

vol.23

2026.4.1発行

ハンダタイムズ

各拠点の
代表者が語る

2026年の目標宣言

各拠点のリーダーが新たな目標を宣言する本企画も、いよいよ第4弾。

今回は8拠点の代表者が、現状の課題と次期への覚悟を語ります。

さまざまな取り組みを力に変え、全員一丸となってこの1年を走り抜けましょう。

2025年の振り返り

属人化からの脱却とトータル提案への変革

2025年度は売り上げが前年度を上回ったものの、次年度納品予定の大型車両があり、在庫金額が大幅に上昇し、キャッシュベースは悪化する結果となりました。また営業、設計、製造、メンテナンス部門での連携が試される年で問題に直面するたびに今後の課題がはっきり見えるようになり、メーカーとしてのスキルアップが求められた年でもありました。

一方で、前向きな出来事も多くありました。例えば、新規クレーン導入による安全性と生産性の向上や、経験豊富で専門知識を持つ人材の獲得など。さらに、当社の提案が採用された新規車両の製作など、大きな成果も得られました。今後は車両単体だけでなく、搭載物も含めた「トータル提案」ができるメーカーでなければ、生き残れないと痛感しています。



(株) トキオ

取締役
S.M. さん

2026年の
目標

新たな製品の創造でお客様のニーズに添える

当社の製品を使用してくださっているユーザーの声を積極的に収集すること。現場での改善を製品に反映すること。そして営

業・技術・設計と連携し、新たなニーズの開拓を行うことで、お客様にとって価値のある製品の創出を目指します。2026年も安全と健康を第一に、全社一丸となって取り組んでいきましょう。



大阪工場

マネージャー
K.M. さん

2025年の振り返り

受注の苦戦と、次期への備え

2025年度は、一部顧客の発注システム変更に伴い注文が大きく減少。売り上げ、利益ともに目標未達という厳しい結果となりました。とはいえ、他メーカーからの開発案件は多数受注できています。新規レーザー加工機の導入や、海

外メーカーとの中長期契約の締結など、次につながる確かな成果も得られました。これらの実績を踏まえ、2026年度はさらなる飛躍に向けた準備期間として位置づけ、しっかりと体制を整えてまいります。

2026年の
目標

利益率 %以上

現在の工場キャパでは、売り上げを増やすにも限界があります。新工場の建設や新しい設備の増設、増員を行う準備期間となるため、2026年は利益率を上げていくことが厳しい年となるでしょう。少しでも

改善活動や残業削減、支出を減らす施策を実行し、目標達成に向けて取り組んでまいります。そして、2027年はさらなる多忙が予想されます。新設備を最大限に活用して業務効率を一層高め、大阪工場からハンダ技研を力強く盛り上げていきましょう。

2025年の振り返り

拠点間連携の強化と新規開拓への挑戦

2025年度は主要取引先の減産により、減収減益という厳しい結果となりました。しかし、大阪工場のマネージャーと協力し、二人三脚で営業活動を展開したことで、IHの試作案件獲得など新たな活路を見出せました。マネージャー1人では困難な状況も、拠点間で連携して2人で攻めることで、他工場からの

受注振替を増やせたことは大きな成果です。ただ、負荷集中による残業増や休日出勤時の怪我といった課題は深刻な反省点です。今後はスピード感のある新規受注で収益を確保し、低採算案件の改善活動を徹底することで、無理のない現場体制を整えていく方針です。



東大阪工場

マネージャー
T.O. さん

2026年の
目標

売り上げ 億円、利益 億円

目標は、ハンダグループ内やお客様に喜ばれる工場を目指すこと。「東大阪工場に依頼して良かった」と思っていたら、製品の質の高さや人と真摯に向き合い、質の高いものづくりに励みます。また、現在は大阪工場とタッグを組

み、IHのアンモニア混焼部品の試作に取り組んでいる最中。2030年の量産受注を目標に掲げ、知恵を出し合ってお客様との信頼関係を築き、着実に経験値を蓄積していきたいと考えています。限られた時間を大切に、全力で仕事を楽しめる組織を共につくっていきましょう。

2025年の振り返り

大きな状況変化への対応課題と経費削減の成果

2025年度は2024年からの客先不調の影響を受け、樹脂加工の苦戦も重なり、売り上げの低迷が継続しました。加えて会長の逝去、新城工場の閉鎖決定、三菱電機の事業譲渡など、社内外で非常に大きな状況変化が起きた年だったと

思います。良かった点としては、経費および在庫削減の実効が挙げられます。逆に悪かった点としては、組織の状況対応力や計画力が低く、大きな変化に振り回されてしまったことが課題として残りました。



新城工場

マネージャー
M.I. さん

2026年の
目標

柔軟性を失わない

2026年は、新城工場にとって大きな変化の年になると考えています。その中で、各部門の枠を超えた課題にも対応していかなければなりません。止まらずに歩みを進めるため、工場内外の皆さんにご協力をお願い

することもあるでしょう。こちらも状況に応じて柔軟に対応していきますが、どうか皆さんもご理解をお願いいたします。日々の量産を支える現場の力を大切にしながら、変化に対応し、工場・会社一丸となって前に進んでいきましょう。

