

株式会社竹田重工所



DXと人づくりで品質と信頼を高め、 地域とともに成長するものづくり企業



株式会社 竹田重工所

取締役専務
竹田 昂司

従業員数

約30名

設立

1961年

事業概要

建築鉄骨・プラント鉄骨の設計・製作・据付

社会課題と向き合い、 「人に選ばれる会社」を目指して

当社がサステナビリティ経営に本格的に取り組み始めた背景には、「企業と社会課題は切り離せない」という問題意識と採用をめぐる危機感がありました。

近年、若い世代ほど社会課題やSDGsへの関心が高くなっています。そうした中で、社会に対して価値を提供できる企業でなければ、人に選ばれないのではないかと考えるようになりました。

その想いから、当社は2022年にSDGs宣言を策定し、「魂を込めたものづくり」「ものづくりの技術承継」「ダイバーシティ経営・就労環境の整備」「社会・地域貢献」の4つを柱として、取組みを進めています。

品質を支える「見える化」と、 次世代への技術承継

鉄骨は建物の安全を支える重要な構造物であるのですが、重量物を扱うため一つひとつの作業ミスが大きな事故につながりかねない仕事です。当社では創業以来、品質を最優先にしたものづくりを行ってきました。その姿勢が評価され、大手企業から表彰を受けた実績もあります。

しかし、品質を維持・向上させ続けるためには、技術を属人化させず、次世代へ確実に引き継ぐことが欠かせません。

そこで取り入れたのが、動画や写真を活用した育成プログラムです。作業のポイントや不具合事例を映像で共有

し、「何をすれば良いのか」「何をしてはいけないのか」を誰もが同じ認識で理解できる仕組みを整えています。

この取組みは、外国人従業員が増えている当社にとっても大きな効果を発揮しています。言語に依存しない「見えるマニュアル」が、現場理解の向上と品質の安定につながっています。



DXの推進が、多様な人材の活躍を後押し

当社ではDXを単なる効率化ではなく、「人が働きやすい環境づくり」の一環と捉えています。現在、図面や指示書はすべてデータ化し、タブレットを通じて現場で共有しています。紙での管理や口頭指示による伝達ミスが減り、現場のロスは大きく改善しました。また、クラウド上でデータを管理することで、災害時のバックアップ(BCP対策)としても効果を発揮しています。



さらに、社内コミュニケーションツールには自動翻訳機能を備えたものを導入し、日本語に不安のある外国人従業員とも円滑に意思疎通ができる環境を整えました。

DXの導入により、「伝わらない」ことから生まれるストレスが軽減され、多様な人材が安心して力を発揮できるようになっています。



多様性を前提にした職場づくりと健康経営

当社では、性別や国籍による役割分担を設けていません。女性従業員は全体の約3割を占め、外国人従業員も約半数にのびますが、それぞれのスキルや適性をみて、「何を担当してもらうか」判断しています。その結果、多様な視



点が現場に入り、組織の柔軟性が高まりました。

また、産休・育児制度の整備や健康診断の実施に加え、健康経営

優良法人認定の取得を見据えた取組みも進めています。健康診断の結果は産業医からフィードバックされ、その後の健康支援につなげることで、従業員一人ひとりが健康を意識できる環境づくりを行っています。

地域とともに歩む、これからの社会貢献

当社は地域に根差した企業として、地元学生の就業体験受け入れなどにも取り組んでいます。まずは「知ってもらうこと」を大切にし、ものづくりの現場や仕事の魅力を伝えることで、将来の担い手育成につなげたいと考えています。

今後は、地域との接点をさらに広げ、自社の取組みを積極的に「伝えていく」ことが課題です。

これまで積み重ねてきた取組みを発信することで、企業価値の向上と、地域全体のサステナビリティ推進に貢献していきたいと考えています。



サステナビリティ経営という、身構えてしまう方も多岐かもしれませんが、大切なのは、「人に選ばれる企業であり続けるために、何ができるか」を一つずつ考え、行動に移すことだと思います。

すぐに目に見える成果が出なくても、続けることで企業の姿勢は必ず伝わります。できることから取り組むことが、結果として企業の持続的成長につながると感じています。

すぐに目に見える成果が出なくても、続けることで企業の姿勢は必ず伝わります。できることから取り組むことが、結果として企業の持続的成長につながると感じています。

ここがポイント!

- DXを「人づくり・品質向上」に結び付けている点
- 多様な人材を前提とした働きやすい環境整備
- サステナビリティを採用・信頼構築の軸として位置付けている点