



会社紹介資料

for Engineer

Index

目次

Message from CTO	3
わたしたちについて	4
市場・事業について	8
カオナビの未来について	31
カオナビの働き方について	33
開発組織について	38

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」でタレントマネジメント市場をリードしてきました。
そして今、データとAIの力で「個」の力を最大限に引き出すプラットフォームを目指し、
「Talent intelligence（タレントインテリジェンス）」という新たなビジョンを掲げ、次のステージへと進化します。

今後は、マルチプロダクト戦略で収集した様々な人材データに対してAIを掛け合わせ、人事領域の常識を一変させるGame Changerとなることを目指していきます。この実現のため、全プロダクトを繋ぐ基盤の構築、AIを組み込んだプロダクトの進化、そして事業領域の拡大という、大きな挑戦が待っています。

私たちは、この壮大な挑戦を共に進めてくれる仲間を探しています。「Talent intelligence」の実現を通じて、世の中にインパクトを与えるプロダクトと一緒に作りませんか。
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 >



TOBは未来への布石——カオナビの決断と加速するマルチプロダクト戦略の裏側

<https://findy-code.io/pick-up/interviews/kaonavi-engineer>

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

パーパ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(パーパス編)

パーパ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

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)

■ 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
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



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

パーパス実現のための手段

Talent intelligence™

タレント インテリジェンス™

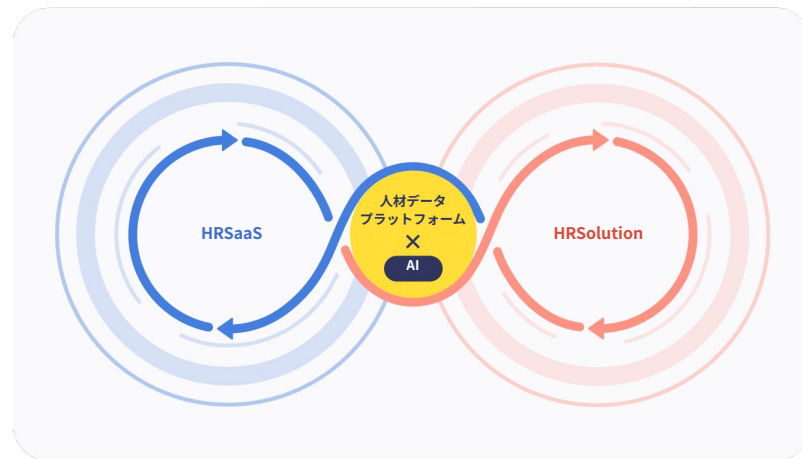
人材データとAIで個の可能性を拓く
データプラットフォームになる

これまでのカオナビ



人材データを人事担当者で閉じることなく、経営陣やマネージャー、そして現場へと開いていく。それがカオナビの原点です。その想いを実現するために、カオナビでは創業以来、多角的な人材データを一元化するプラットフォームを構築し続けてきました。

これからのカオナビ



タレントマネジメントを次のステージへ進化させるべく、新たに掲げたビジョン「Talent intelligence™」プラットフォームに集約した多角的な人材データをAIが最大限に活用。HRSaaSとHRSolutionの両輪が駆動し、データが蓄積されるほど進化する循環型モデルを推進していきます。これにより「個」の力を最大限に引き出すプラットフォームとして、社会を革新し続けます。