2025年の振り返り

収益基盤の維持と、事業拡大に伴う体制強化の課題

2025年度は、計画的な在庫削減による在庫水準の改善を実現し、利益目標を達成して安定した収益基盤を維持することができました。また、電機業界の大手企業と新規に直接取引を開始できたことは、将来の量産案件につながる重要な実績です。

一方で、業務領域が拡大したことに伴い、設計体制の構築や進捗管理の強化といった課題も明確になっています。今後はこれらの課題にしっかりと向き合い、業務の効率化と体制強化を推進することで、より安定した組織運営を目指してまいります。



尼崎工場

マネージャー

H. T さん

2026年の
目標

業務効率化とスキル向上、 残業削減・有給取得を推進する

目標達成に向け、設計・生産プロセスの見直しと標準化を進め、作業効率の向上と手戻り削減を図ります。また、設計進捗の見える化を徹底し、課題を早期に共有・対応できる体制を整える方針です。さらに教育やOJTを強化し、

設計スキルを高めて業務分担を最適化。働きやすい環境づくりにつなげ、残業削減と有給取得の推進を実現していきます。今後もみんなで力を合わせ、品質と納期を守りながら、働きやすい職場を一緒につくっていきましょう！



名古屋西工場

マネージャー
K. N さん

2025年の振り返り

好業績の維持と、技術継承への取り組み

2025年度は後半で伸び悩みがあったものの、過去最高だった前年とほぼ同水準の売り上げを維持。利益意図超（利益率 $\%$ ）という好成績を残すことができました。社内ではO $\times$ 化が大きく前進し、事務作業のリモート化やデータ管理のクラウド化による効率化が実現しています。また、ベテラン離脱のピンチを若手の奮闘で乗り切ったことや、

件超の改善提案など、現場の底力が光る年でもありました。しかし主力メンバーが高齢化する中、採用難航による技術継承の遅れや、健康管理面での課題が浮き彫りになっています。今後は業績拡大以上に、O $\times$ を活用した技術の見える化と次世代への継承に、最優先で取り組んでいく考えです。

2026年の
目標

技術継承・人材育成・多能工化

人員募集や配置換えを通じて、まずは曲げ技術者の育成に注力します。同時に進めていくのが、技術データを残すためのO $\times$ 化。指示書や加工実績、使用した道具などのデータを蓄積し、類似品の生産効率をさらに高めていかなければなりません。これらは、若手社員が現場で活

用できる仕組みとして構築する方針です。作業の「やりにくさ」を改善し、組織全体の技術向上へとつなげてまいります。みんなでコミュニケーションを取ることが、会社をより良いものにするための第一歩。ベテランは技術を教え、若手は技術を吸収しながら成長していきます。

2025年の振り返り

新規開拓の成果と収支改善

年間目標には届かず、前年実績に対しても売り上げ $\%$ 、利益 $\%$ と厳しい結果でしたが、主力の農機市場は確実に回復へ向かっています。事実、直近のサイクルでは前年比 $\%$ を記録しており、期末に向けて売り上げ、利益ともに明確な改善の兆しが見えています。また、高付加価値なガスタービン関連やグループ案件の量産立ち上げなど、新規受注を

アイテム獲得できたことは大きな成果です。一方で、人員退職による残業増や改善活動の停滞、単月赤字を招いた仕入れ管理など、改革すべき課題も浮き彫りになりました。2026年は製造原価低減に深く踏み込むこと、無事故・無災害を継続しながら、収支の安定化に取り組んでまいります。



岡山北工場

マネージャー
K. S さん

2026年の
目標

新分野への挑戦と意識改革で、 利益目標を達成する

グループ案件や既存顧客の深掘り、新規顧客開拓を通して仕事の幅を広げていきます。付加価値の高い仕事を取り入れ、技術力を高めていきたい考えです。改善については、「まず、やってみる」を実践。加工改善事例の共有ができる仕組

みをつくり、他者が改善のヒントを見つけられるようにしたいと考えています。また、外部の見本市やイベントへの参加を推奨し、最新の知識を取り入れる環境をつくっていきます。2026年は優良工場に選ばれるよう、社員一丸となって頑張っていくでしょう！



桑名工場

マネージャー
S. N さん

2025年の振り返り

体制改革と品質向上の成果

2025年度は「改革の年」とし、検査機導入や材料変更、余剰人員の整理などコスト削減を断行しました。不足部署には新たに $\text{\textcircled{O}}$ 名を補充し、製造部の平均年齢は約 $\text{\textcircled{O}}$ 歳まで若返っています。組織の若返りを図った当初は不具合が多発し苦戦しましたが、徹底して技術研鑽と品質バトロールを継続した結果、

現在は品質や2S活動、改善提案件数ともに近年で最も良い状態へと成長しました。青山製作所向けの量産は後ろ倒しとなりましたが、新圧造機の導入準備は着実に進んでいます。また、課題だった管理職間の情報共有不足に対しては、週報による迅速なフォロー体制を構築しました。

2026年の
目標

利益率 $\%$ を目指す

まずは新規品の獲得を進めていきます。また、内製化の推進による外製費の削減も重要なポイントです。さらに、材料メーカーの見直しを実施。原価の約 $\text{\textcircled{O}}$ $\%$ を材料費が占

めているため、この部分を圧縮することで、大きな利益率の向上が期待できます。メンバーの皆さんには、今年もいろいろと厳しいことを言ってしまうかと思いますが、一緒に頑張りたいです。