



会社紹介資料

Index

目次

わたしたちについて	3
市場・事業について	7
カオナビの未来について	30
カオナビの働き方	32
付録	44

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

バ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/wVOmjfZCf4?si=zd7JNZnnKK3DO_HID



kaonavi 404 | ブランドリニューアル(バーバス編)

バ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/ne78d860e2ee

4

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

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マーになる

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。HRaaS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
プラットフォーマーとして、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.yojoitsutics.jp/>



タレントマネジメントシステム



kaonavi

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。

The screenshot displays the kaonavi software interface across two devices: a laptop and a smartphone.

Laptop Screen:

- Top Left:** "最新評価" (Latest Evaluation) showing 203 people in the S category (20.32%).
- Top Right:** "平成点数の推移" (Trend of H-point scores) from 2020/01/01 to 2020/12/07, with a current score of 3.1 and 100% completion.
- Middle Left:** "採用区分" (Recruitment Category) bar chart showing 860 people.
- Middle Right:** "スキル" (Skills) line chart showing skill levels over time.
- Bottom Left:** "最新評価" (Latest Evaluation) pie chart showing distribution by grade: C (34.1%), B (18.2%), A (13.1%), S (12.4%), and D (15.6%).

Smartphone Screen:

- Profile View:** Employee profile for 藤井 健 (Fujii Ken), including basic information like gender (Male), office (Tokyo), and hire date (2018/04/01).

「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

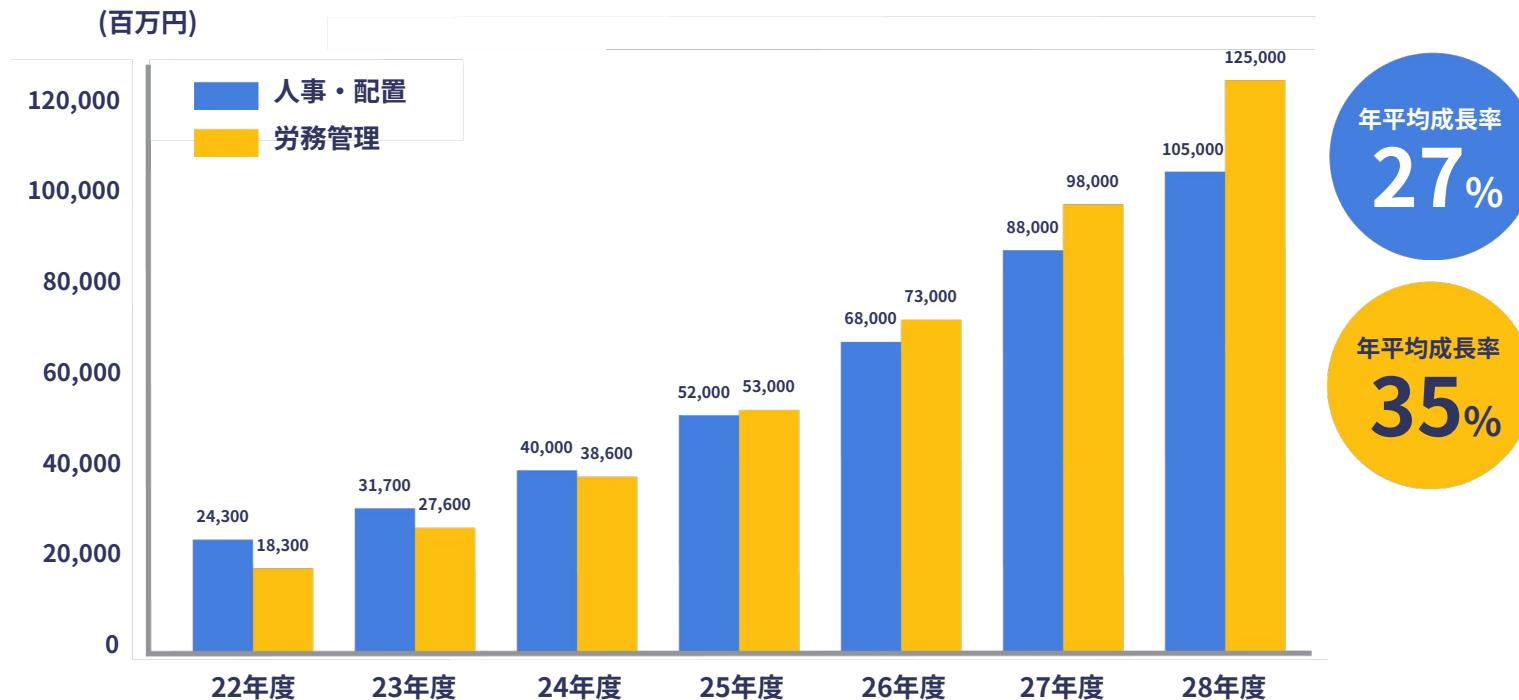
1人ひとりの生産性を高めることが必要不可欠に

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)



