

Vol.22

2026.3.18発行

ハンダタイムズ

各拠点の
代表者が語る

新年の目標

2026年の目標企画、今回は第3弾。

8名のリーダーたちが現場の視点から熱い想いと新たな目標を宣言します。
それぞれの拠点が掲げるビジョンを共有し、グループ一丸となって力強くスタートを切りましょう。

2025年の振り返り

他工場との連携で新たな変化が生じた1年

2025年は売上平均 万円という大きな目標を何とか達成することができました。既存のお客様に依存し、新規開拓が乏しいという課題もありましたが、他工場との連携により、荏原製作所様向けの樹脂の仕事や筑水キャニコム様の溶

接の準備をスタートさせることができました。これにより、従業員全員がグループの一員としての自覚を持つようになり、日田工場にとって大きな変化の年となりました。反省点としては、パネの新規量産案件を獲得できなかったことが挙げられます。



日田工場

マネージャー
H. K さん

目標

パネ以外の業務拡大と大ロット量産への挑戦 「売上平均 万円以上」

パネ以外の仕事を増やしていきます。2025年から取り組んでいる樹脂の仕事で、アイテム数を増やしていく予定です。また新たな取り組みといたしまして、2025年から準備していましたロ

ボット溶接機でのアセンブリにチャレンジします。パネの仕事では、日田工場が苦手な大ロットでの量産にチャレンジしたいと考えています。2026年も新たなチャレンジに向けて、一丸となって頑張りたいです。



梶原工場

マネージャー
Y. M さん

2025年の振り返り

新規事業の確立とトラブル対応に追われた1年

売上目標 億円に対して、中間材料の入荷トラブルによる約1か月のライン停止などの対応に追われ、後半戦で巻き返したものの、あと一歩のところで未達成となりました。トラブル対応に追われ、前向きな取り組みが少なかった点は反省材料です。年始から東京工場の

樹脂加工案件が順調に立ち上がりましたが、樹脂加工という新しい分野に触れ、金属加工と異なる分野に携われたことは大きな一歩と考えています。また、客先ごとの個別収支の取り組みが2年経過し、取引価格の適正化を推進できた点も良かった点として挙げられます。

目標

最適化と最新技術の導入で組立マザー工場へ 「飛躍の一歩」

梶原工場は、生産性向上目標全期間 % 達成のため生産設備の集約・新設備導入をはじめとした最適化と、IoTなど最新技術を取り入れた生産体制を構築します。現業を大切にしつつ、半導体市場に左右されない新しい

市場を開拓し、あらゆる技術分野の組立マザー工場を目指します。新しい期がスタートしました。私たちの目標は高いものですが、一人ひとりのスキルとチームワークがあれば必ず達成できると確信しています。失敗を恐れず、新しい視点で挑戦し続けましょう。

2025年の振り返り

大口案件と継続的な改善効果で乗り切った1年

TSMC 向けの大口納入もあり、売上・利益ともに目標を達成することができました。大口案件や出向がなければ前半は厳しい状況でしたが、工具の再選定やドリルの再研磨など、継続的な仕入削減と改善効果により乗り切ることができました。徐々に受注回復が見え始め、新

規案件を確実に取り込めたのは良かった点です。一方で、受注回復に合わせた人材補填の遅れや退職者の発生により、現場の負担が増加し、一部の従業員に残業が偏ってしまった点が反省すべき課題です。



霧島工場

マネージャー
D. M さん

目標

積極的なチャレンジで組織と個人のキャパアップ 「利益率アップ」

工場、チーム、個人のキャパアップや積極的なチャレンジに取り組んでいます。具体的には、新規設備の

設備検討や更新・新規導入、経費削減、改善フォローなどを進めています。社員全員のスキルアップ、知識向上を目指してまいります。

2025年の振り返り

ロボット導入による原価低減が大きな成果に

2025年度は、多くの設備導入を進めていただいたことで、設備増設や改造による生産性向上を着実に実現できた1年でした。さらに、新規取組であるロボット導入では、原価チャージの低減という

場の生産体制に大きく貢献する結果となりました。反省点は、2025年は外部環境の大きな変化に対し、私自身が取ってきた対応に対し、「もっと違う対応もできたのでは？」など、改善の余地を強く感じています。



篠山工場

マネージャー
T. T さん

目標

「運・鈍・根」を信じ、全員でゼロ災害を目指す 「ゼロ災害で行こう！」

「運・鈍・根」を信じ、地道に、着実に無災害に取り組みます。「運」はチャンスを生かすこと、「鈍」は焦らず慌てず地道にコツコツやる鈍重さ、「根」は根気強く、

粘り強く、あきらめない心を意味します。「一人ひとりの意識」が、工場全体の安全を作ります。自身の安全はもちろん、全員が安心安全に働ける工場にするため、力を合わせ共に頑張りたいです。

2025年の振り返り

過去最高の売上達成の反面、品質課題が浮き彫りに

体制の変更や、外国人従業員の増加に伴うコミュニケーション・指導面での課題など、工場のメンバーには多くの苦勞をかけてしまった1年でした。半導体業界特有の需要の乱高下に直面しながらも、調達部を中心に仕入れと売上のバランスをこまめに取って

