



# 会社紹介資料

## for Engineer

# INDEX

1 .Message from CTO

2 .私たちが目指すこと

3 .事業

4 .開発組織

5 .文化

6 .選考情報

7 .付録

## Message from CTO



### CTO 松下雅和

早稲田大学卒業後、Sler2社を経て(株)サイバーエージェントに入社。その後、(株)トランスリミットにてCTOとして従事。

2020年2月に(株)カオナビに入社、同年9月にCTOに就任。

はじめまして、CTOを務める松下と申します。

カオナビは創業以来、一貫して「カオナビ」というプロダクトで成長を続けてきました。多くのお客様に選んでいただいた結果、2019年には上場を果たし、タレントマネジメントシステム市場ではシェアNo.1を獲得しています。

一見すると成熟した事業、プロダクトだと思うかもしれませんが、そうではありません。世の中のマネジメントや働き方を変革するために、エンジニア組織としては、既存機能の改善はもちろんのこと、新規機能の開発や新規事業の立ち上げ、AI分野の研究など、まだまだ挑戦したいことばかりです。

私たちは、そんな挑戦を共にしてくれる仲間を探しています。カオナビというフィールドで自らの新しい働き方を実現しながら、世の中にインパクトあるプロダクトをつくりませんか。

この資料を通し、少しでも興味を持っていただけると幸いです。

The background is a light yellow color. In the top right corner, there is a large white semi-circle and a grid of yellow dots. In the bottom left corner, there are blue and white abstract shapes, including a blue semi-circle and a yellow wavy line.