出典：(株)ミック経済研究所 HRTechクラウド市場の実態と展望 2024年度版

※2024年度以降推定

「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



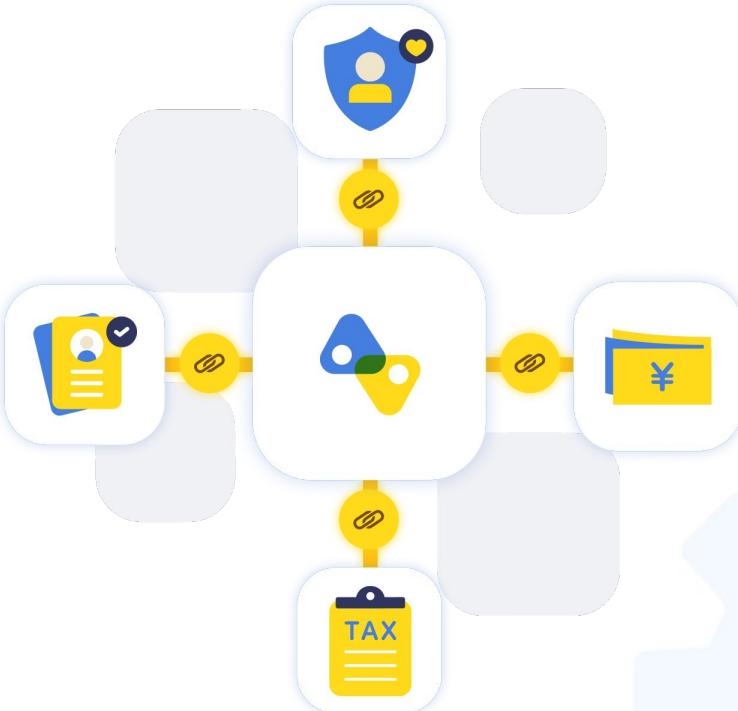
マニュアル不要の
ユーザー画面



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せます。

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

01

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



02

独自のユーザー
コミュニティを運営



サポートの特徴



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



継続利用率



*公式ホームページIR情報より引用

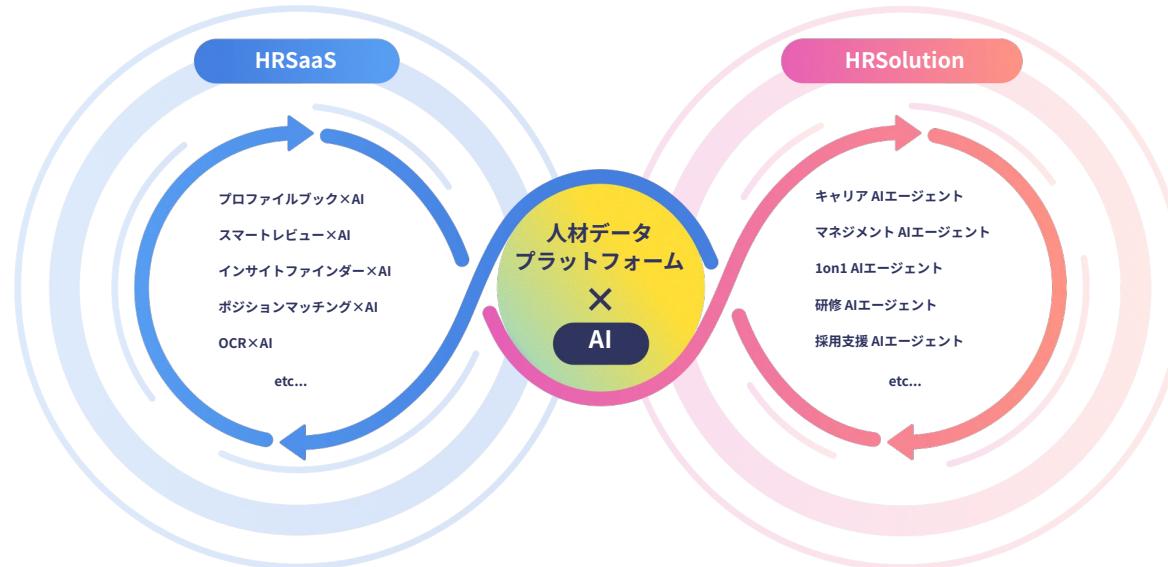


中長期の構想

HRSaaS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、HRSaaS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マーを変わらず目指す。
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

