



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、研究開発など、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 yellow abstract shapes, including a blue semi-circle and a yellow wavy line.

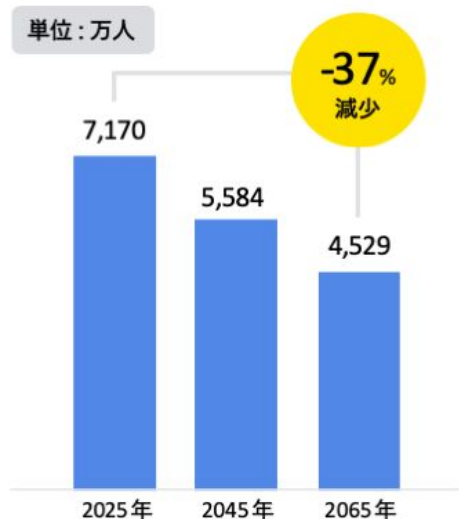
私たちが目指すこと

Purpose

事業を始めた背景

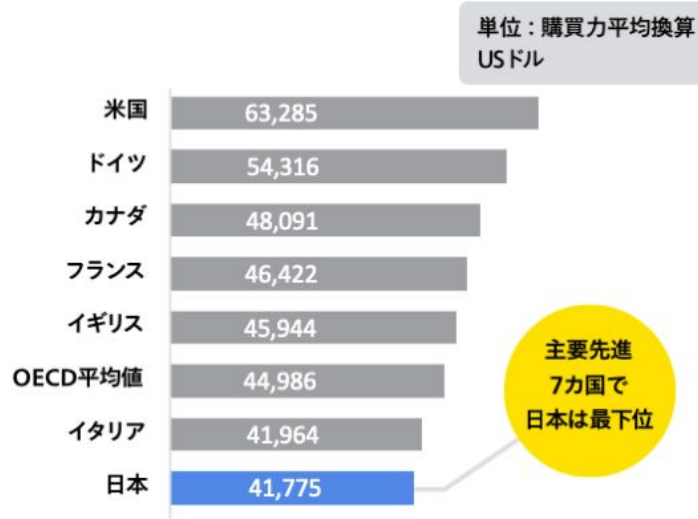
労働人口減少が避けられない日本において、労働生産性の低さは喫緊の課題です。

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

誠実さを大切にする

仕事は誠実であることが大前提、
その上で高い成果を獲得する。

2

ユーザー視点で考える

常にユーザー視点で徹底的に考える。
そして、ユーザーの期待を超える。

3

仕組み化にこだわる

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。

4

オーナーシップを持つ

自分の仕事とキャリアに主体性を持つ。
常に一歩先に目標を置き、挑戦し続ける。

5

コンフリクトを恐れない

利害の対立を恐れず議論を尽くし、
チームとして新しい価値を生み出す。

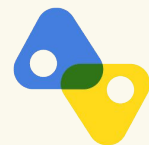


事業

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



kaonavi

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

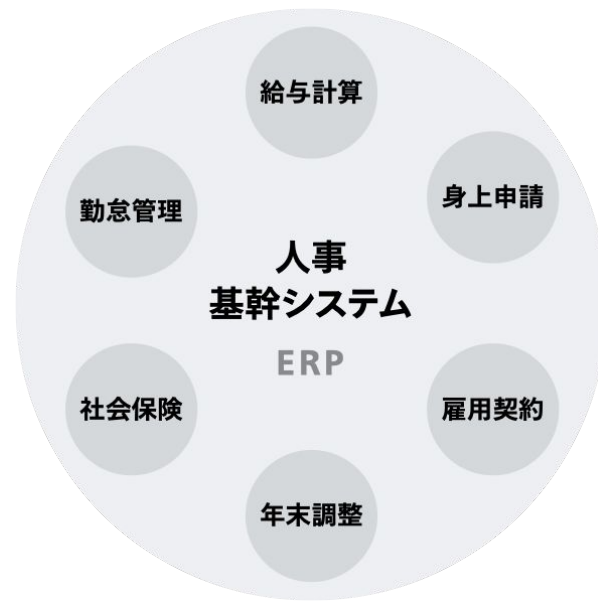


人材管理領域でタレントマネジメントシステム事業を展開

人材管理領域



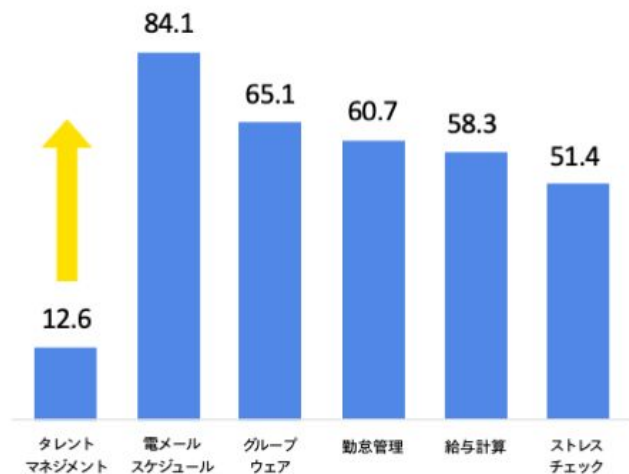
労務管理領域



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

