



会社紹介資料
for Engineer

Game Changer

状況を組織を社会を、一変させろ。

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
ビジョンについて	20
カオナビの未来について	27
カオナビの働き方について	29
開発組織について	35



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を
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

私たちが思い描くのは、性別や学歴といったラベルにとらわれず、
誰もが社会で活躍できる未来。

テクノロジーによって、一人ひとりの個性や才能を深く理解することで、
個人の自由なキャリア形成や多様な働き方が共存する社会に向けて
事業を行っています。

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/wWQmyjFZCf4?si=zd7JNznKK3DQHID>



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.)

■ 会社設立日 2008年5月27日

■ 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

■ 事業開始日 2012年4月16日

(※大阪、名古屋、福岡にオフィスあり)



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
2025年7月 代表取締役社長 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

タレントマネジメントシステム



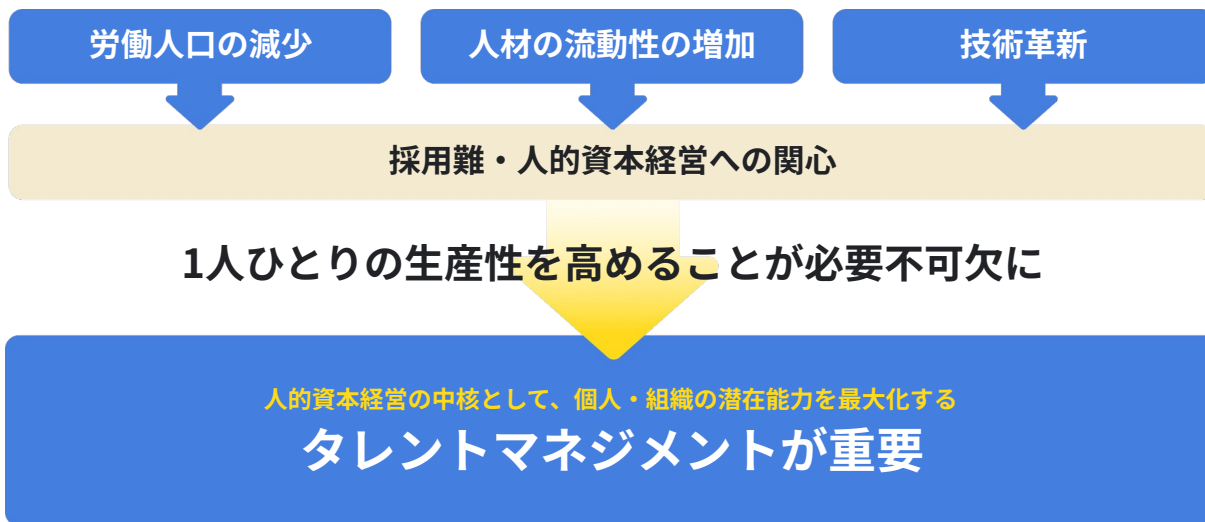
人事業務の効率化から戦略人事の実現まで、
幅広い目的で利用できるタレントマネジメントシステムです。

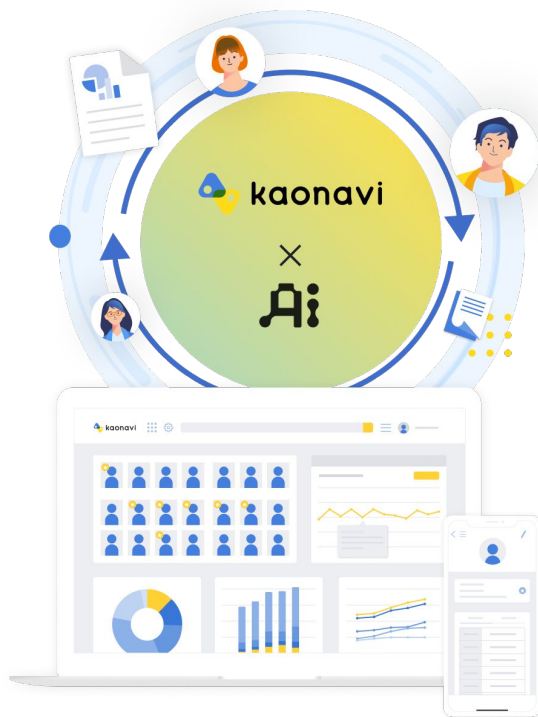


<https://www.kaonavi.jp/>

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。





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。

「カオナビ」の実績

継続利用率

99%

以上

業界シェア

No.1

利用企業数

4,500社^超

(2025年9月末時点)

