



# 会社紹介資料

## for Engineer

# Index

## 目次

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| <u>Message from CTO</u> ..... | 3  |
| <u>わたしたちについて</u> .....        | 4  |
| <u>市場・事業について</u> .....        | 8  |
| <u>カオナビの未来について</u> .....      | 30 |
| <u>カオナビの働き方について</u> .....     | 32 |
| <u>開発組織について</u> .....         | 37 |

## 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。

これまで当社は、「カオナビ」というプロダクトにてタレントマネジメントシステム市場をリードしてきました。

そしてさらなる事業拡大に向け、新規事業として予実管理システム「ヨジツティクス」や労務管理システム「ロウムメイト」の提供も開始しています。

一見すると順調な成長を遂げているように見えるかもしれませんが、そうではありません。いずれのプロダクトも、既存機能の改善はもちろんのこと、新機能の開発や新たな技術への取り組みが求められています。

また新規事業の立ち上げも今後も検討しており、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。

## Interview >



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？

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

**わたしたちについて**



# 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**

性別、学歴、肩書き。

それらは、ラベルに過ぎない。

カオナビが思い描くのは、

そういったラベルにとらわれることなく、

「個」の力が開かれ、誰もが社会で活躍できる未来。

そのために私たちは、

"はたらく"にテクノロジーを実装する。

そして、個の力から社会の仕様を変える。

## 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。

関連コンテンツ



### kaonavi BrandRenewal Movie

パーバスに込められた想いを、カオナビらしいデザインエレメントを用いて描いたムービーです。

<https://youtu.be/wVOmvifZCf4?si=zd7JNznkK3DOHID>



### kaonavi 404 | ブランドリニューアル(パーバス編)

パーバスに込められた想いを、noteの記事で詳しくご紹介しています。

[https://note.com/kaonavi\\_404/n/ne78d860e2ee4](https://note.com/kaonavi_404/n/ne78d860e2ee4)

# タレントマネジメントシステムのパイオニアであり、 国内シェアNo.1※の会社

## 会社概要

■ 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)

■ 上場市場 東京証券取引所グロース市場

■ 会社設立日 2008年5月27日

■ 事業開始日 2012年4月16日



代表取締役社長  
Co-CEO

佐藤 寛之

さとう  
ひろゆき

2003年3月 上智大学卒業  
2003年4月 株式会社リンクアンドモチベーション 入社  
2008年5月 シンプレクス株式会社 入社  
2011年10月 株式会社カオナビ 取締役就任  
2012年4月 カオナビ事業開始  
2022年6月 株式会社カオナビ 代表取締役社長 Co-CEO就任



代表取締役  
Co-CEO

柳橋 仁機

やなぎはし ひろき

2000年3月 東京理科大学大学院修了  
2000年6月 アクセンチュア株式会社 入社  
2002年7月 アイススタイル 入社  
2008年5月 株式会社カオナビ設立 代表取締役就任  
2012年4月 カオナビ事業開始  
2022年6月 株式会社カオナビ 代表取締役 Co-CEO就任



取締役  
CFO

橋本 公隆

はしもと きみたか

2004年10月 名古屋大学卒業  
2004年11月 三洋電機株式会社 入社  
2006年4月 三菱UFJモルガン・スタンレー証券  
株式会社 入社  
2018年8月 株式会社カオナビ 入社  
2019年6月 同社 取締役就任

