見ると、「相手には相手の事情があり、自分にはコントロールできないことがある」と認識ができるため、トラブルが起きたとしてもむだに腹が立つことはありません。

どのように物事を進めていいかわからない人や、効率良く仕事をしたい人に！

著者 岩田 圭弘
『数値化の魔力』



名阪工場 サブマネージャー

R.T さん

その本を読んで起こった変化

数字を判断材料として利用し 的確な対応が取れるように

全てを数値として「見える化」することで、自分がしなければならないことや、するべきことが鮮明になり、効率良く仕事ができるようになってきました。また、数字を分析することで今まで見えていなかった実態が見え、今後の動きの指針になります。

学びポイント

仕事の結果は 確率によって決まる

相手を納得させるためには、納得させる材料を1つではなく、2つ用意しておく方が確率は上がります。つまり、「いかに確率を高めるか」が重要です。そのためにさまざまなデータを取り、分析できるようにすることの大切さを学びました。