事業概要



人事業務の効率化から戦略人事の実現まで、
幅広い目的で利用できるタレントマネジメントシステム

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



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

<https://www.yojitsutics.jp/>



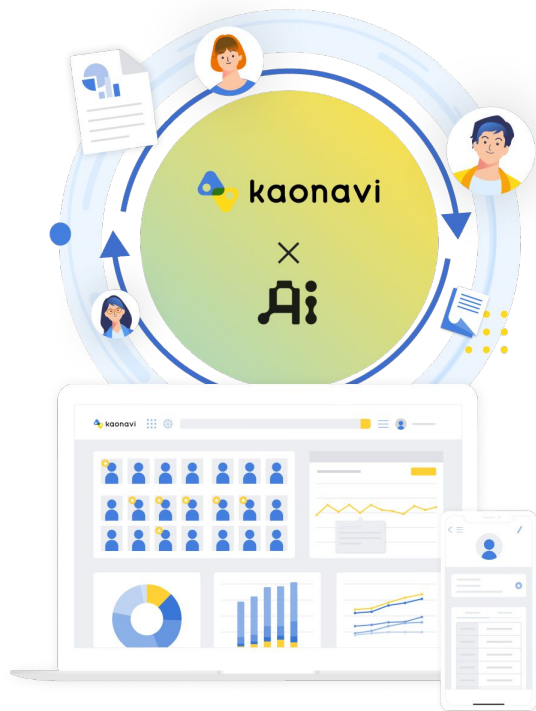
タレントマネジメントシステム



人事業務の効率化から戦略人事の実現まで、
幅広い目的で利用できるタレントマネジメントシステムです。



「カオナビ」とは



個の力を最大化し 組織をもっと強くする

カオナビは、人事業務の効率化から戦略人事の実現まで、幅広い目的で利用できるタレントマネジメントシステムです。

人材データプラットフォームに蓄積された

個のデータを**AI**と掛け合わせ、

「個の力の最大化」による強い組織を実現します。

タレントマネジメントの重要性

持続的な企業の成長のため、生産性向上が求められており、「人的資本経営」の重要性が高まっています。

最新の人材情報を活用し、個人・組織の潜在能力を最大化する「タレントマネジメント」が

人的資本経営の中核として重要です。

労働人口の減少

人材の流動性の増加

技術革新

採用難・人的資本経営への関心

1人ひとりの生産性を高めることが必要不可欠に

人的資本経営の中核として、個人・組織の潜在能力を最大化する

タレントマネジメントが重要

市場規模

(人事・配置 / 労務管理)

(百万円)