# 市場・事業について

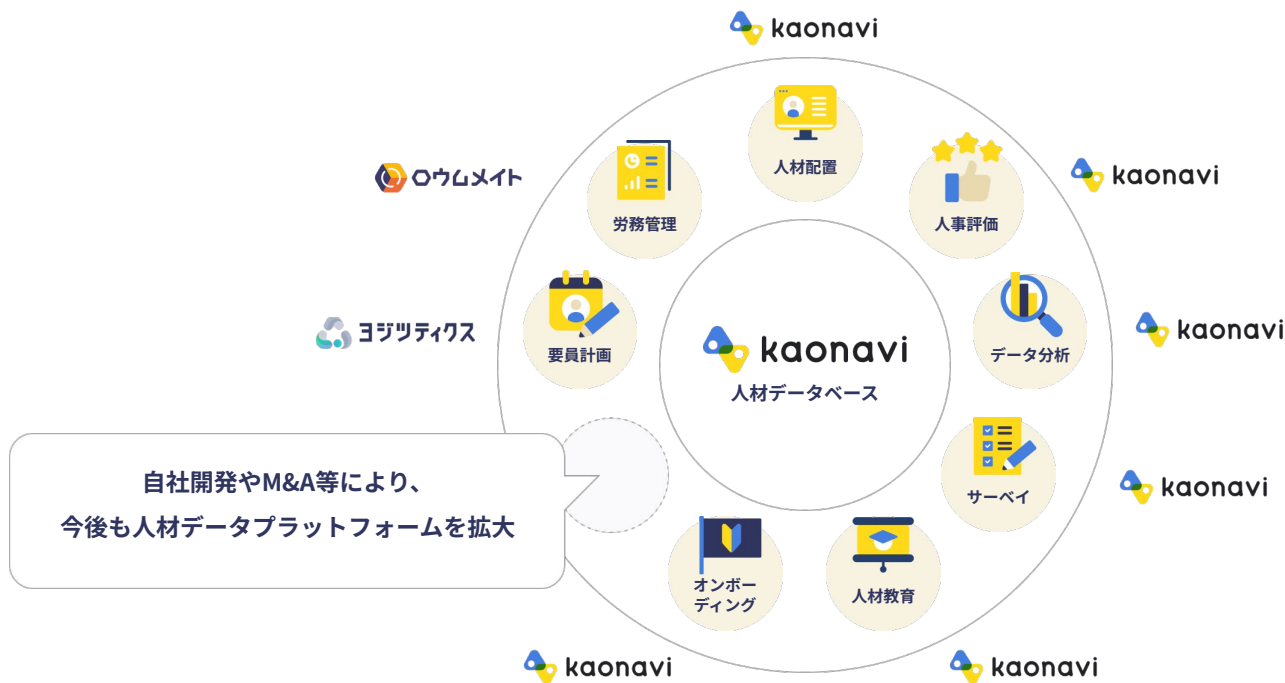
# Vision

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

# データプラットフォーム構想

「カオナビ」が核となり、あらゆる人材系サービスと連携。人材情報の一元管理が可能になります。



# 事業概要

パーパスやビジョンの実現に向け、マルチプロダクト戦略で展開。

## 人材管理



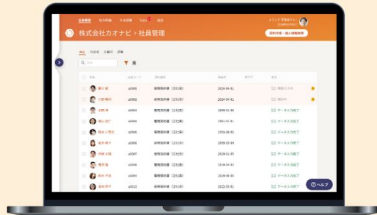
社員の個性・才能を発掘し、  
戦略的人事を加速させる  
タレントマネジメントシステム



