

事例研究



「週休4日制」をアピールし、優秀な人材を確保する

人手不足が慢性化し、特に若い働き手が不足する会社が多いようです。中小企業が知恵を絞って優秀な人材を確保した事例を紹介します。

週休3日制があるなら1歩進めて週休4日制も？

週3日勤務、つまり週休4日制を採用している株式会社ナレッジソサエティは、会員制シェアオフィスなどを運営している。

2010年に創業し、スタートアップの起業家などに対し、初期費用を抑えて快適に業務や打合わせができる環境を提供してきた。現在、192坪のオフィス・スペースで、2億5000万円の年商を上げている。

同社は、2017年4月から週休4日制を採用している。導入を進めた同社の久田敦史社長

長は、「週休4日制の一番の目的は、優秀な人材を採用したかったから」と言う。

同社スタッフの仕事は、入会希望者のウェブ集客、問い合わせ対応や入会審査、契約関係、定型的なシェアオフィス内メンテナンスや郵便業務のほか、会員セミナー等のマーケティング活動の応援などまで多岐にわたる。

同社のシェアオフィスは、朝9時から夜22時までの13時間利用することが可能だ。

この13時間を正社員とアルバイトでカバーするため、従来は「早番・遅番」のシフトを組んで対応していた。しかし、このシフトを

組むのがなかなか難しかった。

毎月のように綱渡りでシフトを組んでいるうちに、久田社長はふと気づいた。

「シフトを組まずに、オフィスのオープンからラストまでの13時間とプラス20分、3日間働くと、週40時間だ」

実際には、法定の休憩時間（労



久田敦史社長

株式会社ナレッジソサエティ

所在地●東京都千代田区

業種●シェアオフィス運営

従業員●11名

働時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間）が必要になるが、単純に考えれば、確かに週5日・1日8時間勤務と同じ週40時間労働になる。

週5日・1日8時間勤務の会社でも、繁忙期には、残業などで社員が1日12〜13時間働くこともある。それならば、3日間だけ集中的に働いて、残りの4日間はたっぷり休むという働き方もあるはずだし、決して難しいことではないだろう。

「中小企業は、給与水準を高くして優秀な人材を集めるのは難しいですから、給与以外で工夫することになります。週休4日というのは、若い人のニーズにマッチした働き方の1つではないかと思ったのです」

週休4日制には起業家を応援する目的も

週休4日制の導入には、起業を目指す若者を応援するという目的もあった。

「当社のシェアオフィスの会員数は約2000名です。多くが起業を目指していますが、安定した収入が得られているのは一握りに過ぎません。起業家の卵たちが週

に3日当社で働くことで定額収入が保証され、残り4日を起業のためにフルに使えるとしたら、彼らを応援することにつながるのではないでしょうか」

このように、起業家志望の優秀な若者が社員になってくれる可能性にも期待して、週休4日制がスタートしたのである。

現在、週休4日制で働く社員の1日の労働時間は13時間20分、週40時間労働が基本となる。

ただし、社員の都合に合わせて、週休3日制（1日10時間勤務）や、週30時間勤務（週休4日であれば1日10時間勤務、週休3日であれば1日7時間30分勤務）とすることも可能だ。

なお、入社から3か月～1年間は、週休4日制は適用されず、週休2日制（1日8時間勤務）となっている。

給与（基本給）については、週40時間勤務の場合で月給20万円、30時間なら15万円で、ほかに交通費や各種手当が支給される。

週休4日制の導入にあたって、特に給与水準の変更等は行っていないという。

あくまでも、週休日数に関係なく仕事内容に見合った給与である

ことから、週休4日制の導入前後で人件費総額に増減はない。

リクルート費用の減少など 会社にもメリットをもたらす

週休4日制を導入して間もなく、ネットで同社を検索した起業家志望者から応募があり、初めての週休4日制社員となった。

彼は優秀だったが、勤務時間・日数などがネックとなつて企業への就職をためらっていたという。

その後も、「週休4日」が目を引き続いたのか、検索による同社サイ



機能的なオフィス環境を提供

トへのアクセス数が増加し、採用に関する問い合わせが直接寄せられるようになった。

一方で、リクルート・サイトなどに支出する採用関連の費用は大幅に減少し、その分は自社サイトの内容の充実に回している。

同社では、「起業を目指す人」「資格取得に挑戦する人」など、意欲的な人材に対して、積極的な応募を推奨している。

逆に、「週休4日と収入だけが目的で、業務を通じての学びに興味がない人」「プライドだけ高く、他者からの指摘を素直に受け入れられない人」「自己中心的で、チームや他人を思いやることができない人」「自分の責任で仕事を最後までやり切る気概がない人」などは、採用対象としない。

結果的に、週休4日制を導入したことで、「中小企業が容易には採用できないレベル」の優秀な人材を何人か採用することができたという。

特に起業家志望者の場合は、起業を目指すくらいなので目的意識があり、ビジネスや社会への適応力もある程度高く、仕事ぶりもしっかりしているようだ。

そのため、経営者目線を持った

週休4日制の社員には、主として経営改善を提案するような中核業務を担当させている。

同社の社員となった起業家志望者にとっては、シェアオフィスの会員との交流も重要な成長の機会だ。同社の社員が起業家志望者だとわかると、同志的な意識を共有し、シェアオフィスの会員が親身になってアシストしてくれるので、起業のための生きた情報などが得られるからだ。

ただし、週休4日制で働く社員の勤続期間はさほど長くない。たいていは長くて3年ほどだという。これまで延べ6名の週休4日制の社員が独立して事業を始め、巣立って行った。

現在、同社の陣容は週休4日の社員2名、週休2日（8時間勤務）の社員5名、時短社員（1日6時間勤務）1名、アルバイト3名である。週休4日制社員の勤務希望日は、シフト制の正社員と擦り合わせて調整している。

社員の待遇や労働条件は、周囲の同業者を睨んで決める企業も多いが、同社のようにメリハリのあふ人事施策で優秀な人材を集める中小企業は、これから増えていくのではないだろうか。