年平均成長率

27%

年平均成長率

35%

「カオナビ」で解決できる人事課題

人材情報の
一元化



人事評価



労務管理



勤怠管理



エンゲージメント
向上



最適配置



スキル管理・
人材育成



離職防止・
分析



活躍人材の分析・
採用



経営の意思決定
支援



「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

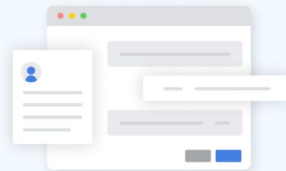
システムの特徴



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



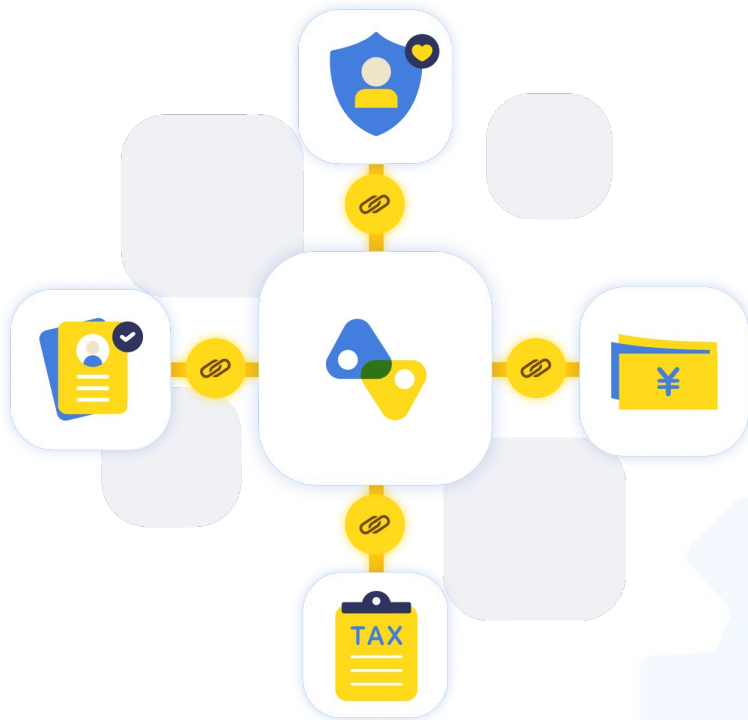
マニュアル不要の
ユーザー画面



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



KAONAVI
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
4,100社超
(2024年12月末時点)

業界や規模を問わず 多くの企業や団体が活用



継続利用率



※公式ホームページIR情報より引用

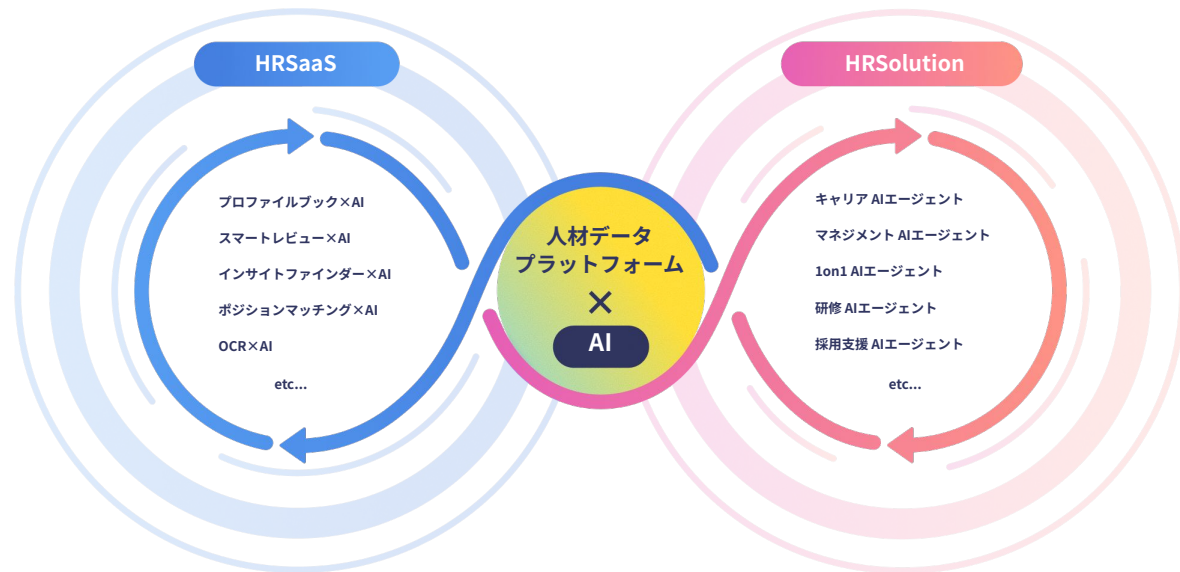


中長期の構想

HRaaS事業とHRSolution事業の「両輪」が循環する仕組み

Infinite Model

インフィニットモデル



中心に「個」のデータベース

膨大な人材データを集約し、AIが効率的に活用することで、HRaaSとHRSolutionの両輪を駆動します。

無限に広がる循環モデル

データの蓄積がされるほど両輪は進化し、さらなるデータが集まっていくという無限の好循環を生み出します。

人事コンサルとの戦略的協働

カオナビは質の高いインサイトを提供し、人事コンサルはそれを活用して高度な施策を顧客へ展開するパートナーとなります。

変革を自社で「自家発電」

カオナビへの集約で人事コンサルや研修コストを最適化。リーズナブルで再現性の高い、継続的な人事施策の実行を可能に。

関連記事



「個」の力を最大限に引き出すプラットフォームを変わらず目指す。
カオナビの新ビジョン「タレントインテリジェンス™」に込めた想い
<https://note.com/kaonavi/n/n360f21f6f563>

