

株式会社ミリオンバリュー			
IT ツールの活用やタスクベースの評価制度の導入で、 業務効率性とスタッフの健康管理・生産性向上を実現			
所在地	千葉県柏市	業種	情報通信業
設立年	2010 年	全従業員数	6 名（2025 年 2 月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2010 年（会社設立時）	
	インターバル時間：	11 時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	社内規程（名称：働き方ガイドラインの運用）	

（１）制度導入の目的

当社は、2010 年に設立し、土業事務所向けにホームページ制作・Web マーケティング支援といった業務を行っています。創業当時より、メンバー 1 人 1 人が持てる力を発揮し、より社会に貢献できるような働き方、働きやすい環境の実現に向けて、在宅ワークや業務の効率性に配慮した制度設計や IT ツール活用を積極的に行い、働き方を整えてきました。当社の提供するマーケティングは頭脳労働であり、アイデア創出やひらめきがブレイクスルーにつながることも少なくありません。そのため、適切な休息時間を確保し、メンバー 1 人 1 人が持てる力を十分に発揮できる環境を整えることで、メンバーの健康管理と生産性向上を実現したいと考え、「勤務間インターバル」制度を積極的に運用しています。

（２）制度導入にあたって

設立当時より、在宅ワークを含めた働き方を考えた企業経営を標榜していたこともあり、働き方に対して意識を持ったメンバーが多い、という環境がありました。しかしながら、労働時間にとらわれない自由な働き方だからこそ労働時間・業務内容等の自己管理を要するため、一部メンバーは効率的な時間管理が難しかった点が課題としてありました。そこで、業務効率化を目的にメンバーごとのタスク量の適正化を図ったり、業務負荷の偏りを防ぐために適宜業務分担の見直しなどを実施しました。また、運用のためのルールとして「働き方ガイドライン」も作成しました。

導入後は、柔軟な働き方の重要性を伝えるとともに、定期的に本ルールを共有しながら、Chat work や Dropbox を活用し勤務ルールの変更点や運用方法を適宜周知しながら、インターバル時間の重要性を説明しています。あわせて評価制度についても見直しを行い、業務時間ではなく、タスクベース・結果重視の評価制度を採用しています。

（３）制度内容

① インターバル時間

試行的に取り組んでいるため明確に規定はしていませんが、EU で積極的に取り組まれている勤務間インターバル＝24 時間につき連続して 11 時間以上の休息、7 日毎に連続して 24 時間以上の休息＝に準じたインターバル時間の確保を推奨しています。

② インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法

定時労働時間に固執しないフレックス制を取り入れているため、自立的にインターバル時間を確保し、業務を行うことが前提になっています。

③ インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）

事業の特性上、柔軟な勤務体系を維持するため、適用除外は特に設定していません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

基本的にインターバル時間を確保できない事象はありません。固定労働時間を定めていないため、もしクライアント対応の都合が生じるなどがあっても、メンバー個々のスケジュールに応じて、臨機応変なインターバル時間の調整を可能にしています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【遠隔業務をスムーズに行うためのツールの導入】

在宅ワークなど遠隔での業務をスムーズに行うため、Chatwork や Dropbox、Google ドライブなどのツールを導入し、必要な情報がすぐに共有できる体制・環境を整えて、資料を探したり、資料のやりとりや会議等を減らし、無駄な残業時間を削減しています。またオンラインでの業務管理を強化し、各メンバーのタスクの進捗がリアルタイムで把握できる環境を整えることで、仕事の配分の見直しや過剰な業務集中がないかを見える化しています。これらスタッフ業務や時間の見える化から、業務負荷の偏りを防ぐためのスケジュール調整や業務調整も適宜行い、インターバル時間を確保できるようにしています。

【クライアントの理解醸成】

クライアントとのやり取りの中で、当社の柔軟な働き方を説明し、理解を得るように努めています。また、当社ホームページ等でも働き方のみならず、SDGs や人権に対する取り組み等を掲載・積極的に発信しており、当社の姿勢を示すことで、クライアントを含めたステークホルダーへの理解を醸成しています。

（４）制度導入の効果

各自が最も集中できる時間帯に働くことによって、より良いパフォーマンスを発揮することができています。そのなかでもきちんとインターバル時間をとることでストレスの軽減が図れ、メンバーの健康維持に貢献できていると感じています。「自由な働き方を大切にしている会社」として外部からの評価も向上、優秀な人材の確保につながっていると思います。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

日本は、「少子高齢化にともなう労働力の減少」「仕事と家庭の両立、介護などの役割増加にともなう働き方ニーズの多様性」等の課題に直面しています。だからこそ、安心して働きやすい環境を整えることで、メンバーが持てる力を発揮し、より社会に貢献できるように、との思いから、働き方改革に取り組んでいます。

当社では、労働時間を固定しないフレックスタイム制の導入、在宅ワークの充実等、時間や場所を限定しない働き方の自由度があり、自立的な労働時間管理が必要になる中で、勤務間インターバル制度の運用をしています。働き方・時間が自由だからこそ、きちんと休息が取れる時間をつくることが重要で、そのための勤務間インターバルの運用だと思っています。インターバル時間の確保により、個々の業務効率を向上させることができたと感じています。導入においては、各社で事情が異なると思いますので、まずはスモールステップで考えていき、社員の意見も取り入れながら、より働きやすい制度にアップデートしていったらよいと思います。

（R7.3）