



竹島鉄工建設株式会社

所在地：和歌山県有田郡有田川町西丹生図 285 番地 1

従業員数：176 名（2023 年 8 月現在）

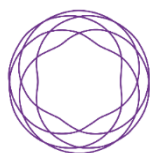
創業：1947 年

業種：建築鉄骨の製造販売



●取組のきっかけ

労働基準監督署から時間外労働についての指導を受けたことをきっかけとし、2018 年より当社経営理念である「より良い製品を早く安くお客様に提供する」「全社員の物心両面の幸せを追求し、人類の進歩発展に貢献する」を実現するために時間外労働削減と年間休日数拡大に取り組んだ。



地域未来牽引企業



代表取締役社長
竹島 徹 氏

●主な取組

▶労働時間の短縮に向けた取組み ～社員の意識改革～

・時間外労働実績の見える化

時間外労働管理のサイクルを月一回管理から週一回管理とした。その上で時間外労働の実績を一覧表にして色分け・見える化し、増加傾向にある社員に対し組織別・個人別にフォローした。

・時間外労働削減の意識付け

時間外労働を行う場合は、必ず社員本人に申請書を提出させ「時間外」を意識させると同時に、部門リーダーが特定社員に時間外労働が集中しないように調整する。その結果、社員の時間外労働や休日出勤に対する意識改善が図れた。

・工程間コミュニケーション

製作会議などで工程間コミュニケーションを密にして、仕掛品の引き渡し時期、必要時期など各工程の予定を共有することで、突発的な時間外労働の防止に取り組んでいる。

▶ 労働時間の短縮に向けた取組み ～作業工程の効率化～

・ 工程の見える化推進

小工程の製品の動きを正確に把握することにより、次工程の予定精度を向上させることで時間外労働の削減に繋がった。さらに、生産管理部門の生産情報を統一し、リアルタイムで管理できるシステムの導入にも現在取り組んでいる。（一部前工程に導入済み）

・ 設計の 3 次元化

設計用 C A D を 2 次元 C A D から建築構造設計に特化した B I M ソフトウェアに置き換えを行うことで、非常に複雑な構造物でもモデリングすることが可能となった。作成したモデルデータは、その後の様々な工程に活用できるようになり、設計情報の正確性・一貫性が向上し、効率化や迅速化に繋がっている。さらに、今後の工程デジタル化の基礎として期待されている。

・ I T 化推進

品質管理課においてタブレット端末を使用した検査業務を導入し、完全ペーパーレスを実現した。大量の紙図面を持ち運ぶ労力と時間の削減、検査図面検索のスピード化、検査作業と検査報告書の同時作成が可能となり大幅な効率化に繋がった。

▶ 労働時間の短縮に向けた取組み ～作業負荷の軽減～

・ 現寸・発注部門の負荷軽減

現寸・発注を行う工務グループの負荷が大きいため、増員人員を工務グループに配置し、負荷の軽減を行った。

・ 工場負荷を軽減するための改善点 ①

製作台数が多く、社内生産能力を超える梁の製作については、協力可能な外注工場に依頼して一部の製作応援を行っていただくことで、工場負荷の軽減に繋がっている。

・ 工場負荷を軽減するための改善点 ②

溶接ロボット稼働時間を延長し工場負荷を下げるために、交代勤務を取り入れた。また、人による溶接負荷を軽減させるため、繁忙期においては、協力会社 3 社に依頼して外注工員を増員し、交代勤務を取り入れている。外注工員への作業手順の教育に難しさはあるが、写真を主とした分かりやすい手順書を作成し理解を促している。

▶ 労働時間の短縮に向けた取組み ～人員体制の強化と多様な働き方～

・ 海外人材の活用

海外人材の活用として、ベトナムから高度人材、および技能実習生を採用した。言葉の壁はあったが、定期的な日本語学習の実施を通じて、仕事においてもある程度日本語で会話できるようになった。

・大阪事務所での採用

和歌山県内のみでは採用困難だった設計人材について、大阪事務所での勤務として募集・採用を開始することで増員に繋がった。

・多様な働き方

通常勤務として、在宅リモート勤務を利用可能とした。（結婚による居住地の変更、育児中、新型コロナ流行期など）

▶ 労働時間の短縮に向けた取組み ～取組み効果～

3年前までは月平均 40 時間あった時間外労働が、現在は月平均 25 時間まで削減した。また、繁忙期においても減少傾向にあり、今後、人員強化を行い、更なる削減に向けて努めていく。

▶ 年間休日拡大に向けた取組み

新規採用を図るため年間休日の拡大に取り組み、約 10 年かけて年間休日数を 85 日から 105 日まで拡大した。更に若手労働者のニーズに応えるために年間休日 110 日まで拡大していきたい。また年次有給休暇については、以前は年間 5 日の有休取得が余裕のない対応だったが、最近では計画的な有休取得ができています。社員の有休に対する意識が変化し、積極的に取得する社員が増えている。年間取得日数は 10 日程に増え、取得率も 5 割以上になった。

▶ 人材育成に向けた教育研修

・特別研修の実施

e ラーニングなどにおいて、ものづくりにおける適切な生産管理、品質管理を全役職者が学習し無駄な仕掛品の製作、無駄な手戻りの発生を削減した。その結果、労働時間の短縮に繋がった。

・ものづくり改善スクールの受講

公益財団法人わかやま産業振興財団が主催する「ものづくり改善スクール」で毎年 2～3 名の社員が工程改善の手法を学び、社内工程において実践を行っている。その結果、少しずつではあるが、工程負荷が軽減されてきている。

▶ 育児休暇の取得に向けた取組み

女性だけではなく、男性も育児休業を取得してもらえるように社内研修等で制度周知を行った。また、日頃から上司や同僚と良好な関係を築けるように定期的な面談を行っている。その結果、スムーズな引継ぎに繋げることができている。現在、男性においても 2 名の取得実績があり、今後対象者全員が取得できるよう努めていきたい。