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 昇順

	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 -¥120
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

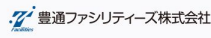
人事本部 採用研修費 予算差 ¥1,022
実績 見込み: ¥8,168 予算: ¥9,182

予実管理の 手間・ムダ・ミスを0へ

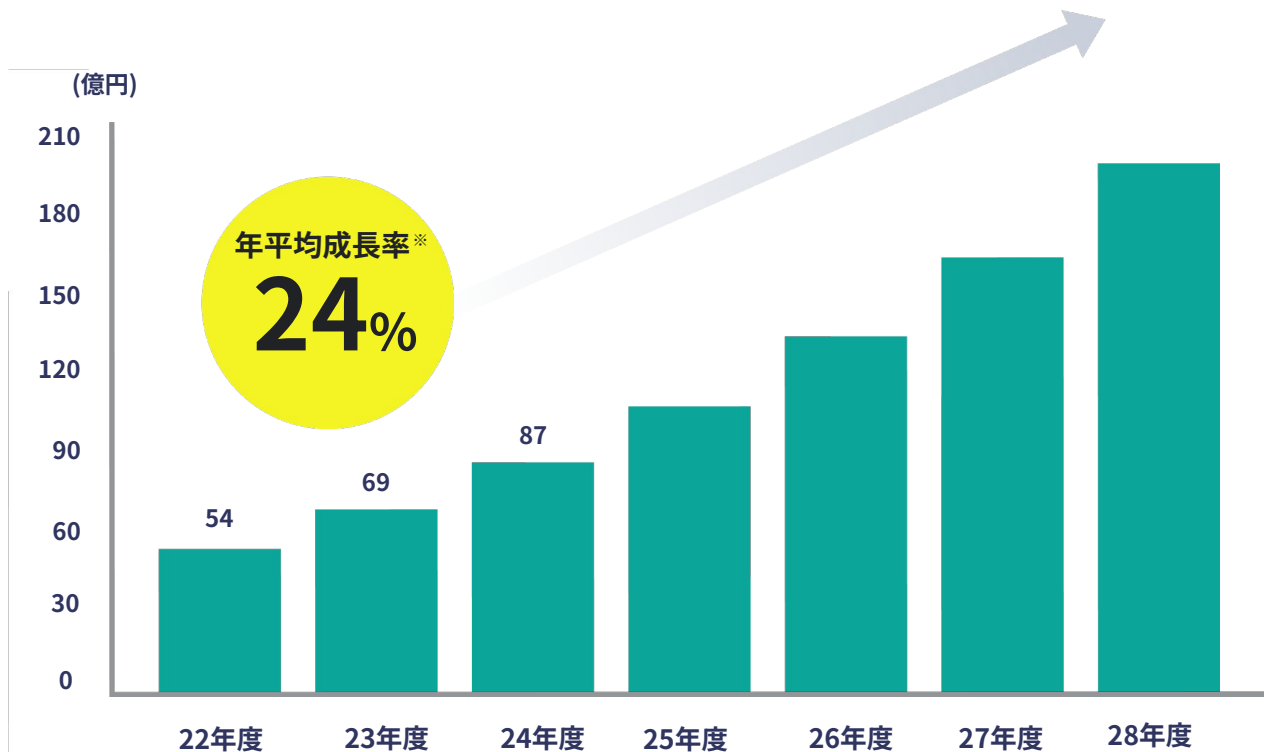
「ユーザー数無制限」によりExcel業務を
撤廃し、リアルタイムな情報連携が可能に。
迅速かつ的確な意思決定を実現します。



プライム上場企業をはじめ、規模・業種問わずご評価いただいております。



予算管理 市場規模(SaaS)