HONDA

MITSUBISHI
ELECTRIC
Changes for the Better

TOYOTA

TOPPAN

NISSHINBO

TOTO

NISSIN
GROUP

SUNTORY

永谷園

森永乳業

湖
KOSSEYA

WACOAL

TOHO

ダイヤモンド社

KADOKAWA

香野屋
YOSHINOYA

KFC

DUSKIN
暮らしのサービスを大切に

CAINZ

FUJITA KANKO

帝国ホテル

ZENRIN

清水建設

loft

牛乳石鹸

JR
JR東海

JR
JR西日本

東急

KINTETSU
GROUP HOLDINGS

NANKAI

阪急阪神不動産

三菱商事

JCB

SOMPOひまわり生命

Money Forward

kaonavi Academy
Cloud

RITSUMEIKAN

立教大学

関西大学

kaonavi Government
Cloud

群馬県

中野区

鎌倉市

kaonavi Medical
Cloud

社会医療法人 ビエラ会
石狩病院

医療・介護・福祉
阪川会グループ

医療法人 神奈川
隈病院

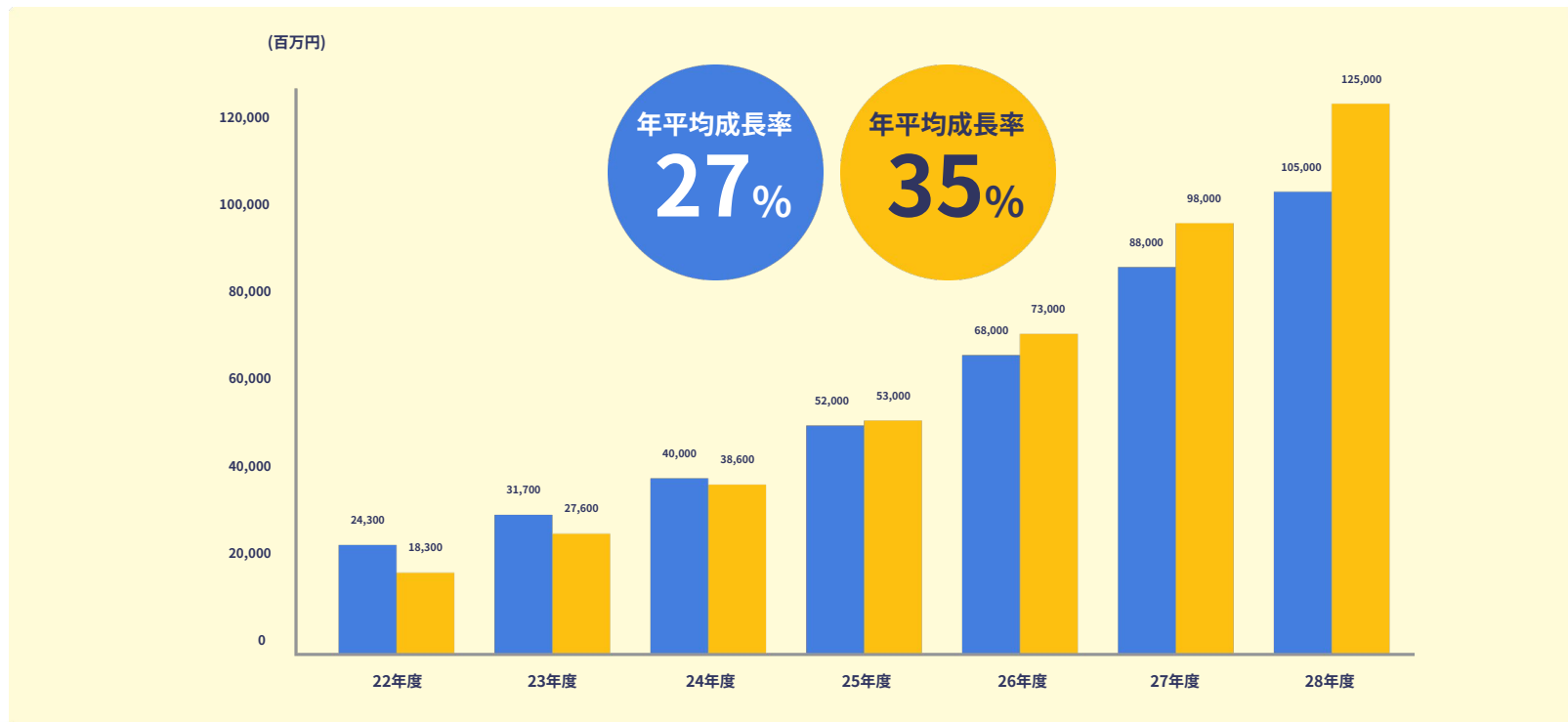
2025年9月末時点

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)

MRR解約率の直近12ヶ月平均 (2024年12月末時点) より算出

市場規模 (人事・配置 / 労務管理)



