



創業者の想いを制度に

働き方の多様さと

会社運営の両立への挑戦

株式会社ノベルワークス

## 企業概要



# 株式会社ノベルワークス

2015年 設立

2017年 Cybozuパートナー契約

2018年 AWSパートナー契約

八尾市との業務提携

2025年 「健康経営優良法人2025」に認定  
サイボウズのパートナー評価制度で2つ星獲得



## 事業内容

業務システム開発、システムデザイン

AI開発・AI導入・DX支援、

クラウドサービス導入支援、

各種ITセミナー

## 成果 — 弊社社員のフレキシブルな働き方 —



家族の転勤のため  
テレワーク

三重からフルテレワークで勤務

2020年入社 6年目  
内部統制課



時短勤務から  
マネージャーに

2017年入社 9年目  
総務部マネージャー



出社から  
テレワークに切替

2021年入社 5年目  
CS部リーダー



勤務時間を調整  
して育児と両立

2019年入社 7年目  
プロダクト部リーダー



海外から  
テレワーク

2023年入社 3年目  
リードエンジニア



地方で副業しながら  
テレワーク

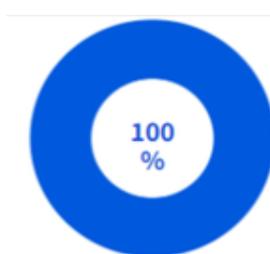
2024年入社 2年目  
広報



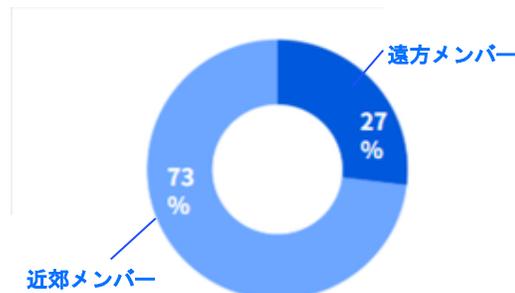
▶ メンバーの所在地  
近畿地方、関東、九州、海外など



▶ 平均月4回以上テレワークを  
行うメンバー



▶ 遠方在住割合





代表満村

## 結果は出しているのに

### 原体験①



### 「出産後の評価に差が出た

満村の妻はバリバリのビジネスウーマンだったが、出産後、同期の男性社員との出世レースの評価に差が付いた。

### 原体験②



### 「プロジェクトを外された

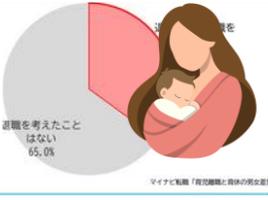
娘の入院に付き添いながら、隙間時間で業務を行ったが、勤務時間や週5日出社が出来ないことからプロジェクトを外された。

目指す社会実現のためにまず自分の会社をつくろう！

## 働き方・社会全体のあり方が追いついていない

### 退職を余儀なくされる社会構造

#### 結婚・出産



出産・育児で退職した/検討した **35%**  
結婚を機に転職・退職した **43%**

#### 介護

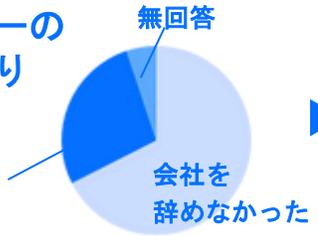


介護による離職人数 **7.3万人**

#### 家族の転勤

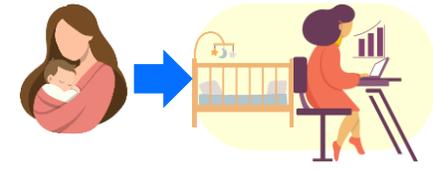


パートナーの転勤により退職した **27.4%**



### ハイブリッドな働き方

テレワーク×フレックスで復帰しやすい



在宅・出社を調整して働き続けられる



遠方在住でもテレワークで継続



# ハイブリッドな働き方を支える仕組み①

## 📍 場所・時間の制約をなくし成果に集中できる基盤をつくる

### すべての業務をクラウド化

#### ▶ 導入中の業務ツール



#### 【情報共有ツール】

kintone、Google workspace

#### 【チャットツール】 slack

#### 【AIツール】

Gemini、PLAUD、Devin、Cursor、Github Copilot、NotebookLM、Frontagent、Claude

#### 【ビデオ通話】 zoom

#### 【工数管理】 Qasee

#### ▶ 各種申請・業務管理をクラウド上で完結



### 自分で業務システムをつくる

#### ▶ メインツールはkintone 業務アプリを自ら作成・修正



#### ▶ ノーコードツールやAIの 導入勉強会を定期開催

非エンジニアも  
最新ツールを使いこなせ  
ようエンジニアが  
フォロー



### 業務の可視化

#### ▶ 工数管理・分析ツール「Qasee」で 社員の業務を可視化 長時間労働の防止



### 公平な人事評価の探求

#### ▶ 勤務時間や場所ではなく、 貢献度と達成度を最重要視する評価制度

グレード	スコア	クラス	GEグレード基準	GEグレード内容	SPグレード基準	SPグレード内容
A+	34~36	創造力				
A	31~33	責任能力				
A-	28~30	判断力				
B+	25~27	人の管理能力				
B	22~24	お金の管理能力				
B-	19~21	業務管理能力				
C+	16~18	業務遂行力				
C	13~15	行動力				
C-	10~12	学力力				
D+	7~9	遂行力				
D	4~6	実行力				
E	1~3	コミュニケーション力				
	0					

ONE TEAM制度  
チーム予算 × 業務グレード = 定俸  
チーム予算 × 業務グレード = 定俸

# ハイブリッドな働き方を支える仕組み②



## 出社/テレワーク混合でもチーム感を損なわない文化の醸成

### オンライン コミュニケーションルール

オンラインでのコミュニケーションの心構えや  
リアクションのポイントなどを明文化

**コミュニケーションルール**

通知設定の工夫  
メンションされた際はすぐに反応できるよう、通知設定を工夫してください。

必ずリアクション (いいね/コメント/スタンプ) を付けて行い、不在時の場合はDM利用も可能

Novelworksチャンネルに自動配信

**テレワーク勤務に関するルール**

テレワーク実施対象者

対象者のケース例

- ① 出勤/在宅勤務
- ② 出張/出張先
- ③ 出張先・出張中の勤務
- ④ 出張先・出張先での勤務
- ⑤ 出張先・出張先での勤務

入社オリエン時にルールを共有

### 交流機会の創出



### 月1社内交流イベント

出社/テレワーク混合の社内イベントを  
月1回実施、チーム外のメンバーとの  
コミュニケーション機会に



### オフラインスポーツイベント

日本各地で開催されるスポーツイベント  
に有志で参加 (社長は毎回参加)

### その他

slackには自社オリジナルの  
絵文字が日々増えてます  
テキストでも気持ちを  
表現する工夫



息子の参観日。  
午前中は在宅、  
午後から休むね  
!

社長自らフレックス・テレワークを実践





場所・時間の制約をなくし  
力を発揮できる基盤をつくる



出社/テレワーク混合でもチーム感  
を損なわない文化の醸成

魔法の解決策は存在しない  
自社にあった方法を模索し続ける