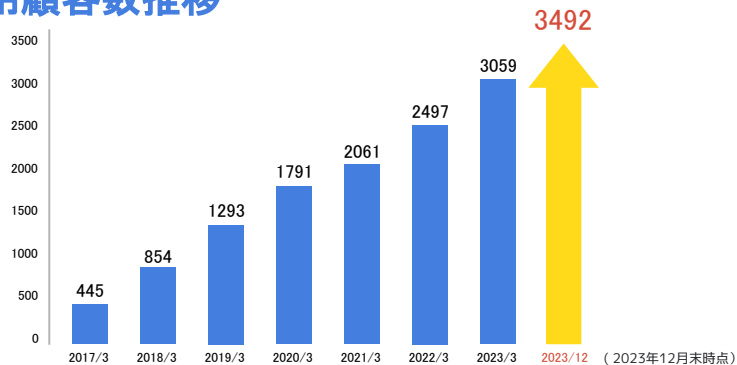


* (株)ミック経済研究所「HRTechクラウド市場の実態と展望2019年度版、2020年度版」

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。

利用顧客数推移



導入企業

業界や規模を問わず多くの企業や団体が活用



業界シェア

8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



ASPIC IoT-AI-クラウドアワード 2018
ベストイノベーション賞

※ITR「ITR Market View：人材管理市場2023」人材管理市場：ベンダー別売上金額シェア（2015～2022年度予測）、SaaS型人材管理市場：ベンダー別売上金額推移およびシェア（2015～2022年度予測）

(2023年3月末時点)

The logo for kaonavi is displayed in a white, lowercase, cursive font against a dark background. It is positioned at the top center of the image, above a glass-walled office space. The office interior is visible through the glass, showing desks, chairs, and large windows with a view of a city skyline at dusk. The ceiling features several spherical pendant lights.

会社名 株式会社カオナビ (英文 kaonavi, inc.)

所在地 本社: 東京都渋谷区渋谷2-24-12
渋谷スクランブルスクエア38F
(※大阪、名古屋、福岡にオフィスあり)

資本金 11億4,377万円(2023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

プロダクト開発チームの組織体制(全体像)