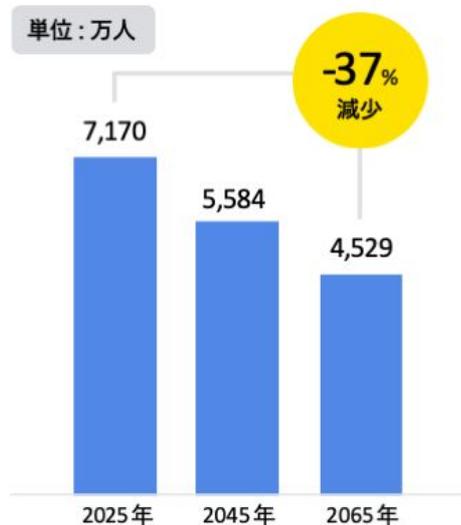
**私たちが目指すこと**

**Purpose**

# 事業を始めた背景

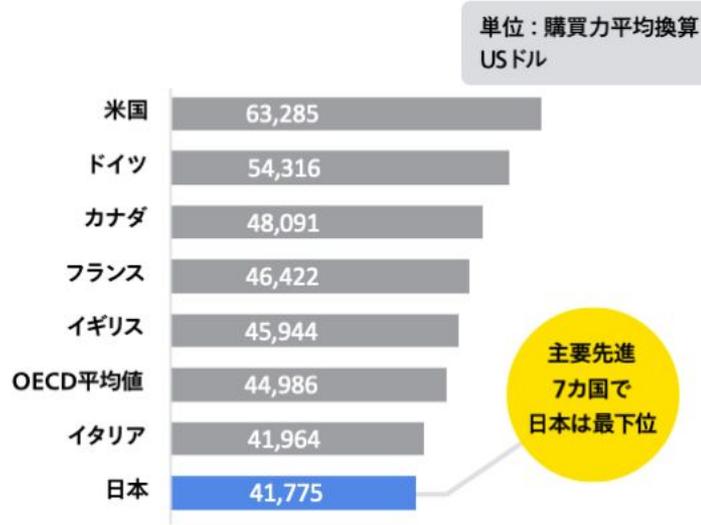
労働人口減少が避けられない日本において、労働生産性の低さは喫緊の課題です。

## 日本の年齢別将来人口の推計値 (15~64歳の合計)



出典：内閣府「令和3年版高齢社会白書」

## OECD加盟諸国の労働生産性 (就業者1人あたりGDP)



出典：日本生産本部「労働生産性の国際比較」2021年版

# Purpose

～私たちが社会に対してすべきこと～

**“はたらく”にテクノロジーを実装し  
個の力から社会の仕様を変える**

Purposeに込められた想い

→ <https://www.youtube.com/watch?v=wVOMvjfZCf4>

# Vision

～私たちのビジョン～

人材情報を一元化した  
データプラットフォームを築く

# Values

～私たちの価値観～

1

## 仮説思考

相手の言葉を鵜呑みにしない。  
常になぜ?を考える。

2

## 仕組み化

自分ができることをシンプルにし、  
他の人でもできるようにする。

3

## コラボレーション

垣根を越えて連携し、  
全体としての利益を最大化する。

4

## 誠実さ

仕事は誠実であることが大前提、  
その上でビジネスを進める。

5

## オーナーシップ

自分が関わる仕事には、  
当事者意識を持って取り組む。



# 事業

## Business

# タレントマネジメントシステム「カオナビ」

社員の個性・才能を発掘し  
戦略人事を加速させるタレントマネジメントシステム



# カオナビに情報を一元化し、人事や経営の課題を解決する

人材情報の  
一元化・見える化



人事業務の効率化



経営の意思決定支援



評価運用の効率化



採用のミスマッチ・  
ハイパフォーマー分析



人材配置・  
要員シミュレーション



スキル管理・  
人材育成



モチベーション分析・  
離職分析



ES調査・  
エンゲージメント向上



 kaonavi

他システムのデータ



属人的な情報



エクセルのデータ



紙の情報

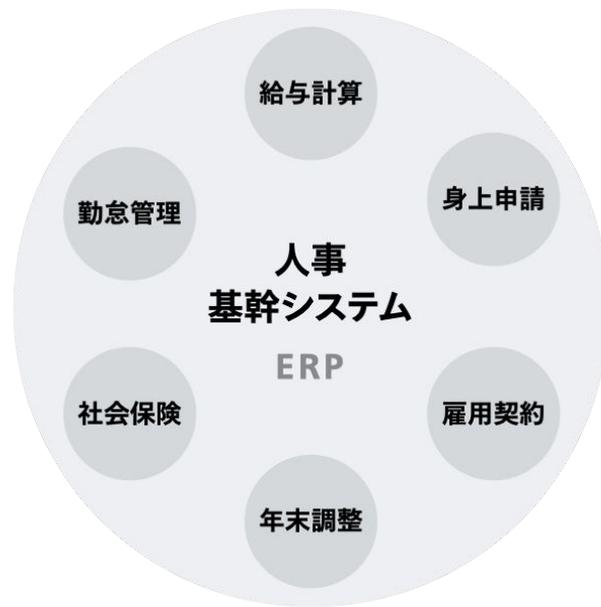


# 人材管理領域でタレントマネジメントシステム事業を展開

## 人材管理領域



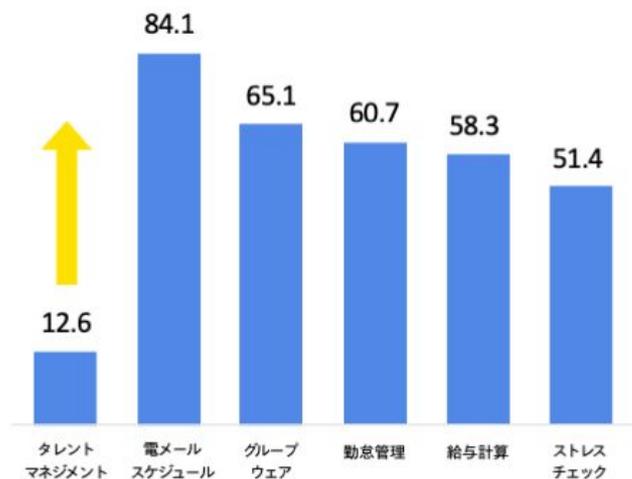
## 労務管理領域



# タレントマネジメントシステムの市場成長性

他SaaSと比較しても未導入の企業が多く、市場を開拓していく余地があります。

## 国内企業のソフトウェアサービス導入状況



出典：IDC Japan 2017年7月「国内企業の人材戦略と人事給与ソフトウェア市場動向調査」から当社比作成

## 国内のタレントマネジメントシステムの市場規模

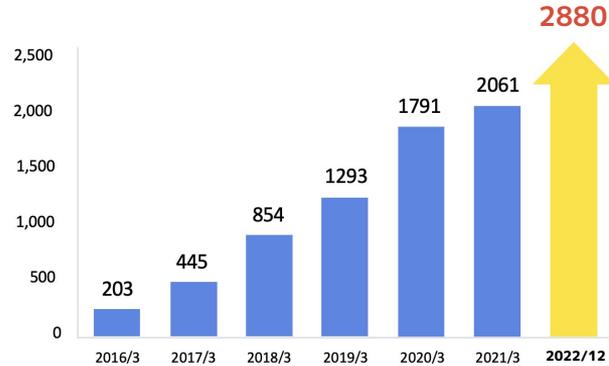


\* (株)ミック経済研究所「HRTechクラウド市場の実態と展望2019年度版、2020年度版」

# 実績

リーディングカンパニーとして、市場の成長を牽引しています。

## 利用企業数推移



(2022年12月末日時点)

## 業界シェア

# 7年連続



各種アワードも受賞



GOOD DESIGN AWARD 2016  
