

# 株式会社アドテクニカ

所在地: 静岡市 創業: 昭和57年 資本金: 1000万円 従業員数: 28名  
(男性16名、女性12名) 業種: IT情報サービス

◆社員ニーズを把握し、働きやすい環境づくりを進めたことで従業員満足度(ES)が増し、社員の能力発揮が向上。

・10年後の会社の姿を社員と共有し、社員が働きたい会社を目指し、様々な制度、仕組みを導入することにより優秀な人材の確保、時間外労働の削減を達成。

取組前  
(きっかけ)

## 若手の採用はあったものの離職率が高かった

- ✓ 20年ほど前に広告会社からIT企業へ業種転換。IT業界にシフトしたことで、20代の若手採用が増加したが、「離職率が高い」という悩みを抱えていた。
- ✓ また、若手採用の増加に伴って結婚や子どもが生まれるなど、男女ともに授業参観や家庭訪問、病気の看病などで休みを取りたいという社員が増えた。
- ✓ 社員のワーク・ライフ・バランスを向上させることで、家庭生活もプライベートも充実させながら、10年後のアドテクニカの姿について、目指すべきビジョンに向けた取組方針を策定。

取組後(効果)

## 優秀な人材の獲得

- ✓ 働き方改革に取り組んでいることが、様々な情報から拡がり、多くの応募があり、優秀な人材を採用できている。また、中途退職者は減少し、定着率が向上した。

## 時間外労働の削減

- ✓ 残業の申請は、これまで紙による申請を上長にするのみであったが、煩雑であった紙での管理を止めて、申請時間を決め、必要がある者のみをITツールによる申請とした。申請方法の見直しにより、その日にやらなければならない仕事かどうかという精査が従業員に根付き、従業員の時間意識が変わって、ムダな残業が減った。

## 取組内容や仕組み

### ノー残業デーの設定

- ✓ 毎週水曜日と金曜日の週2日をノー残業デーとし、経営側だけで押し進めるのではなく、社員も参加する委員会を作って、社員の理解を得ながら、自主的に退社する意識付けを進めている。
- ✓ 働き方改革を進めるためには、取引先にも周知し理解を求めることが必要であったため、社長自らが顧客に対し説明し、理解を求めた。

### 柔軟な働き方の導入

- ✓ 子育て中などにより、フルタイムで勤務できないものの、能力があり働きたい意欲がある主婦等がいることを知り、短い時間での勤務を可能としている。
- ✓ 在宅ワークを制度として導入し、けがや病気など様々な理由により出勤ができない社員については、テレワークで就労を可能としている。

### 職務のマニュアル化

- ✓ 急な休みや中途退職などがあっても困らないように、職務を「マニュアル化」し、人が代わっても同じクオリティの仕事ができるようにしている。

### 女性の管理職への登用

- ✓ リーダー職以上の管理職9名中、女性が5名。 <sup>1</sup>