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

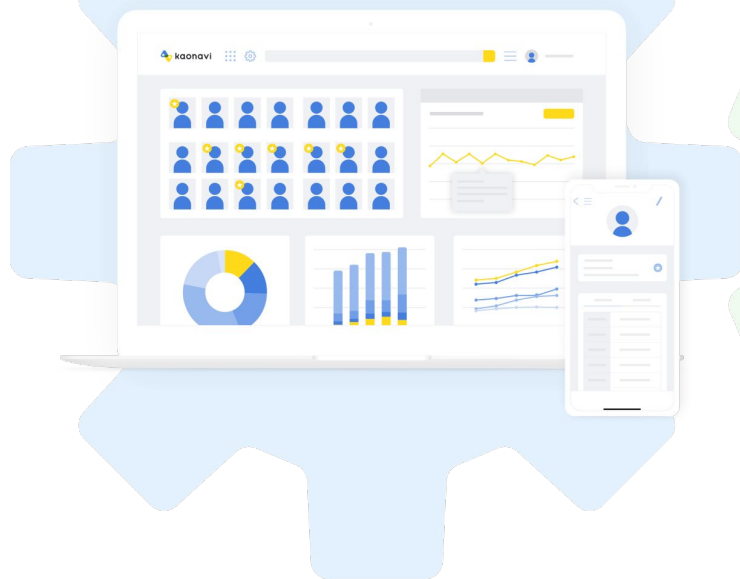


経営の意思決定
支援



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

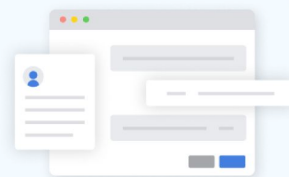
手厚いサポートとノウハウが
学べるコミュニティ



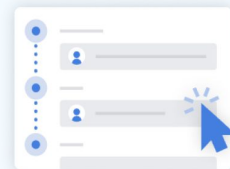
ユーザーフレンドリーで 誰にとっても使いやすいシステム



カスタム自由な
人材データベース

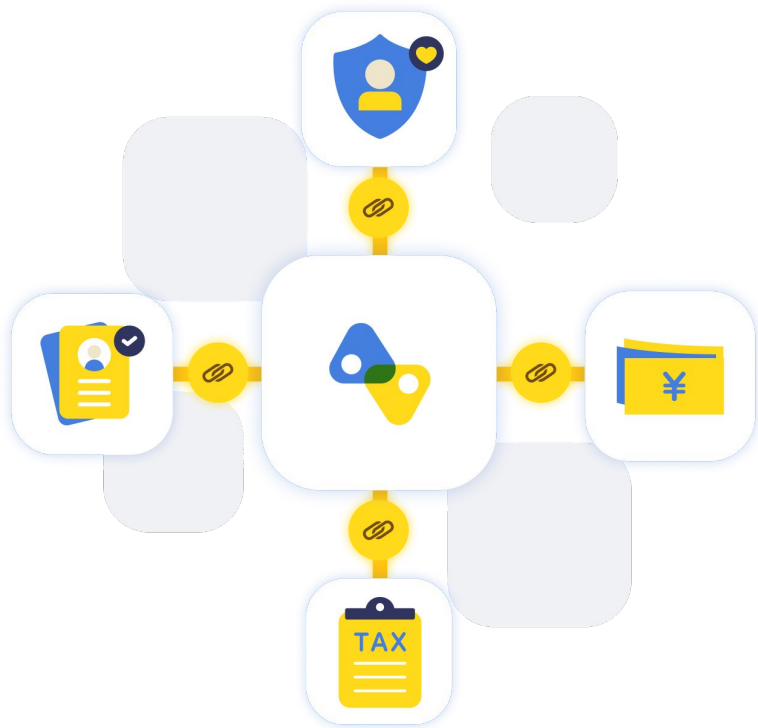


マニュアル不要の
ユーザー画面



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。

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



顧客・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やイベントを運営しています。



FACE to FES'26 HRの
次の一歩を
つくる場所
2026.2.10 Tue 東京国際フォーラム ホール B5/B7 (有明会場)
kaonavi



ビジョンについて

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

私たちがリードしてきたタレントマネジメントが日本の働き方を革新してきたように、
データとAIの力で人的資本 (Talent) に知性 (intelligence) をもたらし、
「個」の力を最大限に引き出すプラットフォームとして、組織、そして社会を革新し続けます。

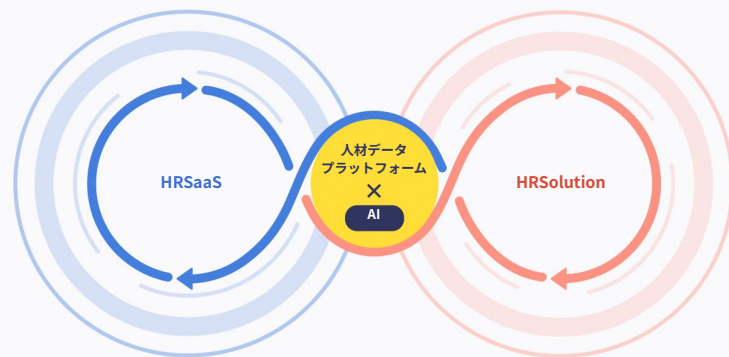
これまでのカオナビ



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。

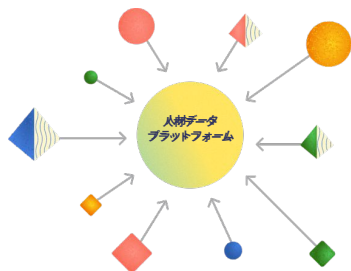
これまで **第1ステージ（マルチプロダクト戦略）** では、多角的に人材データ（個のデータ）を集めてきました。

