



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社カノークス

所在地：愛知県名古屋市西区

業種：卸売業、小売業

社員数：男性 117 名 女性 67 名 (R1. 6月現在)

トップメッセージ・取組の目的

労働人口の減少をはじめとした、経営環境の変化が予測されるなか、社員一人ひとりの持てる力を高めていこうと、働き方改革を推進しています。「働き方改革」は「生き方改革」であると考えています。人生の多くの時間を過ごす会社が、楽しく前向きな場所であるかどうかで、人の生き方は変わります。働くための会社から一歩進んで、よりよく生きるための会社へ。誰もがイキイキと働ける職場づくりと、社員の生き方をサポートすることも、会社の大切な使命であると思うのです。

取組の概要

○ 働き方改革のきっかけ

● 事業環境の側面

鉄鋼流通一筋で今日まで来たが、国内鉄鋼需要は今後大きく伸びることはないと思われるため、会社としての新たな事業展開を考えなければならない。それには、今まで以上にレベルアップした社員が求められることになるが、日常業務に追われているようでは個々の資質向上を図ることはできないため、時間的なゆとりを生む必要があった。

● 雇用環境の側面

急速な少子高齢化により、社員の採用が難しくなる中で、残業が多く有給休暇も取りにくいような会社では、求人が極めて困難になる。働きやすい会社となることで、会社の魅力を高める必要があった。また、鉄鋼業界は女性の活躍は難しいという社内風土を変え、女性の登用を積極的に進める必要もあった。

○ 働き方改革—取組のロードマップ—

● コミュニケーション醸成期（第1段階、2013年10月～）

全社一丸とならなければ働き方改革を進めることはできないと考え、そのために各課レベルで情報を共有化することからスタートした。

● 具体的活動内容検討期（第2段階、2014年7月～）

様々なイベントを開催することで、社内の一体化を促進していくとともに、2015年3月からは、女性活躍に焦点を当てたCW（カノークス・ウーマン）活動を開始した。

取組の概要

- 活動展開期（第3段階、2016年4月～）

「働き方改革推進チーム」を立ち上げ、所定時間外労働削減に向けた取組や年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを、今まで以上に積極的に展開した。

○ 働き方改革を進めるにあたり重要視した点

職場風土を変え、働き方改革を全社員へ浸透させるためには、まず管理職の意識改革が必要となってくる。そのため、管理職を対象にしてワーク・ライフ・バランスに関する

- (1) 動画視聴会の開催
- (2) 書籍の配布
- (3) 外部講師による研修会の開催

を、徹底して行い、働き方改善活動（仕事の合理化）を表彰制度化して全社的に展開した。

○ 所定時間外労働削減の取組

- ノー残業デー

毎週水曜日をノー残業デーに設定。社内イントラネットを利用し、パソコンにポップアップ表示を出して、社員にノー残業デーの通知をするとともに、当日17時の社内放送で定時での退社を呼び掛けている。

- 残業の事前申請の徹底

毎朝、課単位で当日の残業予定を上司に申請するようにした。

- 残業の目標時間設定

各社員が、半期ごとに上司に対して月別の目標残業時間を申請するようにした。

- タイムマネジメント研修

管理職を対象にして、外部機関による研修を実施し、限られた時間の使い方について意識を向上させる機会を設けた。

○ 年次有給休暇取得促進の取組

- ゴールデンウィークや夏季の長期休暇期間時、また休日と祝日の中日等を年次有給休暇取得促進日に設定し、積極的な取得を奨励した。
- 毎月月初に、社内イントラネットで取得促進メッセージを通知した。
- 「ライフイベント休暇」と称し、年次有給休暇の計画的付与制度を2017年度に導入。誕生日や結婚記念日に絡める形で、1人年間5日間の計画的取得促進を始めた。

現状とこれまでの取組の効果

- 現在は働き方改革の枠を広げ、さらなる業務効率化や健康経営に取り組んでいる。
 - RPA の導入

RPA の導入に向け、RPA 導入 TF を発足。RPA とは「Robotic Process Automation」の頭文字をとったもので、日々の定型業務、繰り返しの単純業務を、その作業手順を担当者が業務棚卸をした後に専用のシステムに移植する事で、昼夜を問わず作業させることで、業務の効率と正確性を向上させるに加え、実務担当者の作業ストレスを解消することを目指すものです。RPA を身近なものとし、自ら利用できる環境づくりと定着化を図るため、ロボットコンテスト実施に向けた準備や運営体制の構築を行っている。
 - 健康経営

社員が心身ともに健康で安心して仕事ができる環境を持続することを目的として、定期健康診断のレベルアップ（40 歳以上の社員およびその配偶者は会社負担にて人間ドック受診、30 歳以上の社員は会社負担にて腫瘍マーカーを追加、30 歳未満の社員は会社負担にて生活習慣病予防健診＋婦人科検診を受診）、会社負担によるインフルエンザの予防接種、社員およびその配偶者と子どもを対象とした 3 大疾病罹患時の見舞金制度と特別休暇制度の新設など、さまざまな取組を行っている。
- 下記の通り、働き方改革の成果が目に見える形で表れている。
 - 1 人あたりの月平均所定時間外労働は、16.1 時間（2015 年度）→13.9 時間（2016 年度）→14.4 時間（2017 年度）→14.1 時間（2018 年度）と推移。
 - 1 人あたりの年平均年次有給休暇取得日数は、6.0 日（2015 年度）→8.1 日（2016 年度）→10.2 日（2017 年度）→10.0 日（2018 年度）と推移。
- 2016 年 12 月に、あいち女性輝きカンパニーの 300 名以下の部で、優良企業表彰を受け、2017 年 2 月には、愛知県ファミリー・フレンドリー企業の中小企業の部で企業表彰を受けた。