## 労務管理



労務手続きをペーパーレスで完結し、  
人事業務のDX化を推進する  
労務管理システム



## 経営管理



経営データを一元化し、  
正しい経営判断を支援する  
予実管理システム



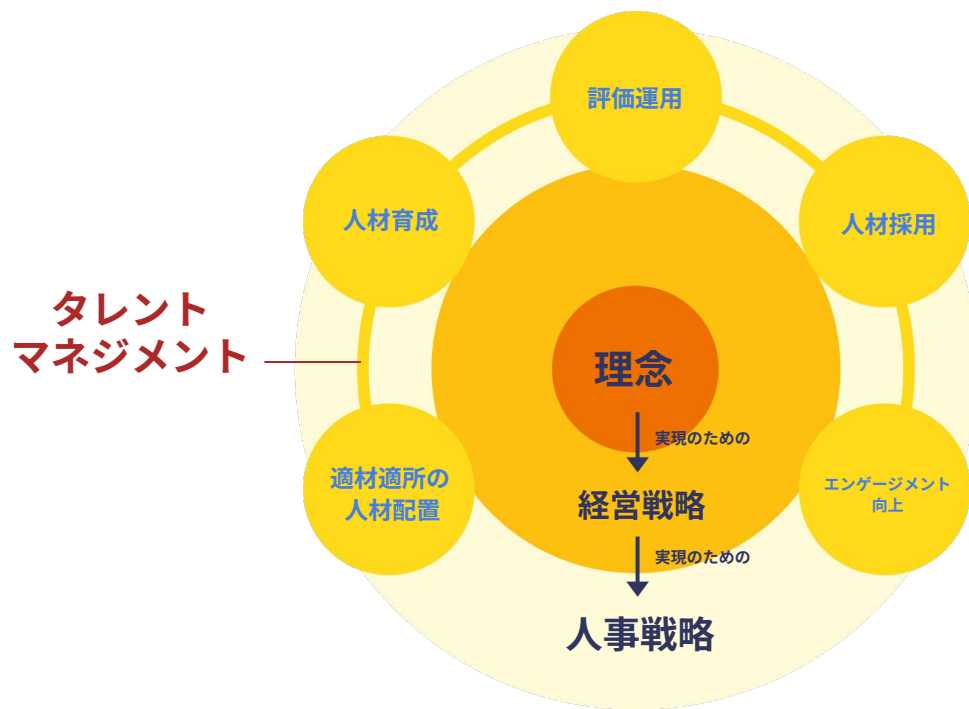
人材管理  
「カオナビ」





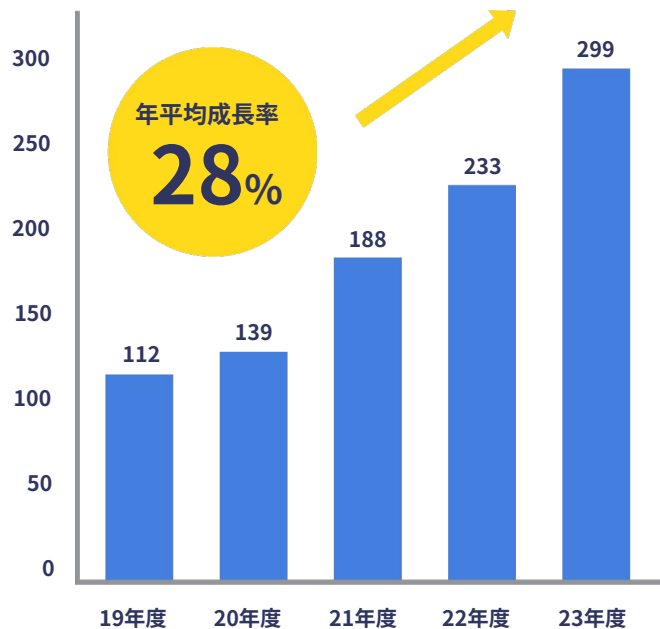
# タレントマネジメントとは

社員の持っている個性や能力を活かすことで、理念の実現につなげていく取り組みです。



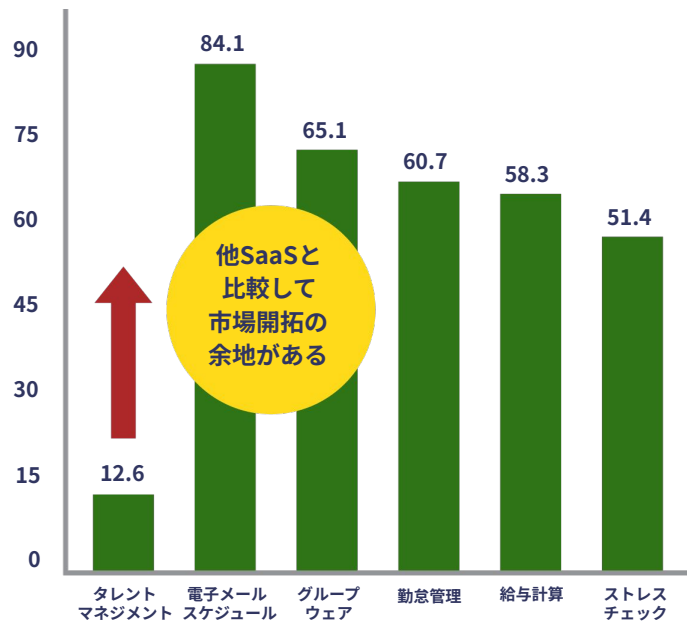
# タレントマネジメントの市場

## 国内タレントマネジメントシステム市場規模



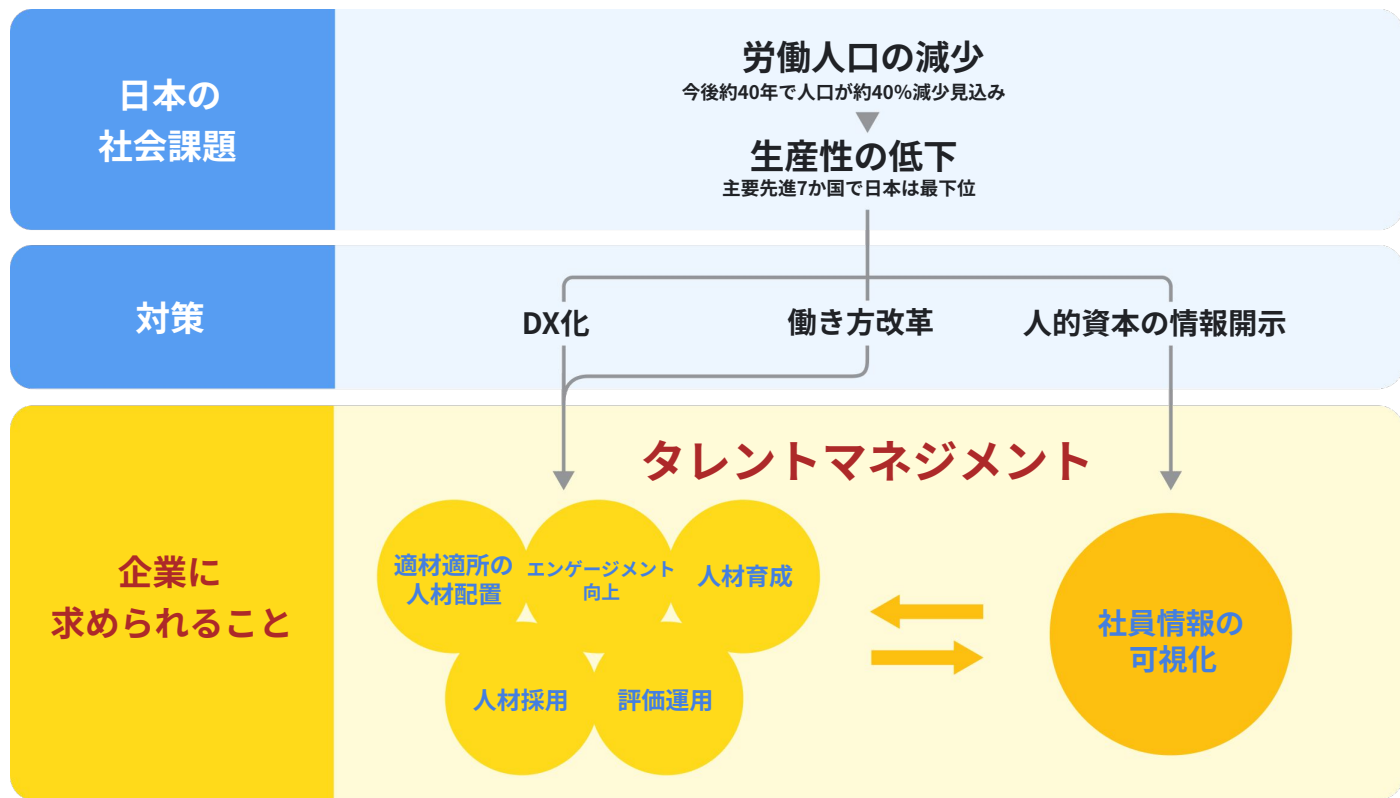
\* (株) ミック経済研究所HRTechクラウド市場の実態と展望2019年度版、2020年度版

