

深夜の突発対応、翌日は休み！ 無理のない働き方へ仕組みを整備

福井県福井市に本社のあるアサヒテクノフォート株式会社は、1973年の創業以来50年以上にわたり生産設備、環境施設の改修工事・保守・点検業務の分野で事業を展開してきた。その裾野は広く、プラント工場などの機械設備から、ゴミ焼却場や上下水処理場といった環境施設に至るまでのさまざまな現場で対応力を磨いてきた。さらに近年は、北陸三県で唯一とされる複数のボイラー製造許可工場を運営し、米軍基地や羽田空港向けの発電用ボイラー製造、福井市クリーンセンター新設工事といった大型案件にも参画して、エネルギー生産を支える仕事として社会にも大きく貢献している。

一方で、同社の強みである「顧客工場のトラブルに即応する突発対応」は、ときに深夜まで及び、働き方の中では課題ともなっていた。そこで同社は、日をまたぐ突発作業が発生した場合、翌日の既定作業を休止するルールを整備。これを社内の規定にとどめず顧客の合意を得たうえで制度化し、人手不足が進む中で「働く時間を減らさなければ人が来ない」という現実を踏まえつつ、「安全と健康を守り、仕事の質も落とさない」という仕組みを構築している。

そこで今回は、同社の長時間労働対策がどのように整備されてきたのか、その推進役である執行役員で総務グループ統括部長の松田英樹さんにお話を伺った。

アサヒテクノフォート株式会社

1. 「安全が最優先」という基本姿勢が 労務管理と働き方を変えてきた

同社の取組みの根底にあるのは、労務管理や働き方を「安全の延長線上」に位置づける考え方である。松田さんは、社長の言葉として「ケガや事故を起こせば、従業員やその家族に申し訳ない。加えて、お客様からの信用も一瞬で失ってしまう」と語る。だからこそ、顧客からの要請があっても、社内規則の例外は安易に認めない。「お客さんからすぐに来てほしいといわれている」という訴えが現場からあったとしても、必要があれば役職者が現場に同行し可否をきめる。判断を個人に委ねないという姿勢が徹底されているのだ。

この安全最優先の考え方は、結果にも表れていて、創業から現在に至るまで軽微な外傷が発生することはあっても、休業災害や死亡・後遺症災害は一度も起きていないという。

こうした実績の基盤となっているのが「協力会社を含めた堅固な安全管理体制」だ。安全大会や現場講習で研修を重ね、資格が必要な作業については「資格がなければ現場に入れない」という明確な線引きを行っている。少人数の協力会社では自前で講習を手配することが難しい現実も



安全大会：安全啓蒙活動、作業注意事項や確認事項の講習を行っている

あるため、アサヒテクノフォート（株）の社員からインストラクターを養成し、出前で講習を行う支援の仕組みも整えてきた。自社だけでなく、現場全体の意識を底上げすることが安全な職場実現に直結すると考えているからだ。

こうした姿勢は、健康管理や働き方にも及んでいる。変形労働時間制を廃止し、現場を含めて土日完全休業に踏み切った背景には、「長く働くほど頑張っている」という従来の価値観こそが事故やミスを招きかねない、という問題意識があった。「長時間労働そのものが事故やケガ、失敗に直結している。お金の問題ではない」と松田さんは断言

する。同社が使命とする「安全第一」「品質重視」「納期遵守」の3つの柱に、安全第一が真っ先に掲げられているように、安全を守るという一点から発した経営判断が、結果として働き方改革を前に進めてきたのである。

2. 深夜対応の翌日は休む 顧客とともに作った新しいルール

同社の現場は長年、顧客工場で起こる機械トラブルに即応できる点を強みとしてきた。一方で、その「突発作業」は深夜に及ぶことも少なくなく、勤務間インターバルを確保しにくいという課題を抱えていた。そこで同社が導入したのが、日をまたぐ突発作業が発生した場合、翌日の既定作業を休止するというルールである。

もともと、このルールは社内だけで決めても機能しない。顧客側にとって、設備停止は大きな損失につながる場合も多く、当初は反対の声もあったからだ。松田さんは、「突発作業があった翌日は、通常の作業は勘弁していただけないかとすべての顧客にお願いした」と、振り返る。このときは社長自らが営業担当者とともに顧客のもとへ足を運び、粘り強く説明と交渉を重ね、保全契約先すべてから同意を得るまでに、半年以上を要したという。品質や納期への影響を懸念する顧客の立場を踏まえながら、現実的な落とし所を探るプロセスは、決して平坦ではなかった。

運用面でのもう一つの壁が、現場作業員の収入不安である。時給制のため、深夜手当や翌日の就労時間が減ることに対する反発もあった。そこで同社は、翌日の有給休暇取得を促すとともに、有休が不足する場合には「最低稼働日数」を下回った月を会社が補償する仕組みを設けた。「手取りが減らないように工夫している」という松田さんの説明は、この制度が形だけでなく、現場が納得できる運用として根付くための重要なポイントを示している。協力会社にも同様の考え方を理解していただき、危険な連続就労をさせないというルールを守り続けている。

3. 人と仕組みを整え 構造的に長時間労働を減らす

翌日休みのルールを安定して運用するには、現場に無理が出ない体制づくりが欠かせなかった。同社はまず、「そもそも交代要員を出さなくて済む」状態を目指し、顧客に翌日作業なしを合意してもらうことを大前提に据えた。その上

で、必要に応じて人を回せる体制へと段階的に改めている。この段階で工場の人員を増やし、技能実習生が規定されている工場内作業を担うことで、その作業を行っている日本人技術者を保全側に回しやすくした。ただし、実習生には作業範囲の制約があるため、万能ではない。「本人に制度を理解してもらった上で、できる範囲で力を発揮してもらおうという配慮が欠かせません」と松田さんはそのポイントを語る。

さらに、タイにある子会社から企業内転勤制度を活用して技術者を受け入れ、1年交代で保全作業と安全知識を習得させるという仕組みも構築した。「日本で保全作業や安全知識を学んでもらうことが第一義的な目的ですが、結果として交代要員としても機能している」という松田さんの言葉どおり、人材育成と労務対策を両立させている点もポイントだ。

また、こうして多国籍人材が増えるなかで、コミュニケーション基盤の整備も欠かせなくなっている。同社はコロナ禍前からカメラを通じたウェブ会議を導入してきたが、これは保全や事故の現場でも大いに役立っているという。カメラで当該機器を撮影して上長などと状態を共有し、即時に判断を仰ぐという使い方が広がったのだ。その結果、現場までの移動や現地で待機するといった時間が大きく削減され、松田さんは「全社で年間2000時間ほど節約できているのではないか」という手応えを得ている。

加えて、残業の温床になりやすい事務作業を切り離すため、2023年10月から各部門に専属事務員を配置した。「技術職の残業が減り、本業に専念できるようになった」という松田さんの言葉は、長時間労働を個人の努力ではなく、業務設計で減らすという同社の方針を象徴している。今後も「省力化のためのデジタル化」を合言葉に、現場主体で使えるものから導入を進める方針だ。

こうした対策の積み重ねが「採用面にも好影響を与えている」という松田さん。まさに、働きやすい環境づくりこそが、企業の持続性そのものにつながっているという好事例である。

会社概要

アサヒテクノフォート株式会社

事業内容：機械エンジニアリング事業、環境エンジニアリング事業、エネルギー事業、その他

設立：1973年6月

従業員：69名(2026年2月現在)

所在地：福井県福井市

会社URL：<https://www.asahi-kk.co.jp/index.html>