2023/08 前回差 ▾ 昇順 ▾

サマリー		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 前回差 -¥120

実績 見込み： ¥8,168 予算： ¥9,182

人事本部 採用研修費 予算差 前回差 -¥1,000

実績 見込み： ¥8,168 予算： -

人事本部 採用研修費 予算差 前回差 ¥781

実績 見込み： ¥8,168 予算： -

人事本部 採用研修費 予算差 前回差 -¥200

実績 見込み： ¥8,168 予算： -

人事本部 採用研修費 予算差 前回差 -¥34

実績 見込み： ¥8,168 予算： -

人事本部 採用研修費 予算差 前回差 -¥20

実績 見込み： ¥8,168 予算： -

人事本部 採用研修費 予算差 前回差 ¥1,022

実績 見込み： - 予算： -

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・業種問わざご評価いただいております。



JOYSOUND

モノタロウ

郵便局物販サービス

Tomod's

Aflac

SBS ゼンツウ
アフラック収納サービス

pal*system
relations.

北野エース

NTTルパルク

nulab

豊通ファシリティーズ株式会社

株式会社 関越物産

株式会社 KEIアドバンス

EOMIC

SG group

KATCH

cognivision
コグニッション株式会社

coly

ME

White
healthcare

Yamaki

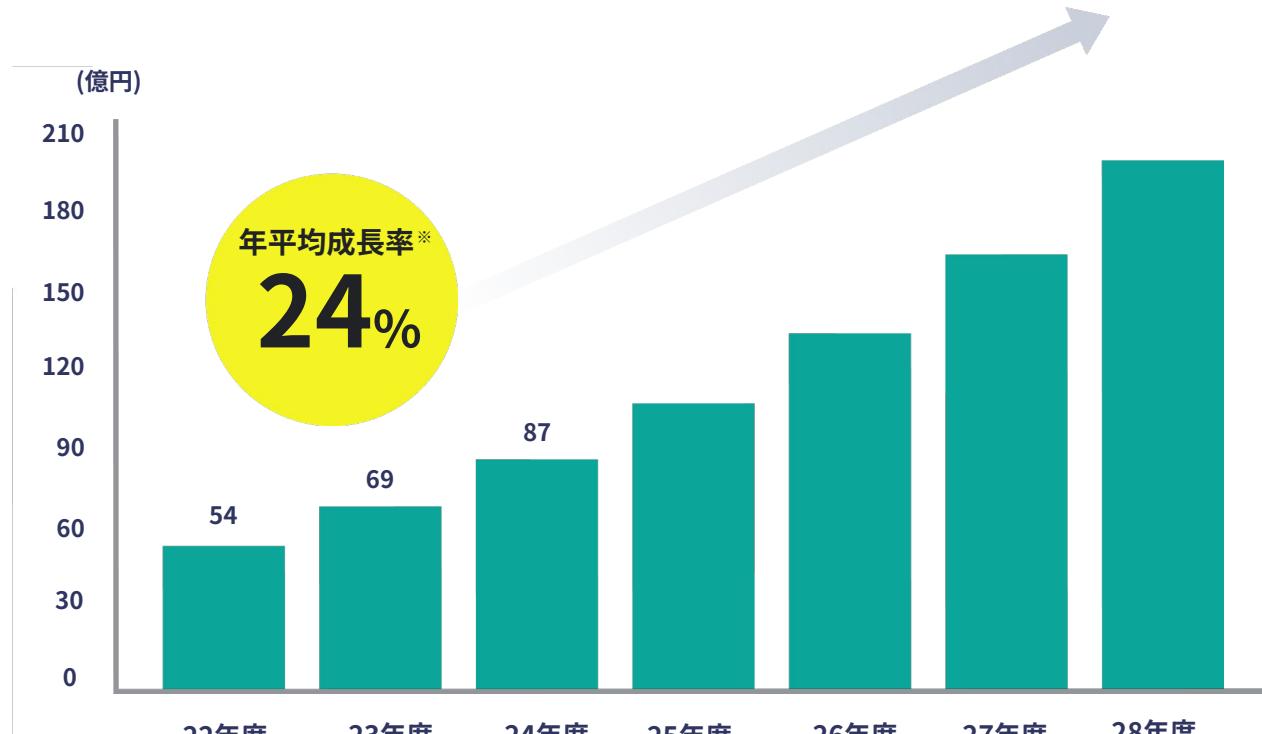
CIRCUS

NextLink

持続未来
株式会社

medias

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



人員管理

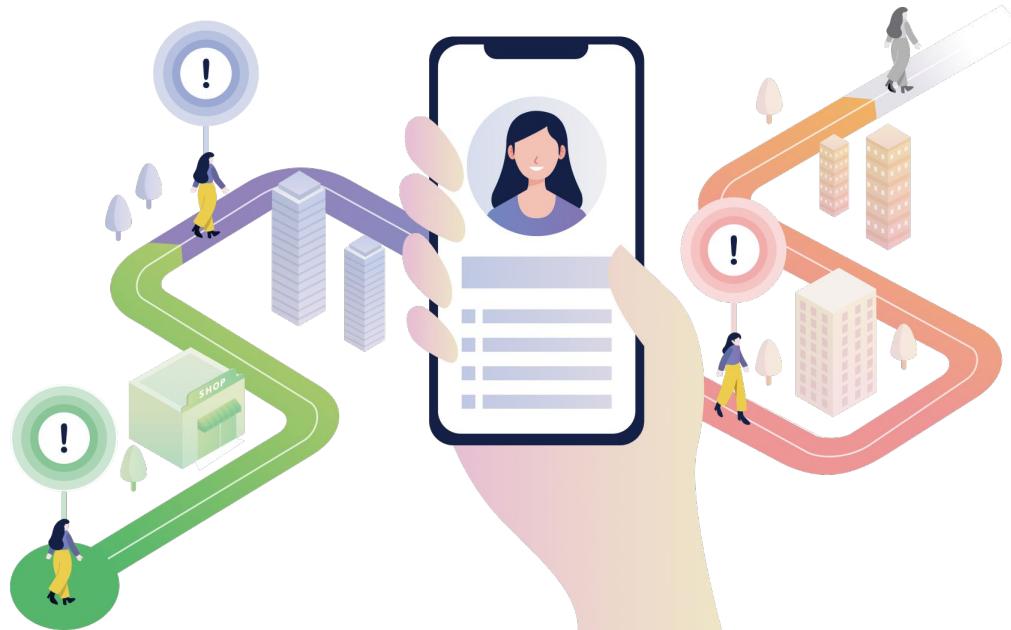
個人単位の人件費を管理し、事業目標に基づく要員計画を策定

※開発予定

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

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。
常に一步先に目標を置き、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。

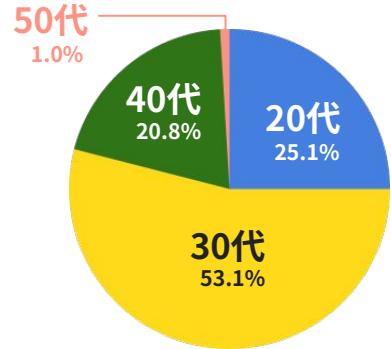
「個」の力が開かれ、誰もが社会で活躍できる未来へ向け、
ジブンらしさとオトナらしさを兼ね備えたメンバーたちが
ベンチャーマインドを持って日々挑戦しています。



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



リモート
ワーク率
78.8%

管理職
女性比率
26.3%

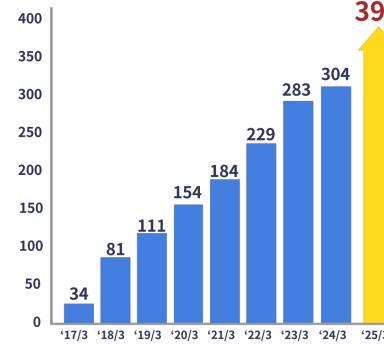
最年少管理職

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)