## 国内企業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

# 「カオナビ」は社会課題解決に直結するサービス



# 「カオナビ」で解決できる人事課題

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



# 「カオナビ」の強み



## システム

ユーザーフレンドリーで  
誰にとっても使いやすいシステム

+



## サポート

手厚いサポートとノウハウが  
学べるコミュニティ

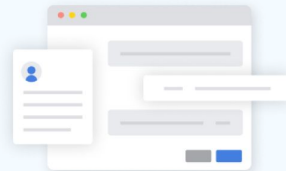
# システムの特徴



ユーザーフレンドリーで  
誰にとっても使いやすいシステム



カスタム自由な  
人材データベース



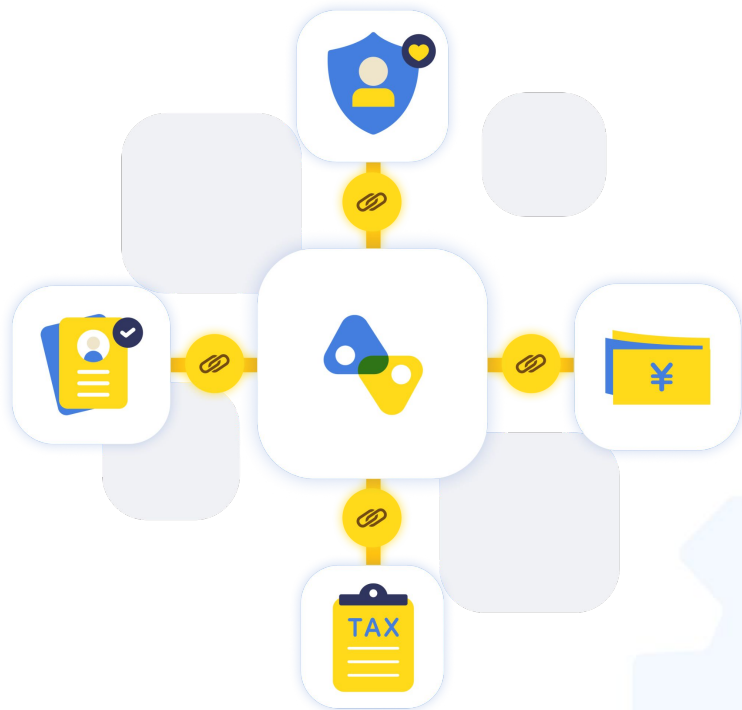
マニュアル不要の  
ユーザー画面



セキュアに情報共有  
するアクセス管理



## システムの特徴



### システム連携でさらに広がる カオナビの可能性

基幹システムをはじめ、多くのシステムと連携しやすいカオナビ。システムは組み合わせて利用することで、それぞれのメリットを最大限に活かします。



# サポートの特徴



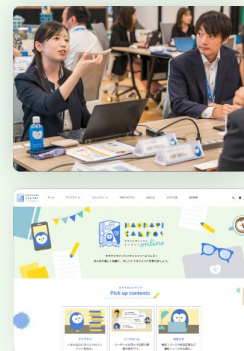
手厚いサポートとノウハウが  
学べるコミュニティ



一社に一人の専任  
スタッフが継続的に  
お客様をサポート



独自のユーザー  
コミュニティを運営



## サポートの特徴



KAO NAVI  
CAMPUS

カオナビキャンパス

## ユーザーとの共創で成長する コミュニティづくり

正解がないタレントマネジメントだからこそ、  
お客様と共に、サービスを創りあげていくための  
コミュニティを立ち上げました。

# 「カオナビ」の実績

## タレントマネジメントシステム市場シェア

業界シェア  
**No.1**※

利用企業数  
**3,900**社超  
(2024年9月末時点)



## 継続利用率



※公式ホームページIR情報より引用



労務管理

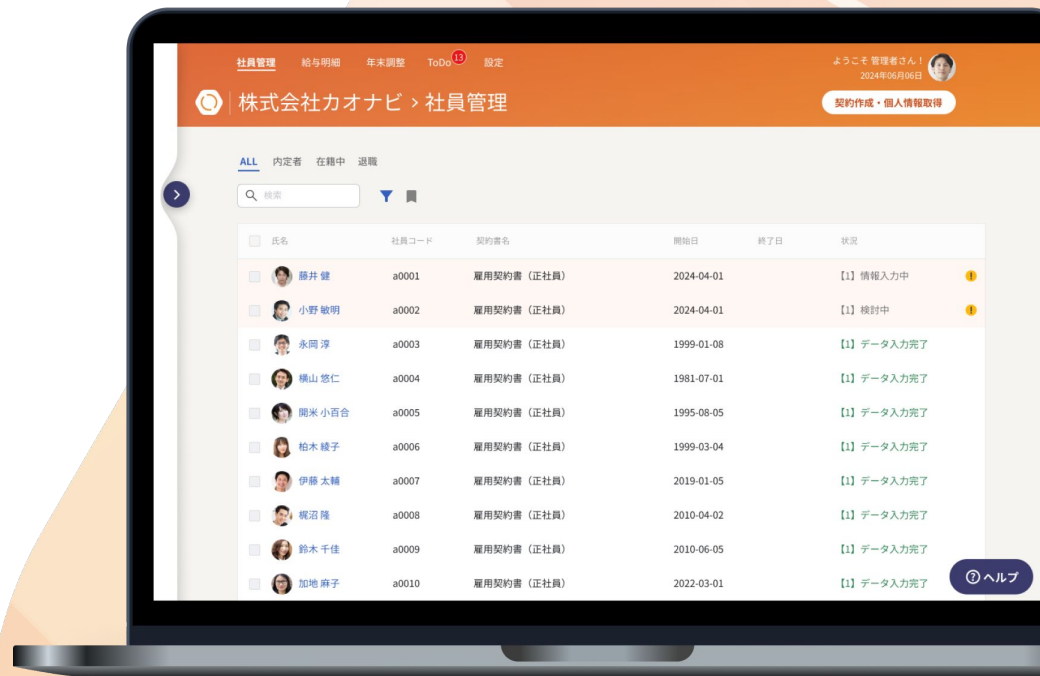
「ロウムメイト」

欲しい機能だけを  
どこよりもリーズナブルに



ロウメイト

Powered by  kaonavi



1社1社のニーズにあわせて、

## 欲しい機能だけをぴったり選べる労務管理サービスです



1

アラカルト方式で  
欲しい機能だけを導入 できる

2

優れた操作性 で  
説明書いらずで使いこなせる

3

他システムとの  
スムーズなデータ連携 が可能

書類のやりとりや内容のチェックなど、多くの時間と労力がかかる

## 代表的な4つの業務をカバーしています



### 入社手続き (身上申請)

身上情報の収集(マイナンバー含む)や雇用契約書をはじめとする誓約書の締結を電子化。紙での回収・保管や、変更時のデータ入力業務を効率化します。(※)



### 電子申請

e-Govやマイナポータルを用いた行政機関への電子申請に対応。各種社会保険帳票の作成・提出業務を効率化します。(※)