そしてAI時代となり、すでに進めている **第2ステージ（SaaSのAIによる高度化）** に留まることなく、

データとAIを独自に活用する、**第3ステージ（HRSaaS × HRSolution の両輪展開）** を見据えています。

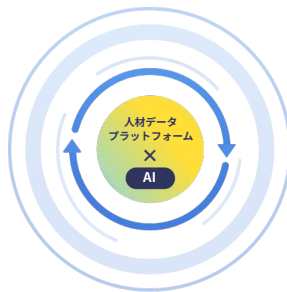
第1ステージ

マルチプロダクト戦略により
多角的な人材データをプラットフォームに集約



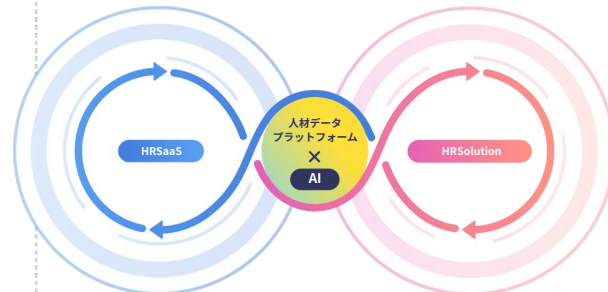
第2ステージ

AI活用によりHRSaaSを進化
人事業務や各機能の効率化・高度化を図る



第3ステージ

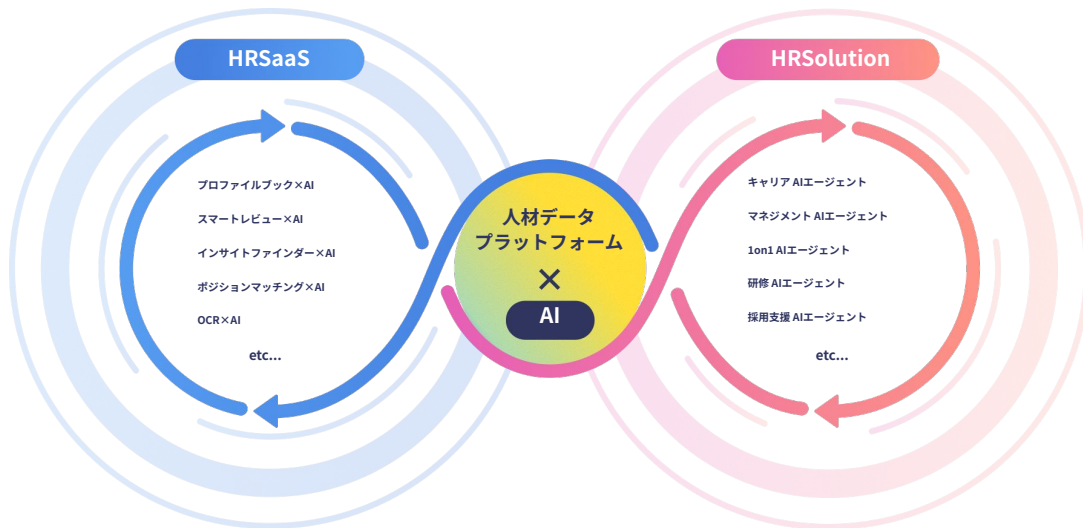
HRSaaS事業に加え、HRSolution事業を展開
両輪による循環型モデルを確立



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。

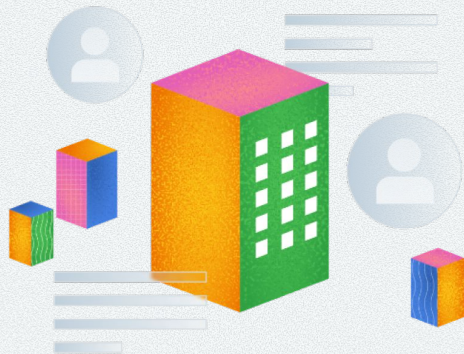
変革を自社で「自家発電」

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。

1

個社性の強いデータ

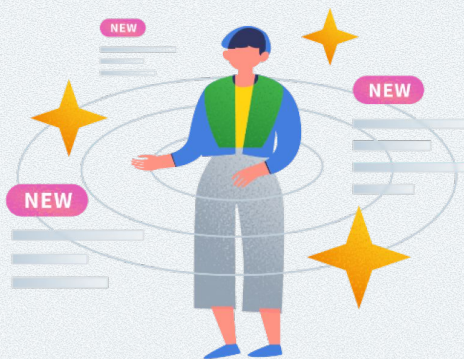
個社に合わせた柔軟なシステム構造を持つため、多様な「個」の特性、複雑な組織状況をデータ化し、保有しています。



