

これならできる!

週休3日制の進め方

～検討課題・論点整理・実際の導入手順とポイント～

トランスフォーム合同会社 代表取締役 片岡 匠

■ 週休3日制は生産性向上・ジョブ型シフトを加速させる

働き方改革にも盛り込まれている「週休3日制」につき、先進企業での導入動向が話題になる。同時に「冗談じゃない。ウチはそんなことをやったら仕事が回らなくなる」とハナから「問題外」の反応を示す経営・人事の声も聞かれる。さて、その態度はいつまで通用するだろうか。確かに導入企業は依然少数だが、「週休3日制」の経営インパクトはけっこう大きい。単に出勤日や労働時間の集計方法が変更されるといった次元の話ではない。月給の総額を変えずに週休3日制にするという選択をするなら、生産性向上の取り組みと不可分のマネジメントが迫られるからだ。会議やコミュニケーションのあり方を変える動きにもなるだろうし、アウトプットを落とさずに勤務日数を削減するのであれば「出社している」ことより「何をしているか」がより鮮明に問われ、ジョブ型に寄せた仕事ぶりへの動機にもなる。さらに俯瞰すると、週休3日制を取り入れている会社かどうか採用力の差になる時代もそう遠くないと想像できる。コロナ禍で（一時的にせよ）全面テレワークという思い切った改革を経験してしまった会社・従業員にとって、週休3日制のハードルはそれほど高くない。本稿著者はコンサルタントの立場で複数社の週休3日制導入を手がけている。「会社全体でやること」「職場現場でやること」「社内浸透・定着のコツ」などの解説コンテンツは導入を模索する企業にとって参考になるだろう。（編集部）

CONTENTS

1. 「選択的」週休3日制を巡る近時の動向

(1) 働き方改革フェーズⅡとしての選択的週休3日制の導入推進 / (2) 導入企業と導入の形態 / (3) 今後の普及はどうか

2. 週休3日制の導入を阻む課題

(1) 企業・個人の生産性をいかに落とさないか、高められるか / (2) 人事制度（処遇・評価）面での対応と週休2日を前提とした様々な懸案事項への対処 / (3) 経営者・従業員・ステークホルダーの意識改革の必要性

3. 週休3日制の導入ステップ

(1) 導入目的とゴールの明確化、導入形態の選択 / (2) 現状分析による課題の可視化 / (3) 必要なルール・制度の設定および業務改善等の実施 / (4) トライアル実施に向けた企画と実行

4. 運用フェーズにおけるPDCAと社内への浸透・定着化

(1) 導入後のPDCA / (2) 社内への浸透・定着化

5. 導入時に重要な4つのポイント

【ポイント1】従業員の回復力を引き出すための制度として捉える / 【ポイント2】従来の80%の労働時間であっても従来と同様に100%の報酬を支払うべき / 【ポイント3】成果を重視した文化へ変えていく / 【ポイント4】指標を変え、会議のやり方を変える

■ 片岡 匠

リクルート、ベンチャー企業、マーサージャパン、コーン・フェリー・ジャパン等を経てトランスフォーム合同会社を設立。コーポレートガバナンスおよび組織人事のコンサルティングを専門に、社長・役員の後継者計画、役員報酬、取締役会の実効性評価、人事戦略策定、M&Aにおける組織変革等を支援。現在は複数企業の取締役会や指名・報酬委員会にアドバイザーとして関与。情報経営イノベーション専門職大学にて客員教授を兼務。早稲田大学社会科学部卒／一橋大学大学院国際企業戦略研究科（MBA）修了。

■ トランスフォーム合同会社

- 住所：〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-8-2 鉄鋼ビルディング4階
- URL：<https://transform.co.jp/>

