

**カオナビ**

# 事業計画及び成長可能性に関する事項

2021年12月10日

# 会社概要

- 会社名 : 株式会社カオナビ
- 所在地 : 東京都港区虎ノ門1-3-1 東京虎ノ門グローバルスクエア 15F・16F
- 設立日 : 2008年5月27日（事業開始日：2012年4月16日）
- 従業員数 : 196名（2021年9月末）
- 事業内容 : タレントマネジメントシステム『カオナビ』の開発・販売・サポート
- 役員 :
- |       |  |
|-------|--|
| 柳橋 仁機 | 代表取締役社長 CEO                            |
| 佐藤 寛之 | 取締役副社長 COO                             |
| 橋本 公隆 | 取締役 CFO                                |
| 小林 傑  | 社外取締役（株式会社フィールドマネジメント・ヒューマンリソース 代表取締役） |
| 崔 真淑  | 社外取締役（株式会社グッド・ニュースアンドカンパニーズ 代表取締役）     |
| 伊藤 二郎 | 社外監査役（常勤）                              |
| 山田 啓之 | 社外監査役                                  |
| 足立 政治 | 社外監査役                                  |
| 樋口 明巳 | 社外監査役                                  |
- 主要株主 :
- 柳橋 仁機  
株式会社リクルートホールディングス（合同会社RSIファンド1号）

