

事例研究



生産性を維持する秘訣とは？ 給与維持型の週休3日制

生成AIツール等を活用した業務効率化に積極的に取り組み、生産性を維持しながら週休3日制を導入・運用している企業の事例を紹介する。

編集部

株式会社アンドエーアイ

所在地●東京都港区

業種●生成AIサービス、スマートフォンアプリ制作
従業員●17名(パート・アルバイトを含む)



近年、多くの企業で、社員のような働き方の実現に向けた取り組みが行なわれている。そうしたなかで、ソフトウェア開発を主軸とする2018年創業の株式会社アンドエーアイは週休3日制を導入している。

曜日固定型の 選択的週休3日制を導入

制度導入前の同社では、土・日曜日が休日の完全週休2日制で、1日8時間、週5日勤務という勤務形態を採用していた。

その後、社員のワークライフバランス整備のためにさまざまな制度を検討し、連続勤務による疲労やストレスが原因の仕事のパフォ

ーマンス低下を防止する施策として、週休3日制の導入を決定。アンケートを実施して社員の意向を確認し、2022年から水・土・日曜日を休日とした。勤務日は月・火・木・金の週4日で、労働時間は次のようになる。

◆導入前

完全週休2日制

8時間／(1日) ×

5日間＝40時間／(1週間)

◆導入後

週休3日制

8時間／(1日) ×

4日間＝32時間(1週間)

制度の導入当初は、全社員が一

律で週休3日勤務を行なっていたが、一部の社員から「もっと働きたい」と希望する声がかかるようになったため、現在は選択制に移行している。希望者には上長と相談のうえで週5日勤務を許可しており、社員1人ひとりのライフスタイルや価値観に応じた柔軟な働き方が可能となっている。

生産性維持の工夫

週休3日制の実現において最大の課題となるのは、「生産性の維持」だろう。

週休3日制の主な導入パターンには、「給与維持型」「総労働時間維持型」「給与減額型」の3種類がある(表)。同社のように「給

与維持型」(給与を下げずに休日を増やす)を採用する場合、制度導入前と比べると、時間当たりの給与が上昇することになる。

そのため、週休3日制の導入を検討する場合、企業としては社員の生産性維持が必須要件となる。この点について、同社代表取締役社長の西真央氏に話を伺った。

「弊社は開発会社なので、日々の業務をタスクベースで管理しています。社員が担当業務をどれだけ消化できたか、開発プロジェクトの進捗状況はどうなっているかを可視化し、個人とチーム単位の生産性を管理・測定していて、そこで業務スピードが落ちていないかも確認しています。また、生成

■主な週休3日制のパターン例

	給与維持型	総労働時間維持型	給与減額型
給与	据え置き	据え置き	減額
労働時間 (1日)	8時間	10時間	8時間
労働時間 (1週間)	32時間	40時間	32時間
労働時間 (1か月)	128時間	160時間	128時間

AIツールを会社負担で提供して使用を義務化しており、個人レベルでの効率化や業務スピードの向上にも注力しています」

タスク単位での業務管理による進捗状況の可視化、生成AIツールを用いた業務効率化によって社員の生産性を厳密に測定することで、制度導入前と同等の生産性を維持しているという。

具体的にはChatGPT、GitHub Copilot（プログラミング支援ツール）、Notia（議事録作成ツール）といった生成AIツールを導入

入し、エンジニアのコーディング支援のみならず、ディレクターや広報といった職種においてもメール文章の下書き、文章生成、議事録作成など、多方面で生成AIを活用している。

そのほかの生産性維持の工夫としては、チャットツールを活用し、全員が参加するミーティングを最小限にとどめ、テキストベースかつ非同期的なコミュニケーションを心がけているとのこと。他人の行動により自らの担当業務が遅延することのないように、従業員にはすべての業務を並行して進められるオペレーション組みを意識するように伝えているという。

制度導入による効果

週休3日制の導入に対して、社員からの感想としては「業務に必要な新しい技術のインプットに役立っている」「平日が休みだと、どこへ行くにも混んでいないのがうれしい」「役所や病院等に行きやすいのが助かる」といったものが多いとのこと。

また、制度の導入は採用面にも好影響を与えている。同社では、求人情報に週休3日制の運用を明記したところ、制度導入前と比べ

て、求人への応募件数が約10倍に増加したという。給与は据え置きのまま休日が増える点で、応募者にとって大きな魅力となっているようだ。

制度導入によるデメリットの有無

週休3日制の主なデメリットとして「取引先への対応の遅延」「機会損失」が挙げられることが多いが、意外にも西氏は「気になったことはない」と語る。

「新規の取引先に対しては、週休3日制を導入していて水曜日は連絡できないことが多い、という旨を最初にお伝えします。ただ、案件によっては深夜帯や水・土・日曜日等にシステム保守が必要となる可能性がある中で、その場合は契約上の条件面で交渉させていただいています」

同社では原則として営業活動を



西真央社長

行なっておらず、既存顧客とのやり取りも頻繁に発生するわけではないので、顧客対応の遅れなどの機会損失に直結することはいまのところないようだ。

制度導入時の留意点と今後の展望

週休3日制の導入を検討する際の留意点についても尋ねた。

「休日が増えるので、制度の運用を開始したあとに撤回や変更をするのは社員からの反発もあり難しくなると思います。そのため、開始時点でのルール設計と生産性維持の仕組みづくりが欠かせません。弊社でも、社員の希望を把握したうえで、顧問社労士と法律上の問題がないかを随時確認しながら、制度や就業規則を作成していきました」（西氏）

また、現時点では同社に該当者はいないものの、西氏自身が育児を経験していることから、育児・介護を担う社員向けの柔軟な働き方の整備についても充実させていくという。

週休3日制の導入は、特に生産性維持という点で決して容易ではないが、人材定着や採用における強力な施策と言えそうだ。