### 年末調整

従業員からシステム上で提出される申告書や控除証明書をリアルタイムで管理。未提出や入力不備などのチェック業務を効率化します。



### 給与明細

給与システムと連携し、給与明細や賞与明細、源泉徴収票をシステム上で発行・配布可能。印刷・封入作業を効率化します。

(※) 現在開発中の機能を含みます

経営管理

「ヨジツティクス」



予実管理のムダをなくす



# ヨジツティクス

Powered by  kaonavi

クラウド型  
予実管理  
システム



サマリー

2023/08 前回差 異差

|         | 1Q      |         | 2Q      |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | 予算      | 実績      | 予算      | 実績      |
| ▽ 売上    | 343,906 | 295,942 | 331,718 | 279,933 |
| 既存事業売上  | 240,734 | 207,159 | 232,203 | 195,953 |
| 新規事業売上  | 103,172 | 88,783  | 99,515  | 83,980  |
| △ 売上原価  | 230,417 | 186,443 | 222,251 | 193,154 |
| ▽ 売上総利益 | 113,489 | 109,499 | 109,467 | 86,779  |
| 売上総利益率  | 33%     | 37%     | 33%     | 31%     |
| ▽ 販管費   | 306,076 | 272,267 | 291,912 | 246,341 |
| 人件費     | 146,917 | 130,688 | 140,118 | 118,244 |
| 交通費     | 15,304  | 13,613  | 14,596  | 12,317  |
| 採用研修費   | 9,182   | 8,168   | 8,757   | 7,390   |
| 外注費     | 24,486  | 21,781  | 23,353  | 19,707  |
| 販売手数料   | 36,729  | 32,672  | 35,029  | 29,561  |
| 広告宣伝費   | 30,608  | 27,227  | 29,191  | 24,634  |

人事本部 採用研修費 予算差 -¥1,020  
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

人事本部 採用研修費 予算差 -¥1,000  
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

人事本部 採用研修費 予算差 ¥781  
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

人事本部 採用研修費 予算差 -¥200  
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

人事本部 採用研修費 予算差 -¥34  
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

人事本部 採用研修費 予算差 -¥20  
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

人事本部 採用研修費 予算差 ¥1,022  
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

経営データを一元管理することで、

## 経営陣・経営企画・現場部門のムダをなくす 予実管理システムです



## ヨジツティクス は業務効率化はもちろん、 早く正確な経営判断、社員の予実意識の向上を実現します



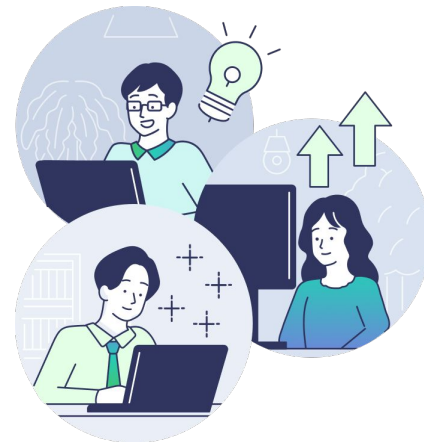
### 一元管理による 業務効率化

予算・見込みはシステムに直接入力。  
実績は会計ソフトなどから取り込める  
ため、作業工数を大幅に削減します。



### 詳細の可視化で 経営判断を早く正確に

数値・状態・要因根拠など、詳細情報  
を瞬時に可視化。正確なデータから経  
営の意思決定を支援します。



### 予実管理に対する 意識向上

柔軟な権限により、適切に経営データ  
を開示。予実管理の意識と精度の向上  
を実現します。

# カオナビの 未来について

# カオナビの未来

データプラットフォーム構想が実現したら、  
個人が自分の個性や才能を情報として持ち運べる時代が来るかもしれません。  
カオナビはその未来に向け、各事業をアップデートし続けます。



# カオナビの 働き方について

# Values

私たちの価値観

## 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。

## 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。

## 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。

## 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。

## 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。

# ジブンらしく、オトナらしく

自律したキャリアを歩むこと。  
意見の違いこそ認めあうこと。  
当事者意識を持ち続けること。

カオナビには、  
個性を尊重し合いながらも  
責任を持って業務に取り組むカルチャーがあります。

「個」の力が開かれ、誰もが社会で活躍できる未来へ向け、  
ジブンらしさとオトナらしさを兼ね備えたメンバーたちが  
ベンチャーマインドを持って日々挑戦しています。

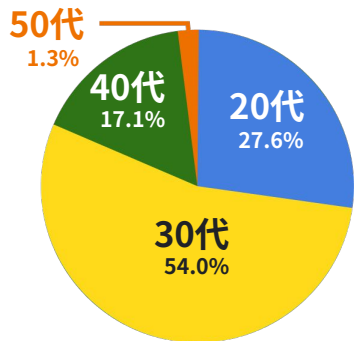




# 数字でわかるカオナビ

事業成長に伴い人員は年々増加。年代・性別問わず活躍しています。

## 年齢別内訳



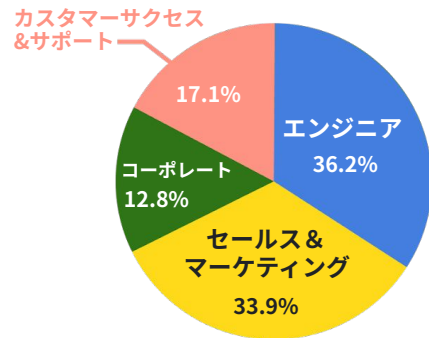
## 最年少管理職

|        |     |
|--------|-----|
| マネージャー | 28歳 |
| 部長     | 29歳 |
| 本部長    | 31歳 |
| 執行役員   | 35歳 |

## 社員数

304名  
(正社員)