2

(鮮度の高い) 旬なデータ

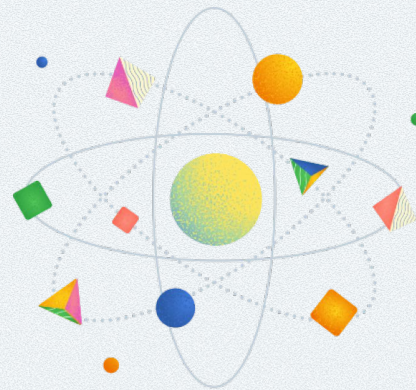
タレントマネジメント祖業の為、常にアップデートされ続ける「ヒット」の鮮度の高いデータを保有しています。



3

圧倒的なデータ量

4500社以上の導入実績が示す圧倒的なデータ量を保有。そのデータは、業種・業態・規模を超えて広範囲に及びます。



3つのデータの強みがAIと掛け合わさることで、

この領域において圧倒的に価値の高いソリューションが可能になります。



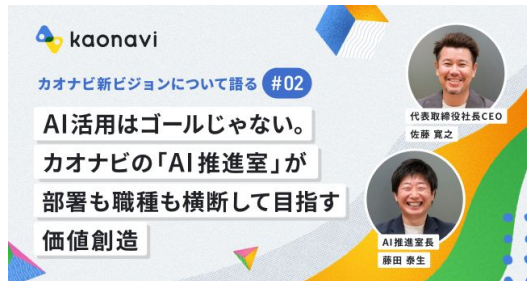
kaonavi

カオナビ新ビジョンについて語る #01

「AIと働き方」の新しい関係は、
カオナビが描く
「タレントインテリジェンス™」
の先にある

代表取締役社長CEO
佐藤 寛之

「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>



kaonavi

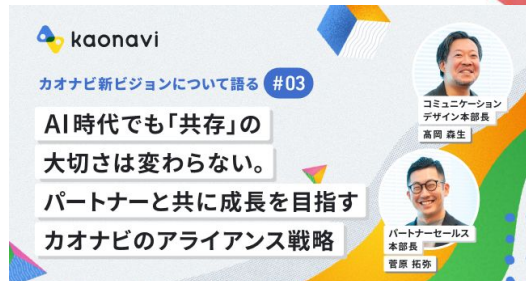
カオナビ新ビジョンについて語る #02

AI活用はゴールじゃない。
カオナビの「AI推進室」が
部署も職種も横断して目指す
価値創造

代表取締役社長CEO
佐藤 寛之

AI推進室長
勝田 泰生

AI活用はゴールじゃない。
カオナビの「AI推進室」が部署も職種も横断して目指す価値創造
<https://note.com/kaonavi/n/n25d539b0e4f5>



kaonavi

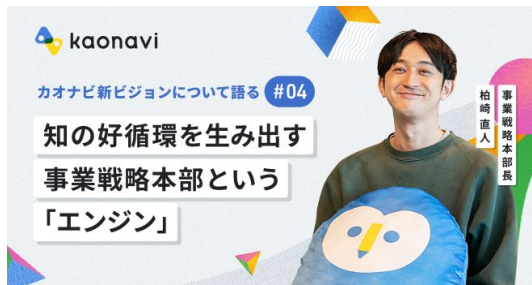
カオナビ新ビジョンについて語る #03

AI時代でも「共存」の
大切さは変わらない。
パートナーと共に成長を目指す
カオナビのアライアンス戦略

コミュニケーション
デザイン本部長
高岡 壽生

パートナーセールス
本部長
菅原 拓弥

AI時代でも「共存」の大切さは変わらない。
パートナーと共に成長を目指すカオナビのアライアンス戦略
<https://note.com/kaonavi/n/n9857f285841a>



kaonavi

カオナビ新ビジョンについて語る #04

知の好循環を生み出す
事業戦略本部という
「エンジン」

事業戦略
本部長
柏崎 直人

ユーザーコミュニティ内で知の好循環を促し、お客様の「自家発電」を後押しする。
事業戦略本部が描く、新ビジョン実現への道筋
<https://note.com/kaonavi/n/n6934b491ae2f>



kaonavi

カオナビ新ビジョンについて語る #05

「変わらない軸」と
「進化する戦略」
AI時代のプロダクトとは

プロダクト開発プロセメント
本部長
尾張部 佑亮

プロダクトプランニング
本部長
井上 英樹

新ビジョンがプロダクトへの本質回帰を促した。
カオナビの2つのプロダクト部門が描く、AI時代の変革ロードマップ
<https://note.com/kaonavi/n/nb24ab8c83319>



Talent intelligence™

タレント インテリジェンス™

についての詳細情報はこちらをご覧ください。



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

The background of the slide is an abstract, fluid design. It features broad, sweeping bands of color that flow from the top left towards the bottom right. The colors transition from a deep, dark blue on the left to a bright, warm yellow on the right, with various shades of light blue and green in between, creating a sense of movement and depth. The overall effect is reminiscent of a liquid surface or a stylized representation of energy or data flow.