くれたおかげで、数字としては良い結果で終わることができました。しかしその反面、品質不具合が非常に多く発生しグループ内でワースト1位となってしまったこと、さらに事故が3件発生してしまったことは大きな反省点であり、体質の改善が急務となっています。



東京工場

マネージャー
R.S さん

目標

2026年の

正確な情報交換と不具合低減で受注の波を乗り越え「年間売上19億円」

2026年は2025年以上に半導体業界の動きが活発であり、一部のお客様からは過去最高額を大きく超える受注となる見込みです。この受注を消化するには社内部門間のコミュニケーションはもちろん、協力していただいているグループ工場、委託先様とも今まで以上に密に連携を取るこ

とが必須となります。また、2026年は不具合の低減が必須となります。グループ分科会でいただいている意見を参考に全従業員で意識を持って不具合を低減させる必要があります。注意や反省は必要ですが、素晴らしい技術で世の中に必要なものを作っている工場であることは間違いありません。自信と誇りを持ってものづくりを！

2025年の振り返り

トップセールスで手応え、人材確保と課題も

社内体制の立て直しに注力すると同時に、大々的なトップセールスを実施した1年でした。米国や欧州各国へ直接赴き、過去と一緒に仕事をした海外の方々と再会するなど、2026年以降の仕事に繋がる成果を得られたことは大きな前進です。

一方で、人材確保が難しい中で派遣社員の積極採用を進めましたが、一部のお客様から人間関係に起因するクレームが発生してしまったことは反省点です。原因となった本人との面談を重ねるなど、時間をかけて着実に改善を図っていきます。



千秋技研株式会社

マネージャー
S.N さん

目標

2026年の

「人と人の関係性」を大切にし、信頼を高める「社内外との関係性を円滑化」

私たちの仕事は、社内の仲間、お取引先や協力会社の皆さまとの信頼関係の上に成り立っています。業務の複雑さが増す中で、些細な認識のズレが思わぬトラブルにつながる場面も見受けられます。だからこそ、改めて「人と人の関係性」を大切に作る姿勢が必要だと考えていま

す。相手の立場を想像し情報を早めに共有する。問題が起きたときは人を責めず解決に知恵を出す。日々の協力で感謝を言葉にする。こうした言動が社内外の信頼を高め、会社の成長につながります。個々の行動が結集することで、チームはより大きな力を発揮します。これまでの経験を信じ、悔いがないように挑みましょう。

2025年の振り返り

新規取得と量産化で前進、収支管理に課題

ISO13485の新規取得や医療バルブの新規量産、バルブ以外の製作品の受注など、確かな前進を感じられた1年でした。お客様からのご相談も増え、「バルブしかできない」というイメージを徐々に払拭できているのは大きな成果です。

一方で、10月と11月に赤字を計上してしまったことは大きな反省点です。お客様の予測を鷄呑みにしてフォローアップが不足していた点や、材料高騰に伴う大口顧客への価格転嫁をやりきれなかった点が課題として残りました。



埼玉工場

マネージャー
Y.T さん

目標

2026年の

情報共有を強化し、単月黒字と品質向上を実現「1年間、単月黒字を確実に達成すること」

市場の動向・情報の共有、材料購入の適正化、品質向上と事故・怪我のゼロ継続の3点が重要だと考えています。一定の在庫を持ちつつ短納期にも対応するため、毎日の朝会や会議で客先・市場・

工場の情報を全員で共有します。また、現場メンバーが客先との打合せに同席し工場見学を実施することで、実際の声を体感し品質向上へ繋がります。全員が主役です。苦しいときもありますが、全員で力を合わせて2026年を彩りましょう！

2025年の振り返り

補助金活用で成果を上げるも採用目標に課題

前年度は特に補助金と節税の分野に注力した1年でした。新たな協力会社と連携体制を構築し、省エネ補助金や先端設備導入補助金の採択を実現できたことは大きな成果です。また、社内報「ハシダタイムズ」の発行やホームページの定期的な更新が求人

に繋がっている点も良い結果を生んでいます。一方で、高卒者の採用については目標 名に対し 名にとどまり、反省材料となりました。今後はより早い段階から計画的に動き、学校関係者との連携をさらに強化してまいります。



本社

取締役
D.H さん

各部門の体制強化と中期計画の着実な推進

「人事：大卒・高卒で合計30名の採用
経理：補助金・節税を積極的に行っていく
総務：CSRについて体制を整えていく
その他：NOTIONでの生産管理を構築していく」

人事面では、採用目標の達成に向けホームページや福利厚生の周知を高めます。経理面では、外部と連携を深め補助金活用や節税対策を推進し安定した運営体制を整えます。総務面では、CSRの取り組みや各工場の負担にならない形でのBCP・省エネ対策を進めます。その他、NOTIONを活

用した生産管理の構築や、日田工場への拠点整備も進めます。社長より中期計画が発表されました。全社員が共通認識を持ち、自身の業務を見直しながらさらなるレベルアップに取り組んでいただきたいと思います。

目標

2026年の