社員数推移



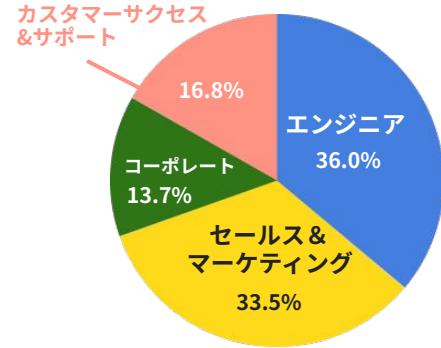
本部間の
異動者数

25名

兼業率

23.2%

職種別内訳



universe

人的資本の
情報はこちら！

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

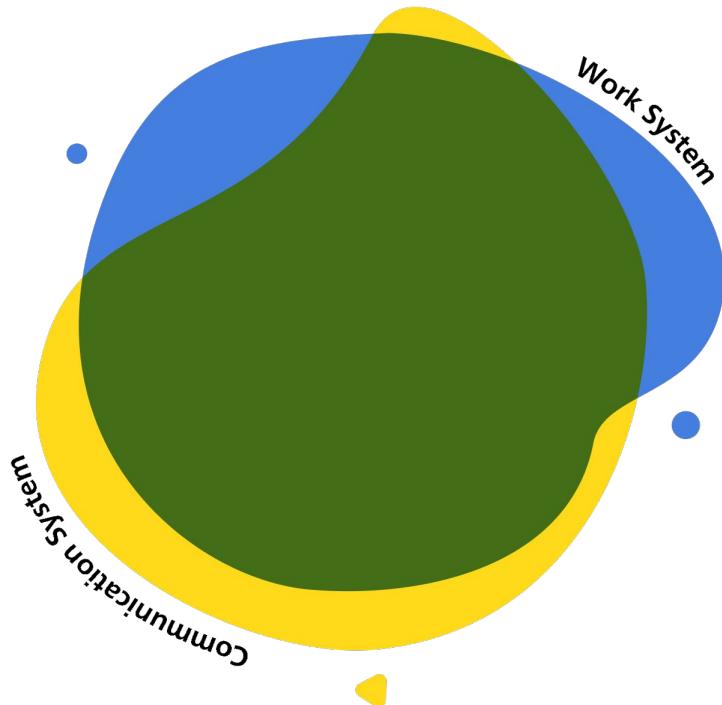


The Model型の組織体制

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。



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。



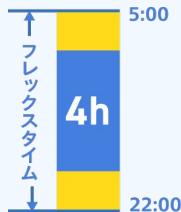
ハイブリッド勤務

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。



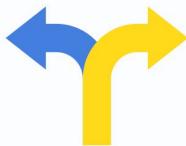
フレックス±20時間

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

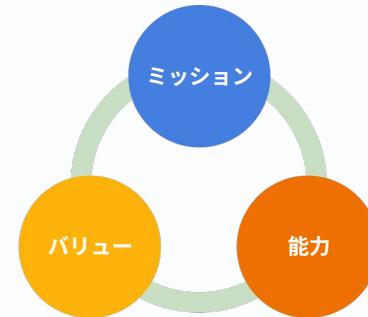
キャリアの志向性に沿って、マネジメントコース・スペシャリストコースの2つのコースから選択可能。

グレード制度



コース別に定義づけされた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

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。

参加必須の社内研修



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げ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。ランクなコミュニケーションを心がけています。

先輩社員たちの挑戦秘話



ふつかり稽古で磨く
PMMとしての切れ味



公務員発の私を
突き動かすもの



目指すは10年後
売上100億円の男

PRODUCT MARKETING MANAGER

江口 慶 さんの挑戦秘話 ▶

▼これまでのキャリア

- 22歳：ビジネス職新卒入社
- 22歳：フィールドセールス本配属
- 23歳：プロダクトマーケティングマネージャー



CUSTOMER SUCCESS

岩上 莉菜 さんの挑戦秘話 ▶

▼これまでのキャリア

- 25歳：フィールドセールス
- 27歳：カスタマーサクセス
- 28歳：カスタマーサクセス マネージャー



BUSINESS MANAGER

菅原 拓弥 さんの挑戦秘話 ▶

▼これまでのキャリア

- 27歳：フィールドセールス
- 27歳：エンプラセールス
- 28歳：プロダクトマーケティングマネージャー
- 29歳：新規事業責任者



当社の新卒採用情報は、公式サイトをご覧ください。

力オナビ新卒採用2027



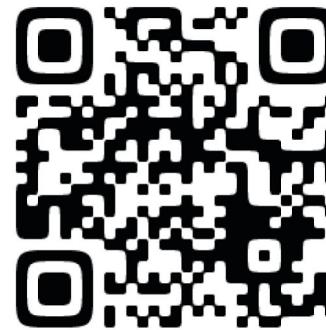
ご覧いただき、ありがとうございました！

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>

付録

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。



「事業づくりに絶対活きる」コンサル出身
の20代部長が語る成長実感

<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/noda-kazuya-220531/>



自分のビジネスも、カオナビも。
志を持って選ぶパラレルな働き方

<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/fujita-dai-220630/>



“カオナビらしさ”とは——
バリュー改定を受け、社員は何を思うのか

<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/values-230728/>



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/>



エンジニア向け会社説明資料はこちら



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。