## 職種別内訳



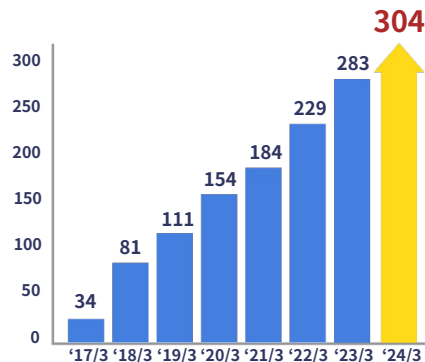
リモート  
ワーク率

80.3%

管理職  
女性比率

24.4%

## 社員数推移



本部間の  
異動者数

21名

兼業率

18.1%

kaonavi

universe

人的資本の  
情報はこちら！

<https://universe.kaonavi.jp/>



# The Model型の組織体制

顧客の購買プロセスごとに分業する組織体制になっています。

開発

## プロダクト本部



エンジニア

アプリケーションの開発  
部署とインフラの構築運  
用保守をメインに行う部  
署から構成。スピード感  
を持って開発しています。

認知

## マーケティング本部



マーケティング

WEBマーケティングや  
広告、自社メディアを通  
じて、カオナビのサービ  
ス認知拡大を図ります。



インサイドセールス

カオナビの導入に関心が  
ある顧客に対して、電話  
やメールを通じたナーチャ  
リングを行います。

導入

## アカウント本部



フィールドセールス

カオナビ未導入の顧客に  
対して、最適なソリュー  
ションの提案及び新規導入  
までを行います。

サポート

## カスタマー エンゲージメント本部



カスタマーサクセス

カオナビを導入済の企業へ  
のエンゲージメント向上を  
ミッションに、操作サポー  
トや運用定着を支援します。

# 開発組織について

## Development Organization

# プロダクトデベロップメント本部の組織体制

## 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。

## 研究開発部

### 横断開発グループ

横断的な機能改善を進めます。

### 研究開発グループ

AIに関する機能、新規サービスの  
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。

### Strategy1グループ

人材情報における履歴情報を  
使った分析機能を開発します。

### Strategy2グループ

組織・個人分析機能を開発します。

### Strategy3グループ

人材情報における  
データ管理機能を開発します。

## 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

異動検討・配置やポジション検討に  
関わる機能を開発します。

### Kaizen3グループ

従業員のスキル管理に関わる機能を  
開発します。

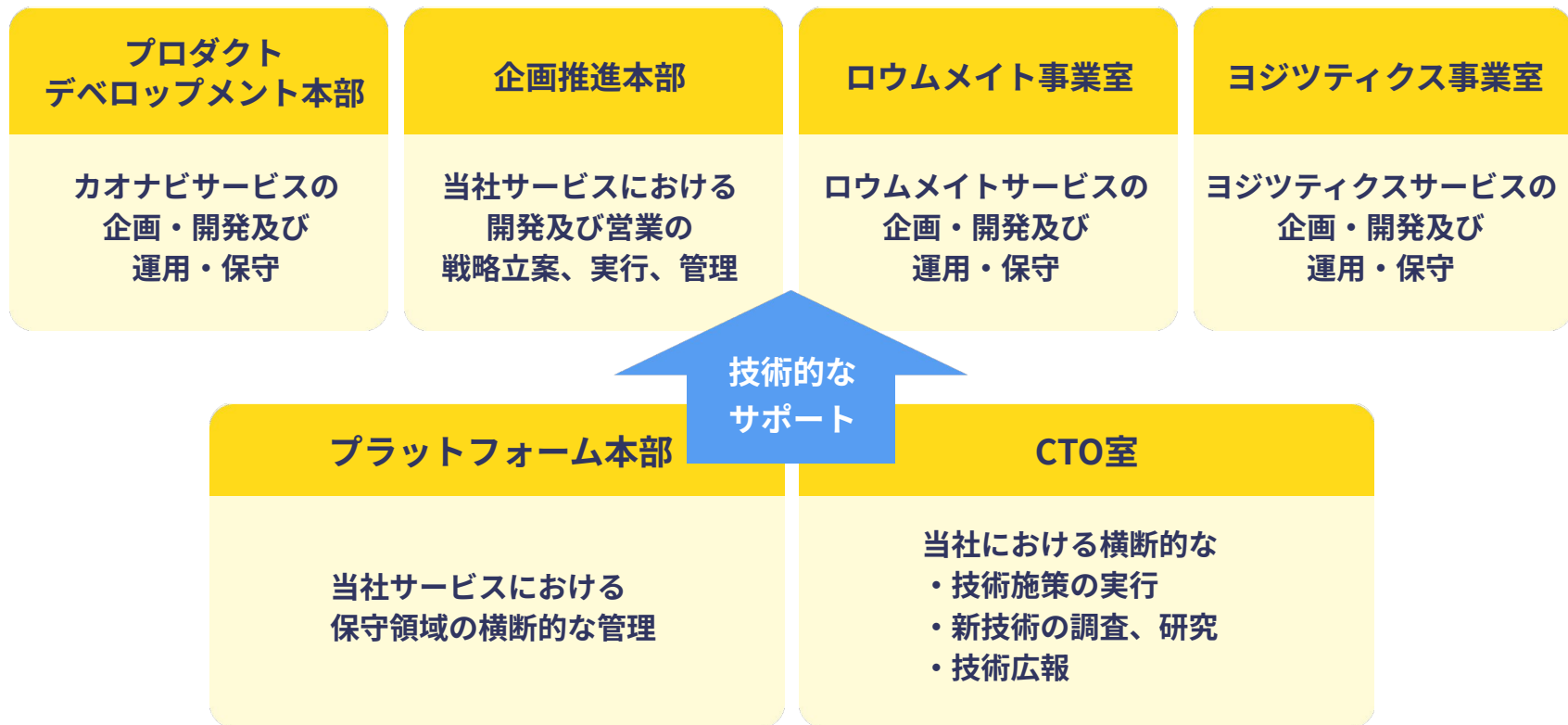
### Kaizen4グループ

ToDo管理に関わる機能を開発します。

## プロダクト戦略部

プロダクトの戦略策定、  
販売促進を進めます。

# プロダクト開発チームの組織体制（全体像）



# プロダクト開発チームの組織体制（横串組織）

| 職種             | グループ                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 横串の集まり              |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|                | 〇〇チーム<br><small>ProjectLeadが<br/>チームをリード</small>                                                                                                                                                                                                         | ××チーム<br><small>TechLeadは<br/>育成も担う</small>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                     |
| エンジニア          | <br>  | <br>   | エンジニア勉強会<br>エンジニア定例 |
| 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 |   ...<br><small>チームやグループを<br/>横断して活動</small>                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | CTO / VPoE / EM定例   |