カオナビの 未来について

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

Values

大切にする価値観

誠実さを大切にする

すべての仕事は、誠実さから始まる。
ごまかさない、嘘をつかない。
その正直な姿勢こそが、長期的な信頼を生む。

顧客より顧客を考える

正解がない事業だからこそ、この仕事はおもしろい。
顧客が言葉にできない課題を見つけるため、
「そもそもなぜ？」を問い続け、思考を深掘りする。

全員で勝ちに行く

一人では限界がある。だから、チームがある。
本気でぶつかり合い、その熱狂を楽しみ、
一人では見られない景色をチームで見る。

会社を使って成長する

まずは自らの価値を高めること。
「自分は どうしたいか」を実現する場として
会社を使い倒し、自らも会社も成長させる。

仕組みを磨き続ける

仕組みは守るものではなく、成果を出すための手段。
昨日の成功さえもあっさり手放し、
その時々 の最適な形にアップデートし続ける。

個の自律とチームの熱狂

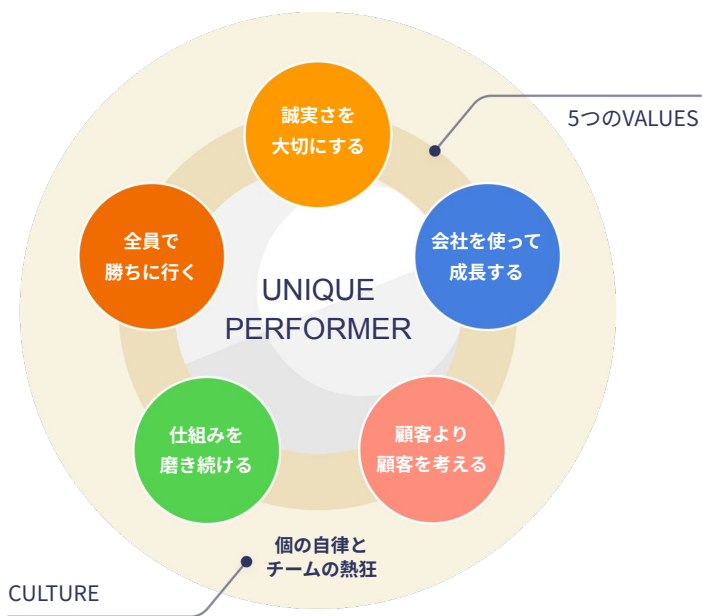
カオナビにあるのは、
自律した個が互いを尊重するフラットな関係です。

自らの意志を持って働くからこそ、
忖度せず、誰に対しても実直に向き合う。

正解のない問いを好むからこそ、
自らを進化させる試行錯誤を楽しむ。

根底にあるのは、人を大切にするウェットさ。
その安心感のもと、本気でぶつかり合い、
困難すらもチームの熱狂に変えていく。
これがカオナビのカルチャーです。

カオナビが求める人材像



Unique Performer

ユニーク・パフォーマー

バリューを実践し、カルチャーを体現している人材。

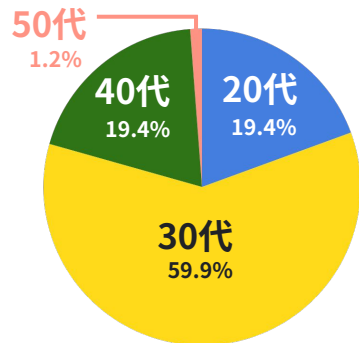
自らの成長に強くコミットし、

自律的に働き方を選択することで、

他にはない成果を発揮する人材。

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
78.7%

管理職
女性比率
20.5%

最年少管理職

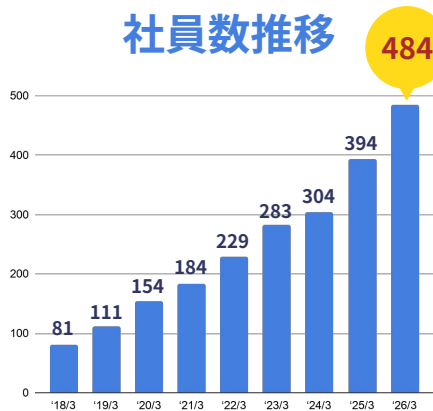
マネージャー 27歳
部長 32歳
本部長 31歳
執行役員 37歳

社員数

484名

(正社員)