プロダクト開発本部

- カオナビサービスの企画・開発及び運用・保守

企画推進本部

- 新規事業の企画・開発
- カオナビ及び新規事業の開発・営業戦略の策定

技術的なサポート

プラットフォーム本部

- カオナビ及び新規事業における保守領域の横断的な管理

CTO室

- カオナビ及び新規事業における横断的な技術施策の実行
- 新技術の調査・研究
- 技術広報

プロダクト開発本部の組織体制

プロダクト開発本部

技術基盤部

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。

アーキテクトグループ

機能開発チームにおける複雑さを解消し、生産性の向上に寄与する活動をします。

サービス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。

研究開発グループ

主にデザインシステムやアクセシビリティ、AIに関する機能についての企画や開発をします。

サービスデザイン部

Data Frontierグループ

他社システム連携を中心に、人事レイヤーのデータ活用を促進する機能を開発します。

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。

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。

カスタマー エクスペリエンス部

Kaizen1グループ

評価や大規模顧客に関わる機能を開発します。

Kaizen2グループ

配置や育成に関わる機能を開発します。

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

ジョブレベル

チーフエンジニア

プリンシパル
エンジニア

シニアエンジニア

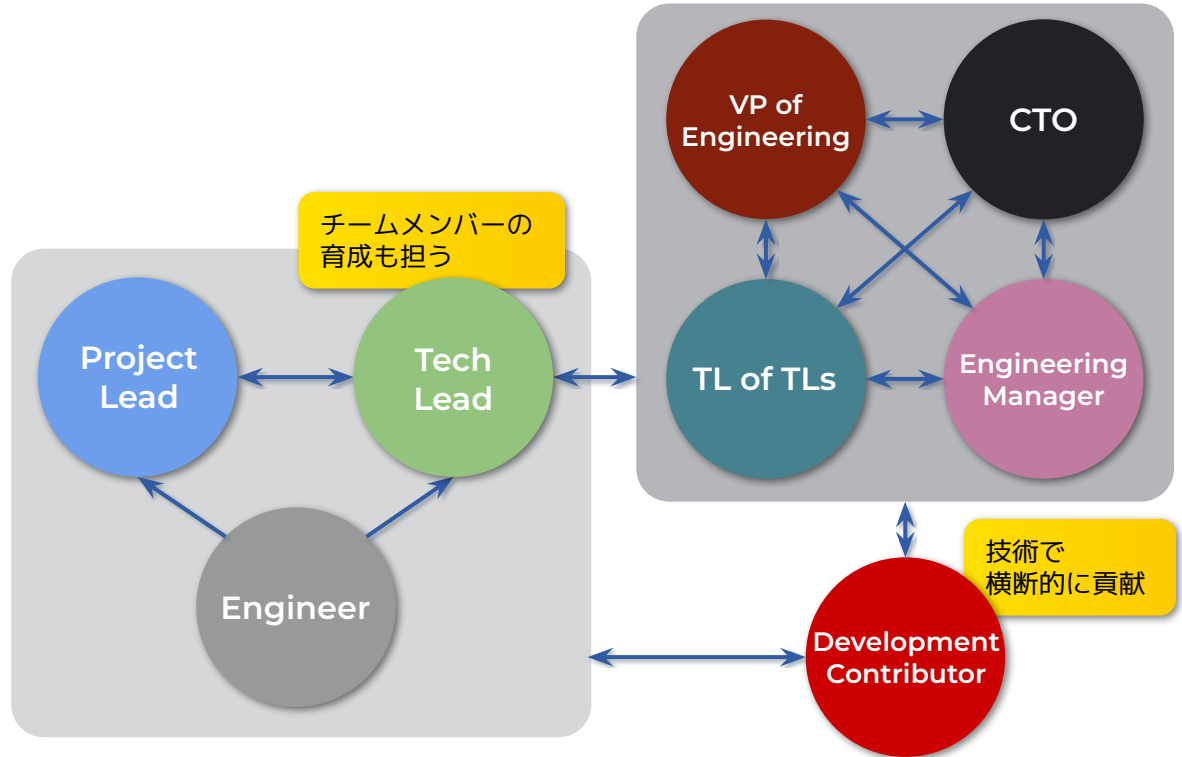
エンジニア

認定

Expert

特定領域に優れたエンジニアをCTO/VPoEが認定

ロール

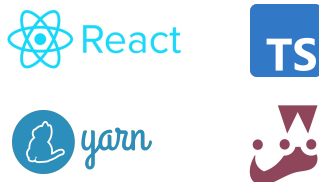


FlutterやGoなど、最新の技術も積極的に採用する組織

バックエンド



フロントエンド



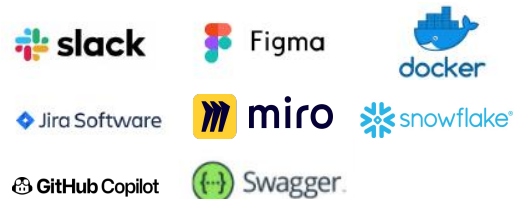
モバイルアプリ



インフラ



その他



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

ホンダナ

月に1冊、開発に関わる書籍を自由に購入できる支援制度

イベント登壇・協賛・参加支援

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

[イベント申し込み](#)

[過去イベントアーカイブ](#)

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

28.8%



(2023年3月末日時点)

社内勉強会

年間開催回数
(2023年度実績)

24回

- 検索基盤を設計した時のプロセス
- 大人数でのふりかえりTips
- RSGT体験記・上映会
- 脆弱性診断報告
- ユーザ会に参加してみた
- これからのgRPCなGoのWeb API

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

73.2%



(2023年3月末日時点)

よく使っている Slackのスタンプ



(2023年3月末日時点)

オアシス

チームを超えた学び合い、
学びの循環を目的とした場

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

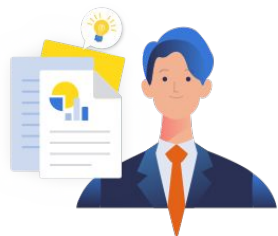
±20

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

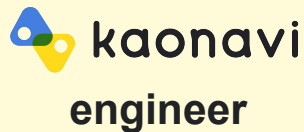
コミュニケーションの
テンポが合っているか

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uk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？



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

—— そのほかこちらご覧ください

GoとKinesis Data Firehoseで 非同期の検索基盤を構築

——モノリス化した「カオナビ」は
アーキテクチャ改善にどう取り組み始めたか



<https://hatennews.com/articles/2023/01/19/103000>

ビッグバンリリース対策でFeature Toggleを 導入したら、 開発チームが「デプロイできる状態」を より深く考えるようになった



<https://hatennews.com/articles/2023/06/27/103000>

— そのほかこちらご覧ください

誰もが個性を発揮できるプロダクトへ。
ワークショップを通じて
UI/UXを自分化する



<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/kai-meguru-230413/>

全社スプリントレビューで社員一人
ひとりがプロダクトを自分ごとにする。



<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/sprint-review-230803/>

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。