グッドデザイン賞



HRテクノロジー大賞2017  
総合マネジメントサービス部門受賞 優秀賞



ASPIIC IoT-AI-クラウアワード 2018  
ベストイノベーション賞

※1 ITR「ITR Market View:人材管理市場2022」人材管理市場-ベンター別売上金額シェアで7年連続1位(2015~2021年度予測)

## 導入企業





kaonavi

**会社名** 株式会社カオナビ (英文 kaonavi, inc.)

**所在地** 本社: 東京都港区虎ノ門1-3-1  
東京虎ノ門グローバルスクエア15F・16F  
(※大阪、名古屋、福岡にオフィスあり)

**資本金** 11億2,525万9千円(2022年3月末時点)

**会社設立日** 2008年5月27日

**事業開始日** 2012年4月16日

**代表者** 代表取締役社長Co-CEO 佐藤 寛之  
代表取締役Co-CEO 柳橋 仁機

# 開発組織

## Development Organization

# プロダクトづくりで大切にしていること



## ゲーミフィケーションマインド

ゲームの要素を思考ベースに取り入れていくこと



柔軟性に富んだシステム

誰もが操作で迷わない

今何が起きているのかを理解する

クラフト

新しいものを作り出す余白がある

ユニバーサル  
デザイン

マニュアルやサポートが無いこと  
相手にストレスを与えない

テクノロジー  
トレンド

スマホやタブレットや  
ウェアラブルでも対応できる

ユニバーサル  
デザイン

TECH  
TREND

# FlutterやGoなど、最新の技術も積極的に採用する組織

## バックエンド



## フロントエンド



## モバイルアプリ



## インフラ



## その他



# プロダクト開発チームの組織体制

CTO室

プロダクト本部

企画推進本部

新規開発部

## サービス開発部

アプリケーションの開発をしています。

### Strategy グループ

経営や人事レイヤーの方が組織戦略で使う機能を開発します。

### Kaizen1グループ, Kaizen2グループ

顧客側の改善業務に関わる機能を開発します。

### Platform グループ

システム全体の保守性を高める開発やアーキテクチャの見直しをします。

### Employee グループ

従業員レイヤーの方が使う機能を開発します。

### Data Frontier グループ

データの正規化に関わるサービス・プロダクトのシステムを開発します。

## SRE部

インフラ基盤の開発をしています。

### オペレーション グループ

不具合/インシデント対応、リリース管理、  
デプロイ作業、顧客対応をします。

### インフラ グループ

運用監視、障害対応、サーバ環境保守、  
共通基盤の開発をします。

### Productivity グループ

CI/CD、E2Eテストなどの業務効率化を行います。

# プロダクト開発チームの組織体制(横串組織)

職種		グループ		横串の集まり
		●●チーム	××チーム	
エンジニア	フロントエンド			エンジニア勉強会 エンジニア定例
	バックエンド		 技術領域を 分けないチームも	
QC				QC勉強会
デザイナー				デザイナー連絡会
ディレクター				ディレクター連絡会
エンジニアリングマネージャー			 チームやグループを 横断して活動	CTO / VPoE / EM定例