出典：ITR『ITR Market View：予算・経費・サブスクリプション管理市場 2025』
※ベンダーの売上金額を対象とし、3月期ベースで換算。2024年度以降は予測値。

※年平均成長率の算出期間：2023～2028年度

ヨジツティクスとは

「予算・見込み・実績」を一元管理し、迅速かつ的確な意思決定を支援するシステムです。

エクセルによる予実管理



システム（ヨジツティクス）による予実管理



ヨジツティクスでできること

予算策定から差異分析まで幅広く対応でき、迅速かつ的確な経営判断を支援します。



予算策定

過去の予算や現在の見込みを参考に、複数の予算案を作成可能



見込み管理

現場からリアルタイムに見込みを回収することで、質の高い経営判断を支援



予実管理

会計システムから、取り込んだ実績と予算の差を全社や部門などで確認可能



差異分析

数字をクリックするだけで明細の確認が可能。前年比など見たい切り口での分析も



KPI管理

独自の販売数・単価などの非財務指標（KPI）の管理が可能



※開発予定

人員管理

個人単位の人件費を管理し、事業目標に基づく要員計画を策定

カオナビの 未来について

カオナビの未来

パーパスで描いた未来が実現したら、
自身の「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、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

大切にする価値観

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。

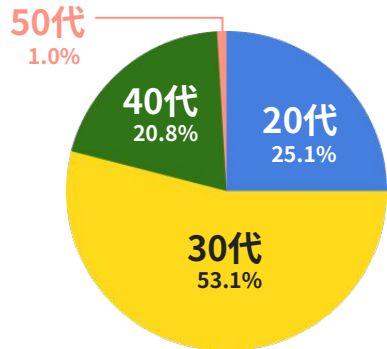
「個」の力が開かれ、誰もが社会で活躍できる未来へ向け、
ジブンらしさとオトナらしさを兼ね備えたメンバーたちが
ベンチャーマインドを持って日々挑戦しています。



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



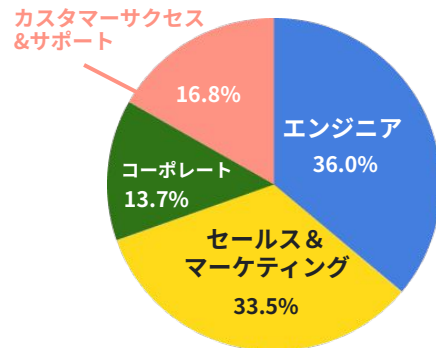
最年少管理職

マネージャー	29歳
部長	32歳
本部長	35歳
執行役員	36歳

社員数

394名
(正社員)