# エンジニアのキャリアパス

## ジョブレベル

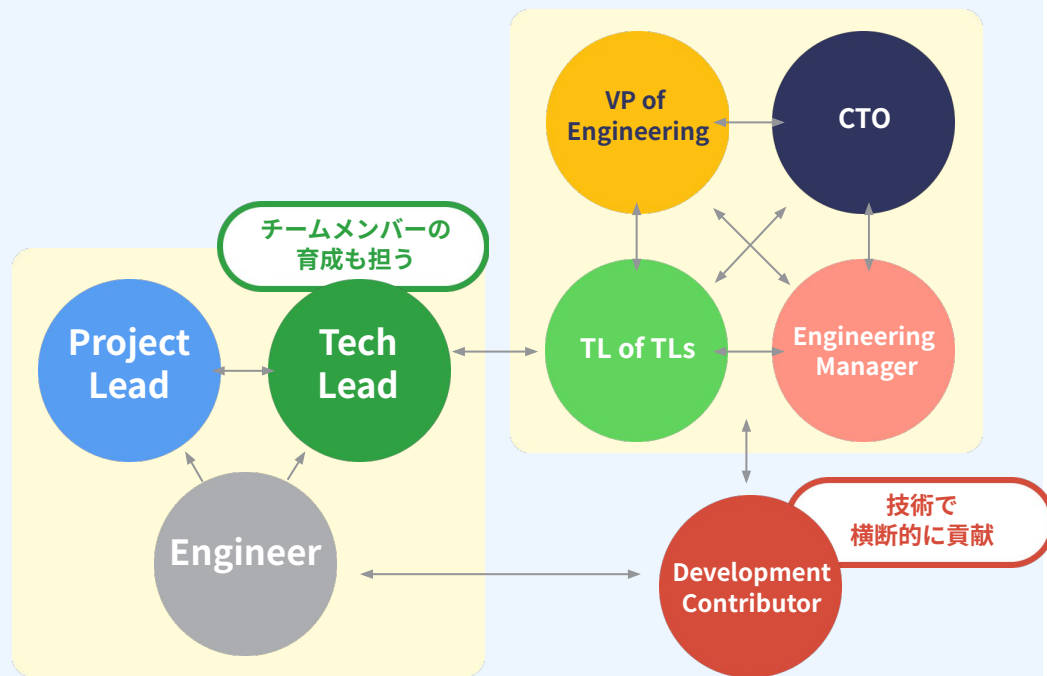


## 認定

**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

## バックエンド



## フロントエンド



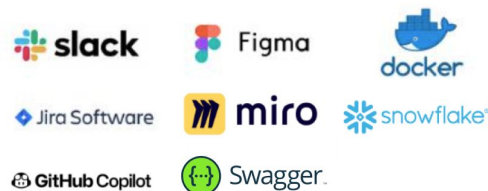
## モバイルアプリ



## 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

## 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

## 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

20.1%

(2024年3月末日時点)



## 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

Check! > [イベント申し込み](#) [過去イベントアーカイブ](#)

## 社内勉強会

年間開催回数  
(2023年度実績) 22回

- ベチコン福岡のコアスタッフやってきました
- 早めのエスカレーションのススメ
- gin-gonic/gin v1.10.0 リリース記念 新機能まとめ
- 新卒アクセシビリティ研修再放送
- PHPStanと過ごした1年と次の1年の過ごし方

check! >



note カオナビ技術広報

[https://note.com/kaonavi\\_devs/](https://note.com/kaonavi_devs/)

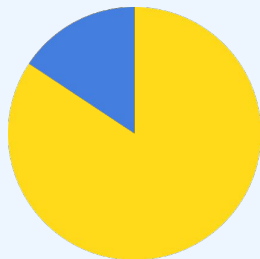
当社の技術や、開発、エンジニアにまつわることを発信していきます。

## リモートワークでもコミュニケーションが活発

times (分報)

## チャンネル作成比率

# 84.6 %



(2024年3月末日時点)

## よく使っているSlackのスタンプ

## よく使っている Slackのスタンプ

(2024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

**Check ! >**

## チームを超えた学び合いの場 「オアシス」を社内開催しました



## その他のコミュニケーション

- コーヒーブレイク  
(チームやグループごとの雑談タイム)
- 輪読会 etc...