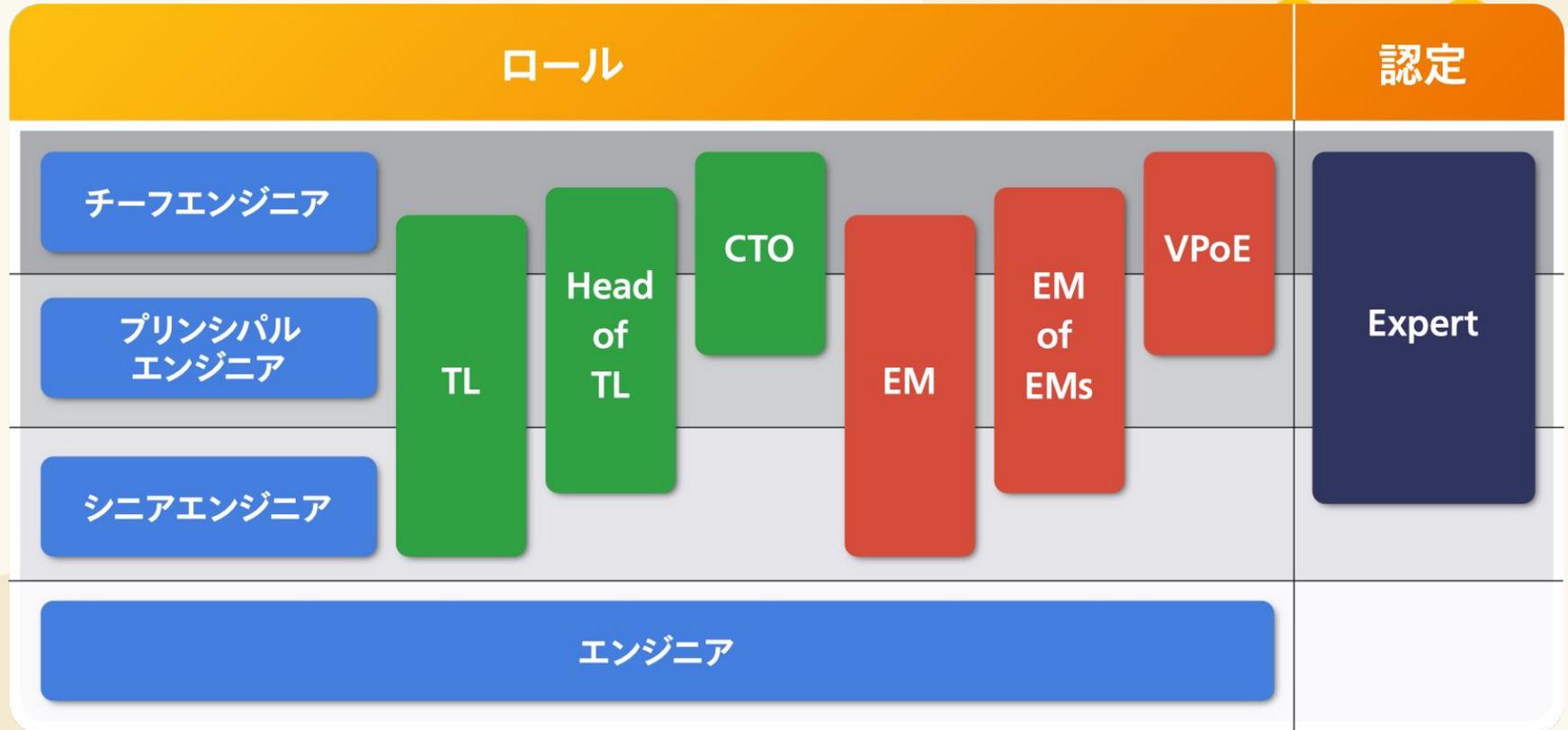
一部チームに  
テックリードを配置



技術領域を  
分けないチームも

チームやグループを  
横断して活動

# エンジニアのキャリアパス



Expert = CTO/VPoEが認定した、特定領域に優れた知識やスキルを持つエンジニア

# スキルアップや学習機会を積極的に支援する組織

## スナバ

週2時間、自由に使える未来のための自己研鑽タイム

## イベント登壇・協賛支援

イベントへの登壇・スポンサー実績 

## kaonavi Tech Talk

社内/社外向けプロダクト組織の勉強会  
YouTube Liveにて開催！！

イベント申し込み：[「Connpass」](#)へ

過去イベントアーカイブ：[「YouTube」](#)へ

## 兼業推奨

カオナビの仕事以外での経験を通じた自己研鑽を応援

プロダクト組織の兼業率

20%



(2022年3月末日時点)

## 社内勉強会

年間開催回数  
(2021年度実績)

23回

- なぜ1スプリントのDoneが大事なのか
- LighthouseをCIで定期的に計測する方法
- 10分で分かるカオナビの認証
- ECMAScript と TC39 Proposal
- 品質とテストのテストを受けてみた話

# リモートワークでもコミュニケーションが活発な組織

times(分報)

チャンネル作成比率

67%



(2022年3月末日時点)

よく使っている  
Slackのスタンプ



(2022年3月末日時点)

イドバタ

学びの共有・交流、  
コラボを推進する場づくり

その他のコミュニケーション

- ・コーヒープレイク  
(チームやグループごとでの雑談タイム)
- ・輪読会 etc...

# My Work Style制度

場所と時間に縛られない働き方

## ハイブリット勤務



オフィス/自宅など働く場所を自分で選べます。

## スイッチワーク



勤務時間と休憩時間を柔軟に組み合わせて働くことが可能です。

## スーパーフレックス



出退社時刻と勤務時間を自分で決めることができます。

※1日4時間以上の就業、および月の所定労働時間以上の就業は必要

## ±20時間制度

# ±20

月所定労働時間に±20時間の幅を設け、各自で労働時間を調整することが可能です。

# 選考

## Selection

# 一緒に働く仲間を募集しています



## 企画職

Product Manager  
Product Owner  
Director



## エンジニア職

Back-end Engineer  
Front-end Engineer  