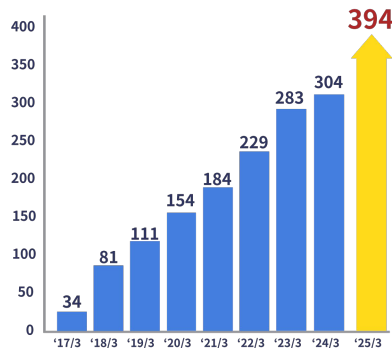
職種別内訳



リモート
ワーク率
78.8%

管理職
女性比率
26.3%

社員数推移



本部間の
異動者数

25名

兼業率

23.2%

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



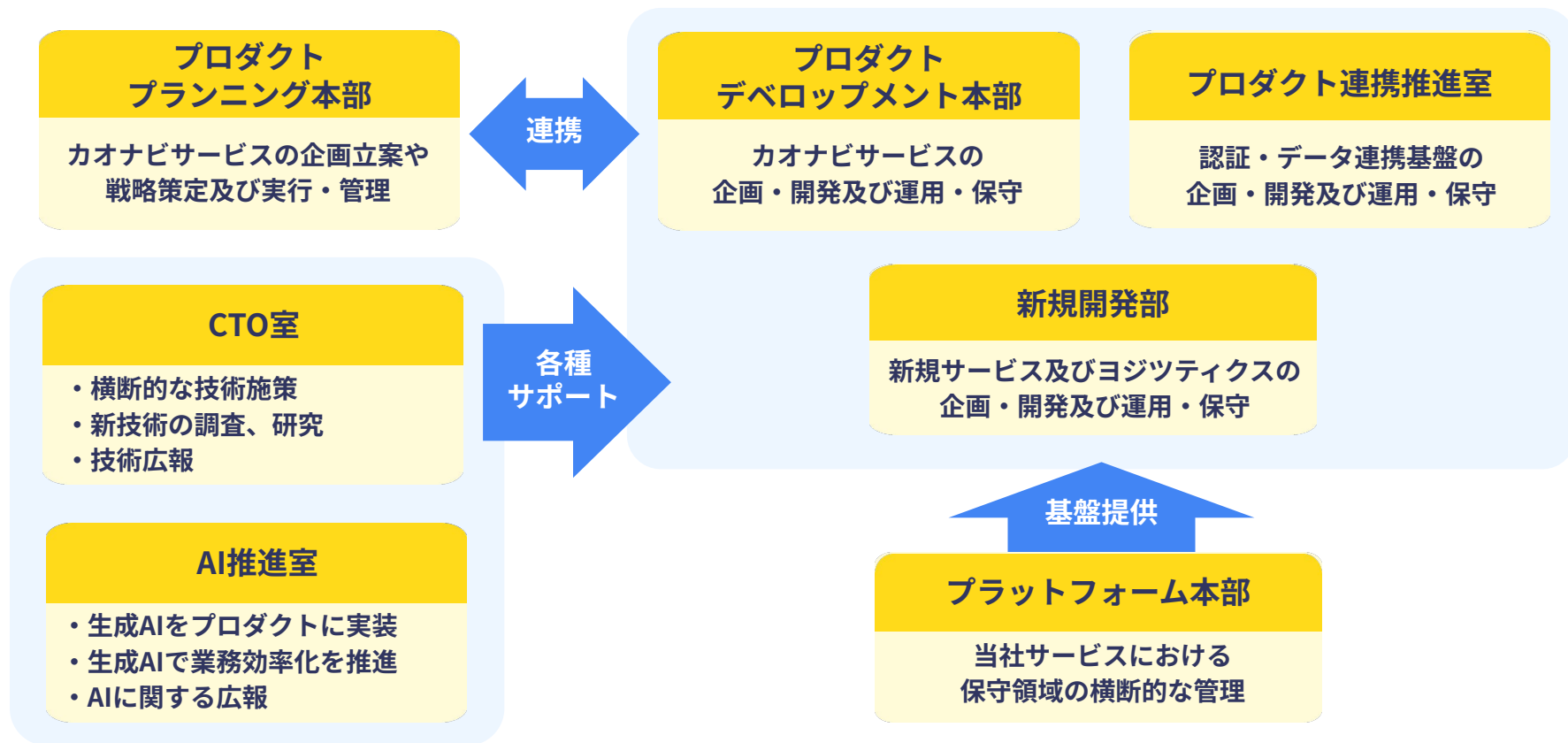
カスタマーサクセス

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

プロダクト開発チームの組織体制（全体像）



プロダクト開発本部の組織体制

TalentHRカイゼン部

VoCを軸にした
体験向上開発を通じて、
顧客の持続的成長を支える

TalentHRコア部

評価、権限管理など、
人事データベース強化に向けた
コア機能の開発を担う

TalentHRグロース部

スキル管理、研修管理など、
市場的に関心度の高い
グロース領域の開発を担う

研究開発部

AIなど
新規性の高い技術を用い、
新たな価値創造をリードする

CoreHR部

労務・勤怠に関する
企画、開発、運用を
一貫して担う
















技術基盤部

プロダクト全体の開発及び
運用を技術面でリードし、
基盤を整備する

組織戦略推進部

本部内の
組織開発の推進と
組織運営の改善を実行する

プロダクト開発チームの組織体制（横串組織）

職種	部/グループ		横串の集まり
	〇〇チーム <small>ProjectLeadが チームをリード</small>	××チーム <small>TechLeadは 育成も担う</small>	
エンジニア	  	   	エンジニア勉強会 エンジニア定例
QC			QC定例
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	  ... <small>チームやグループを 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