社員数推移



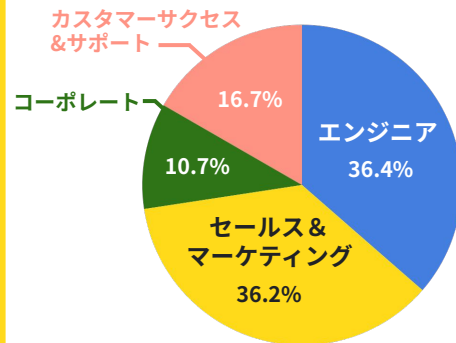
本部間の
異動者数

37名

兼業率

18.4%

職種別内訳



kaonavi

universe

人的資本の
情報はこちら！



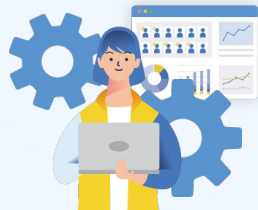
※2026年3月末時点のデータです。

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

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

プロダクト開発



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



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



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



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

プロダクト開発チームの組織体制（全体像）

プロダクトプランニング本部

カオナビサービスの企画立案や
戦略策定及び実行・管理

CTO室

- ・横断的な技術施策
- ・新技術の調査、研究
- ・技術広報

AI推進室

- ・生成AIをプロダクトに実装
- ・生成AIで業務効率化を推進
- ・AIに関する広報

連携

各種サポート

プロダクト デベロップメント本部

カオナビサービスの
企画・開発及び運用・保守

基盤提供

プラットフォーム本部

当社サービスにおける
保守領域の横断的な管理

プロダクトデベロップメント本部の組織体制

TalentHRカイゼン部

ユーザーの体験向上につながる開発を通じて、最短で全社浸透を実現する

TalentHRベース部

人事データベース強化に向けた「お皿」の機能開発を担う

TalentHRグロース部

「お団子」の機能群のうち、市場的に関心度の高いグロース領域の開発を担う

CoreHR部

労務・勤怠に関する企画、開発、運用を一貫して担う

研究開発部

AIやシステム間連携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

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、ユーザーが安心して利用できる基盤を提供する

プロダクトQA部

組織としてナレッジと専門性を蓄積・進化させ、品質保証活動を通じてプロダクトの価値を高める

プロダクトデザイン部

再現性のある個のチカラを結集し、事業・開発・顧客を繋ぐデザインでプロダクトの価値を高める

プロダクト開発組織の
現在地はこちら



<https://speakerdeck.com/kaonavi/product-organization>

エンジニアのキャリアパス

ロール

全体最適

TL of TLs

プロダクト全体の技術戦略
と技術リーダー育成

EM of EMs

エンジニア組織全体の資
源配分と成果最大化

チーム横断

Development
Contributor

横断的な
技術課題の解消

Tech
Lead

組織横断の技術的規律
と技術者育成

Engineering
Manager

担当組織の
価値・成果の最大化

チーム

Engineer

認定

Expert

※特定領域に優れたエンジニアをCTOが認定

関連記事



「何をするか」じゃない、「何に責任を持つか」だ。
カオナビがエンジニアロールを
全面再設計した理由

「何をするか」じゃない、「何に責任を持つか」だ。
カオナビがエンジニアロールを全面再設計した理由

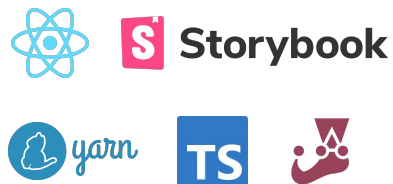
https://note.com/kaonavi_devs/n/n257faf4695be

開発組織の使用言語・ツール

バックエンド



フロントエンド



モバイルアプリ



インフラ



AI関連



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 ! >

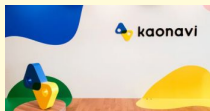
[イベント申し込み](#) [過去イベントアーカイブ](#)

社内勉強会

年間開催回数
(2025年度実績) 25回

- 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
- 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/

株式会社カオナビの技術や、開発、エンジニアにまつわることを発信していきます。

よく使っているSlackのスタンプ

81.2%



その他のコミュニケーション

check ! >



- 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...