Native Application Engineer  
QC Engineer  
SRE  
Infrastructure Engineer  
DevOps Engineer



## デザイナー職

UI/UX Designer

# 選考で見ている5つのポイント

## キャリア

ご経験がカオナビに  
マッチしているか

## スキル

詳細は  
[募集職種一覧へ](#)

## 受け答え

コミュニケーションの  
テンポが合っているか

## 主体性

自ら動いた  
経験と実績

## 論理的思考力

面接での会話を通して  
一貫性があるか



みなさんもぜひ、  
選考でカオナビについて  
確認してください！

応募はこちらから



<https://corp.kaonavi.jp/recruit/list/>

# 付録

## Appendix

## CTO松下インタビュー

「優秀な人を集めるだけでは、  
良いプロダクトはつukれない」

カオナビCTOが明かす、  
機能するボトムアップ組織のつくり方



<https://www.fastgrow.jp/articles/kaonavi-matsushita>

CTOが語る、カオナビが目指す  
「新しい働き方」にあった  
エンジニア組織とは？



CTO  
松下 雅和  
株式会社カオナビ

<https://octopass.jp/3716/>

## — そのほかこちらご覧ください

### 「カオナビ」のプロジェクトマネジメントは どう行われている？

—2人のPMが直面した課題と  
解決のカギを聞く



<https://productzine.jp/article/detail/619>

### 自分達が「正しい」と思うものを 快適に開発するために

—カオナビのエンジニア組織に見る  
「製品の成長を止めない組織づくり」



<https://codezine.jp/article/detail/15176>

— そのほかこちらご覧ください

どこに住んでも成長できる。  
エンジニアメンバー3人が究めた  
“フルリモート術”



<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/remote-work-engineer-220726/>

DevOpsエンジニアは、  
“実はきれい好き”  
—品質管理を進めるための挑戦



<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/kushida-yosuke-220920/>

**Face you, Face next.**

向き合おう。  
すべての人が自分らしく、先へ進めるように。