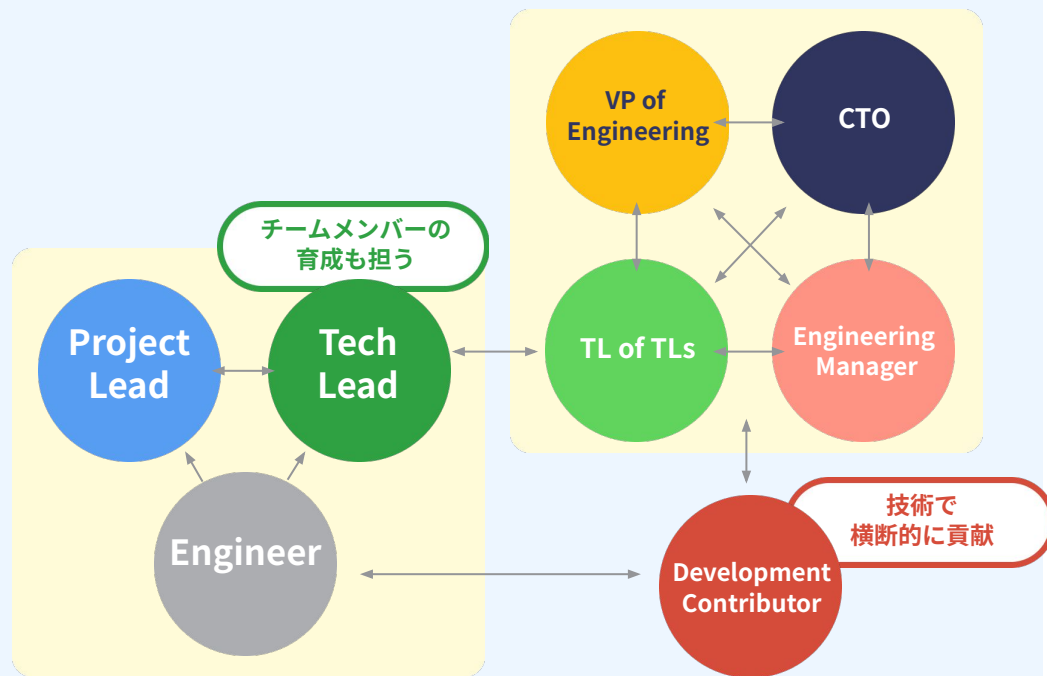


認定

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



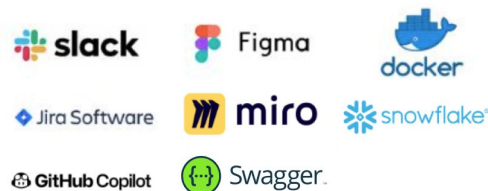
モバイルアプリ



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

23.2%

(2025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 **24回**
(2024年度実績)

- 技術記事を書いたらLaravelにコントリビュートできた話
- Github Copilotにレビュー基準を詰め込んでレビューさせてみた
- QAエンジニアへPlaywrightを布教して自動化を推進してみた
- GoとPHPのインターフェイスの違い