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。



社内外で活躍し、女性エンジニア界を盛り上げる——技術マネジメントを担うテックリードが描くキャリアパス

<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/eriko-okutsu-250408/>



裁量と挑戦が人を育てる。
PdMとして成長できるカオナビの土壌とは

<https://vivivi.kaonavi.jp/articles/ataka-doi-250917/>



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/

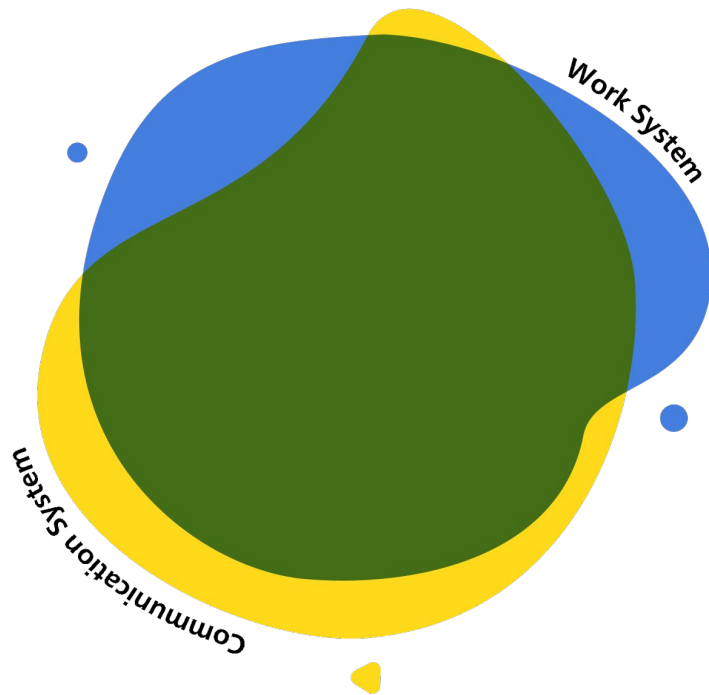


kaonavi vivivi
人とチームの個性を鮮明にする

その他の記事はこちらから！

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



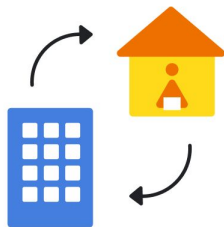


Work System & Communication System

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せることで、
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。



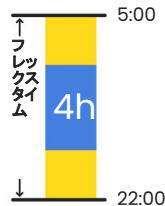
ハイブリッド勤務

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。



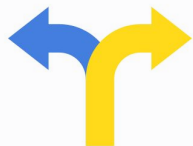
フレックス ±20時間

月内で労働時間に ±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。

コース制度/グレード制度



コース制度

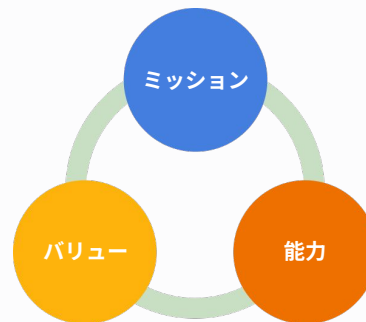
キャリアの志向性に沿って、
マネジメントコース・スペシャリストコースの
2つのコースから選択可能。



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。

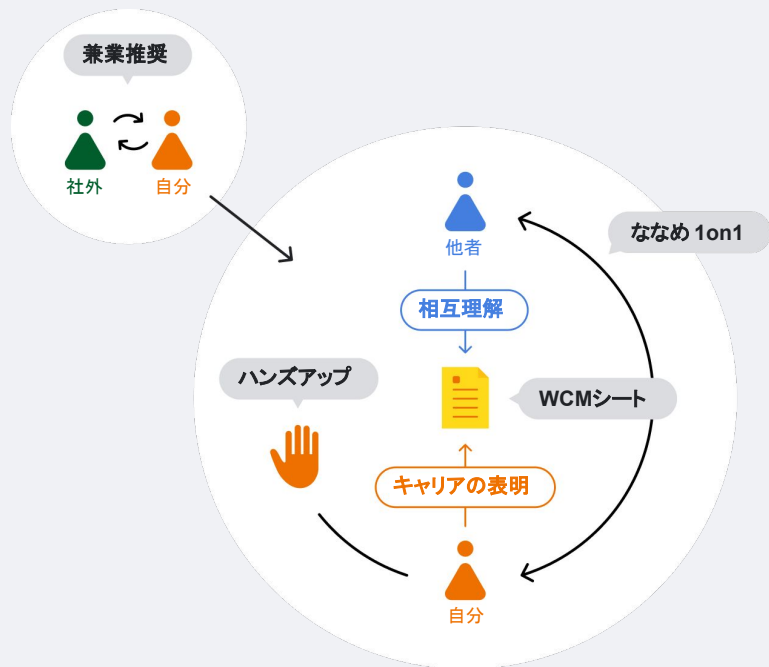
評価制度



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。



WCMシート

自身の現在地の振り返りと
将来の見通しの明確化

ななめ1on1

上司との1on1だけでなく、
上司以外の社員との1on1も実施。
非連続のキャリアの模索に

ハンズアップ

自身で思い描いたキャリアを申告し、
挑戦したいポジションに挑戦できる制度

兼業推奨

社外で経験を積み、
カオナビの業務に活かす制度

Communication System

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2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>



カオナビの公式SNSで最新情報をチェック！

カオナビ公式SNS X
(旧Twitter)



https://twitter.com/kaonavi_jp

Linkedin



<https://www.linkedin.com/company/kaonavi>

Facebook

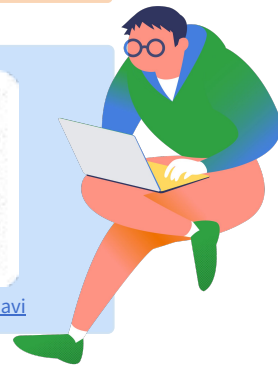
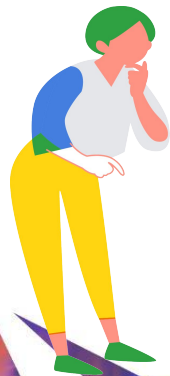


<https://www.facebook.com/kaonavi>

note



<https://note.com/kaonavi>



Game Changer

状況を組織を社会を、一変させろ。