# 社員紹介

当社の社員やカルチャーについては、オウンドメディア「vivivi」に詳しくまとめています。



しなやかな開発チームを目指して——  
本部長が取り組む組織イノベーション

<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/yusuke-owaribe-240419/>



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/>



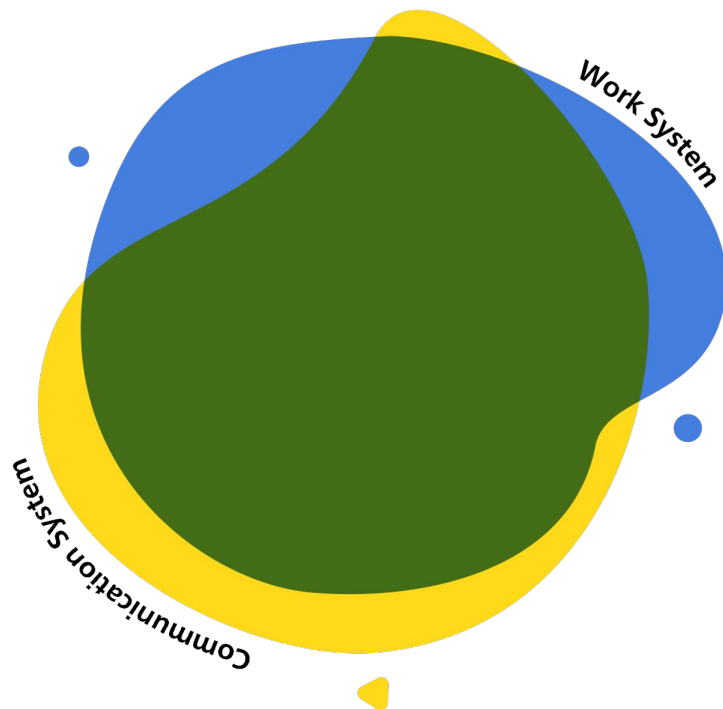
**kaonavi vivivi**  
人とチームの個性を鮮明にする

その他の記事はこちらから！

<https://vivivi.kaonavi.jp/>



# 個人と組織のパフォーマンスを 向上させる仕組み



## Work System & Communication System

ハイブリッドワークを主体とするカオナビには、  
社員の自由な働き方を促し、  
それを適切に評価するワークシステムと、  
オフラインを中心としたコミュニケーションシステムがあります。  
その2つが有機的に組み合わさることで、  
個人と組織のパフォーマンスを向上させています。

# My Work Style

自分に合った働き方を自由に選ぶことができ、働く場所と時間に縛られることはありません。



## ハイブリッド勤務

一人ひとりがベストな環境でパフォーマンスを発揮できるよう、勤務場所は自分で選択可能。場所に縛られない働き方ができます。



## スイッチワーク

私用で2時間抜けるなど勤務時間とプライベートの時間を柔軟に切り替え可能です。



## スーパーフレックス

自律した働き方の確立や、仕事とプライベートの両立に向け、出退社時刻と勤務時間（1日4時間以上）を自分で設定可能。自由度の高い働き方ができます。



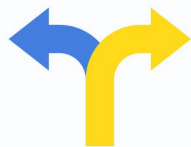
## フレックス±20時間

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。

# Pay For Performance

自分に合った自由な働き方ができる分、成果で評価されます。

## キャリアコース/グレード制度



### キャリアコース制度

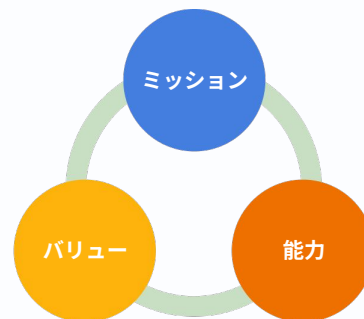
キャリアの志向性に沿って、  
マネジメントコース・スペシャリストコースの  
2つのコースから選択可能。



### グレード制度

コース別に定義づけられた7段階のミッション  
グレードにより、年俸レンジが決定します。

## 評価制度



ミッション、バリュー、能力の評価を踏まえ、総合評価が決定。  
評価者と被評価者の対話を重視しています。

# Career Support

一人ひとりが自律的にキャリアを考えられる制度を用意しています。



社員主催の勉強会

参加必須の社内研修

## テラコヤ & ドウジョウ

顧客満足度の結果共有会やロジカルシンキング研修など、多種多様な学びの場があります。



## 兼業推奨

社外でも経験を積むことで、自身のスキル向上に繋がてもらうための制度。自身の職種を活かしたものから趣味の延長など兼業先はさまざまです。



## ハンズアップ制度

半期に1回、上司を通さずに他部署への異動希望を表明可能。社員のキャリアに対する意志を尊重し、会社と話し合える制度です。

# コミュニケーションサポート制度

お互いを理解し、気軽にコラボレーションが生まれる環境づくりを心がけています。

## ハイブリッドワークを加速させる仕組み



四半期に1回以上出社し、オフラインで業務を行う制度。業務上のコミュニケーションを促進し、パフォーマンス向上を図っています。



気軽に「部門を超えた人脈の“輪っか”を作る」というコンセプトのカオナビ社員のサークル活動。趣味や関心事を多数のWakkaが設立されています。



## カオナビキャンプ

年に1度開催されるオフラインの全社総会。リモートワーク主体の働き方の中でも、オフラインのコミュニケーションも大切にしています。



## ファミリーデー

カオナビでは社員だけでなく、そのご家族も大切なステークホルダーと考えています。そのため、定期的にファミリーイベントを開催。フランクなコミュニケーションを心がけています。

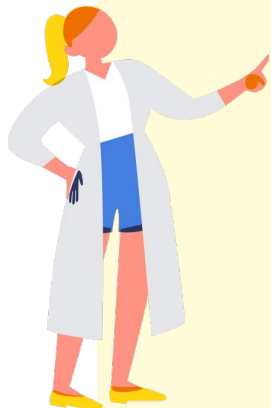


# ご覧いただき、ありがとうございました！

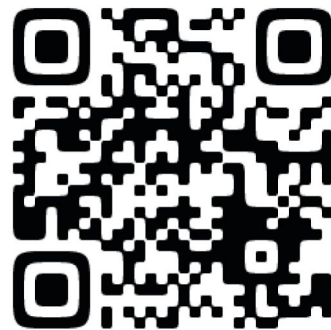
選考を希望する方



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



まずは話を聞いてみたいという方



<https://hrmos.co/pages/kaonavi/jobs/casual21>



# 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。