check ! >



note カオナビ技術広報

https://note.com/kaonavi_devs/

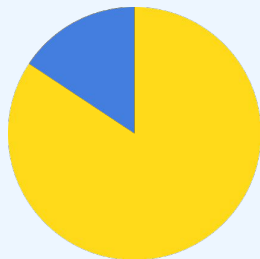
当社の技術や、開発、エンジニアにまつわることを発信していきます。

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 %



(2025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



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/>



新たな挑戦を後押しする
エンジニアカルチャーが書籍出版も！
その執筆工程とは

https://vivivi.kaonavi.jp/articles/technical-book_250225/



エンジニアの可能性を最大化するー
カオナビが仕掛けるEM主導の組織改革

<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/em-20250707/>



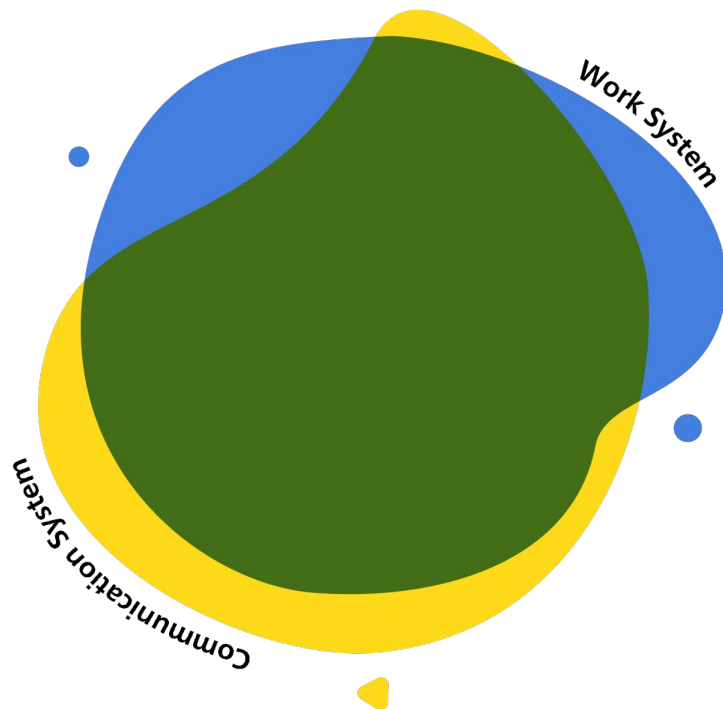
kaonavi vivivi
人とチームの個性を鮮明にする

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。



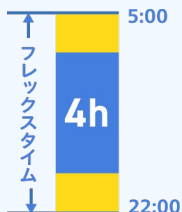
ハイブリッド勤務

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。



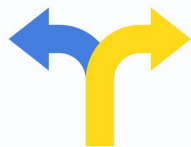
フレックス±20時間

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

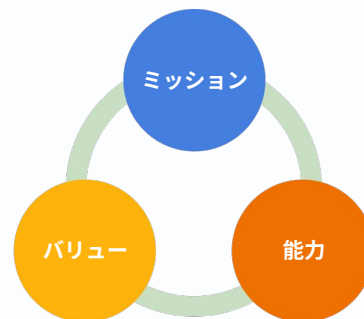
キャリアの志向性に沿って、
マネジメントコース・スペシャリストコースの
2つのコースから選択可能。



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。

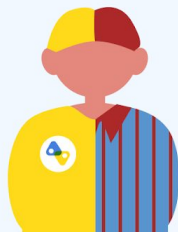


社員主催の勉強会

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っ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。趣味や関心事をきっかけに多数の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

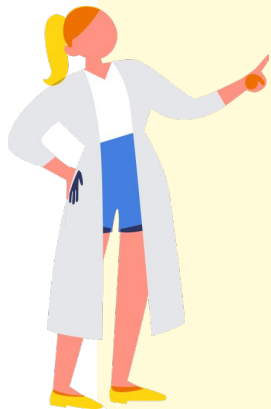
カオナビでは社員だけでなく、そのご家族も大切なステークホルダーと考えています。そのため、定期的にファミリーイベントを開催。フランクなコミュニケーションを心がけています。

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://recruit.kaonavi.jp/careers/>



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。