“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

# カオナビの世界観

業務や手続きの支援ではなく、個人のキャリアや働き方の多様化を支援するプロダクトを目指しています

## 個人のエンパワーメント



ひとの可能性を正しく理解できる世界をつくる

## 業務の効率化



煩雑な業務や手続きから解放される世界をつくる

# 1. 注目されるタレントマネジメント

## 2. サービス概要

## 3. 成長戦略と潜在的な市場規模

## 4. “はたらく”の未来とカオナビ

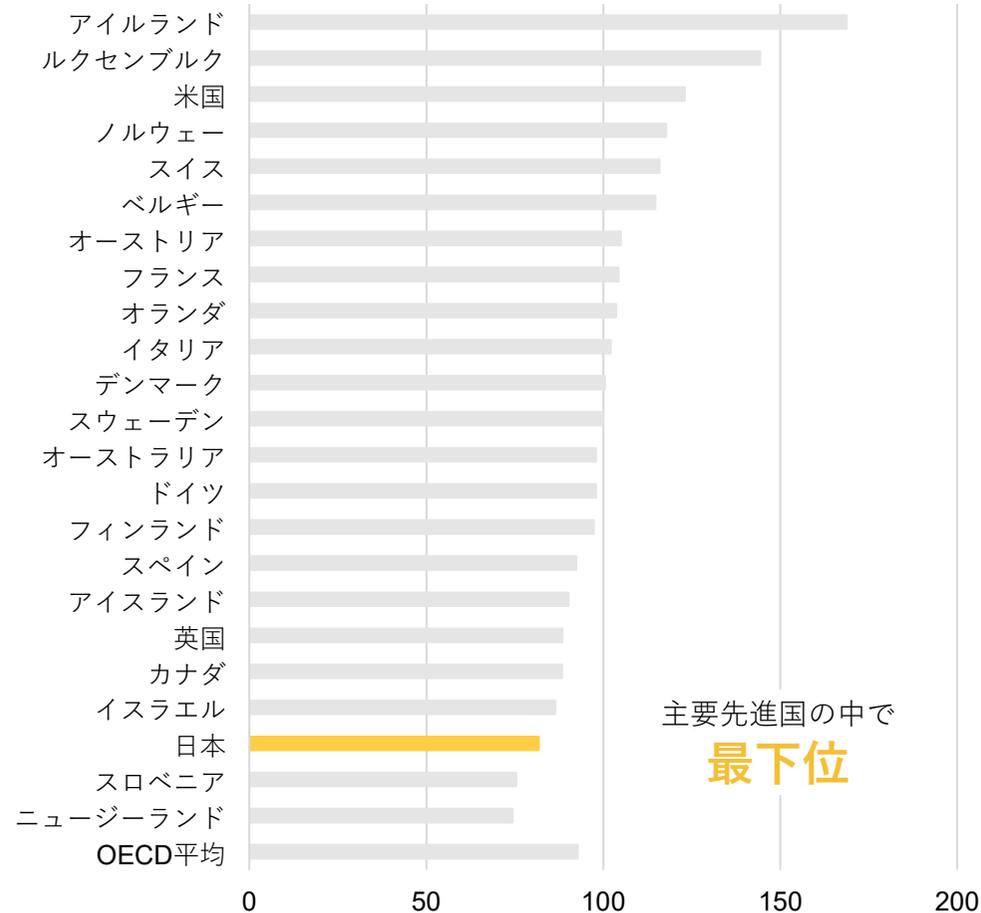
## 5. 財務情報

# 日本社会が抱える労働問題

生産年齢人口の減少を見据え、労働生産性の向上や多様な働き方の促進などが喫緊の課題

## OECD加盟諸国の労働生産性（2016年、就業者1人あたり）

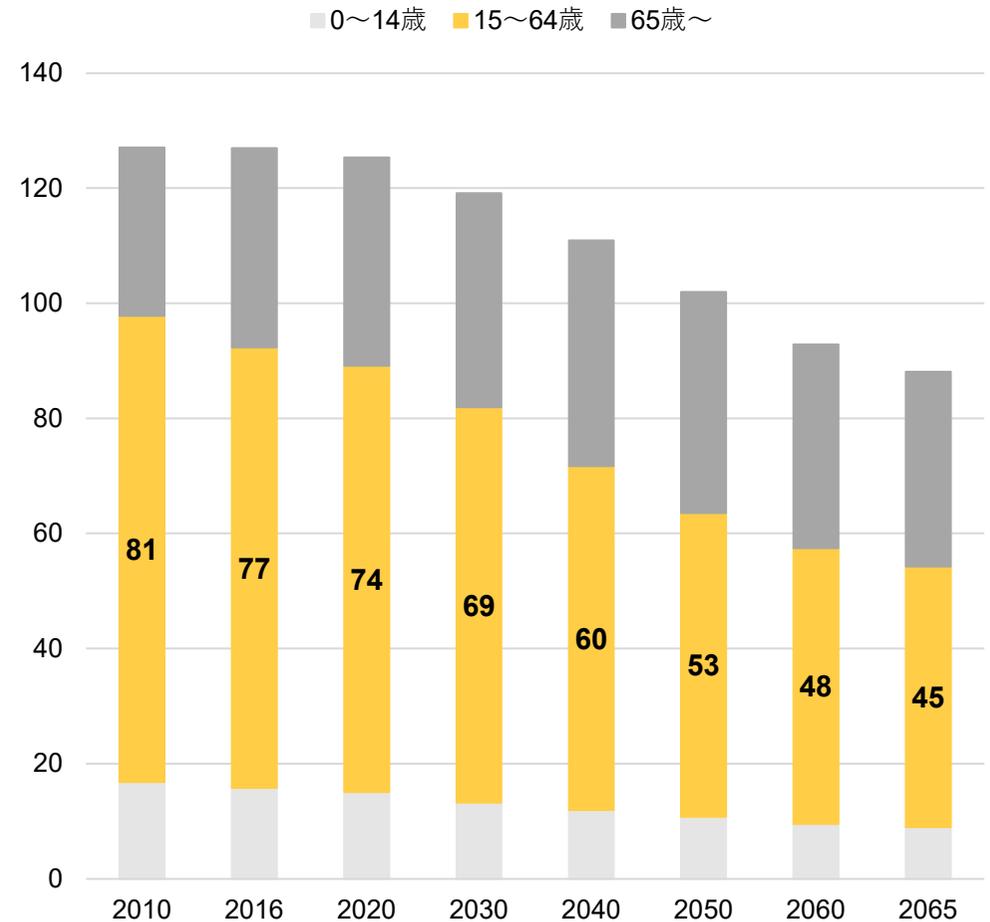
購買力平価換算1,000USD



出所：日本生産性本部「労働生産性の国際比較」2017年版

## 日本の年齢別将来人口推計

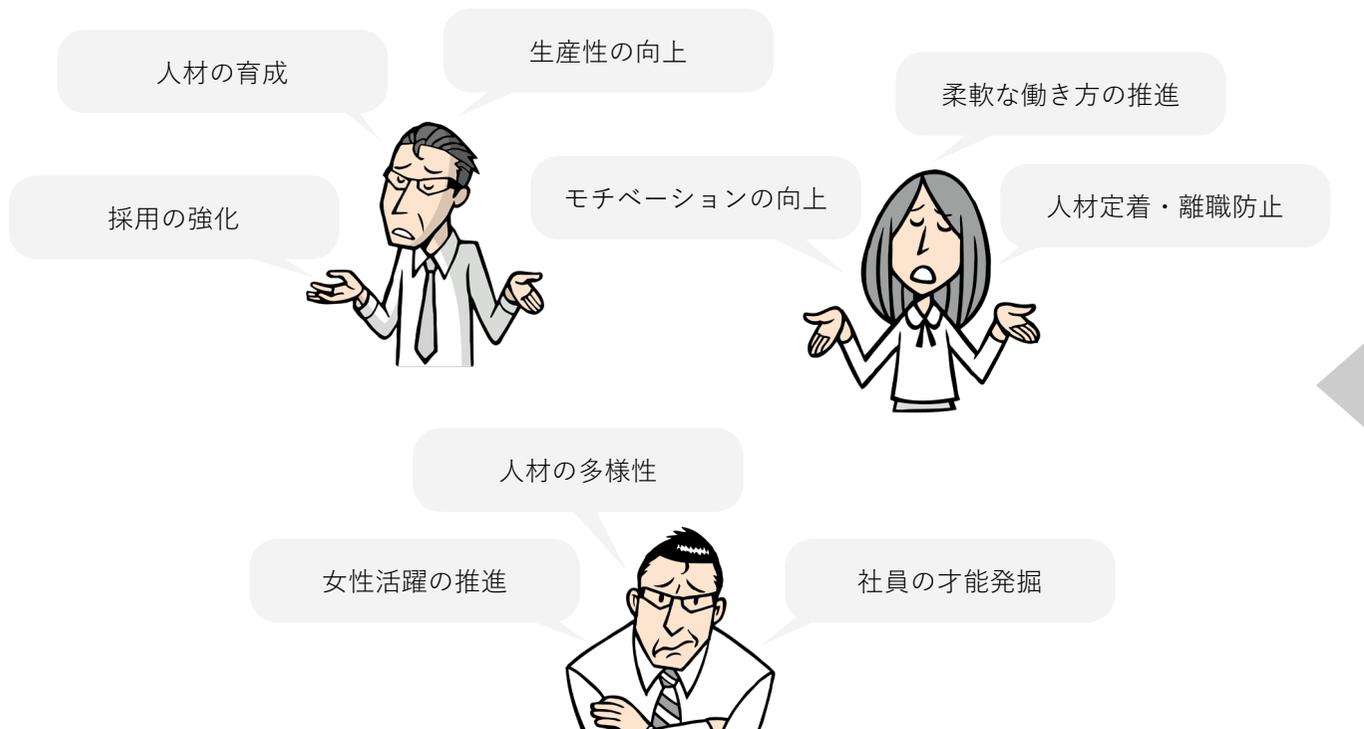
百万人



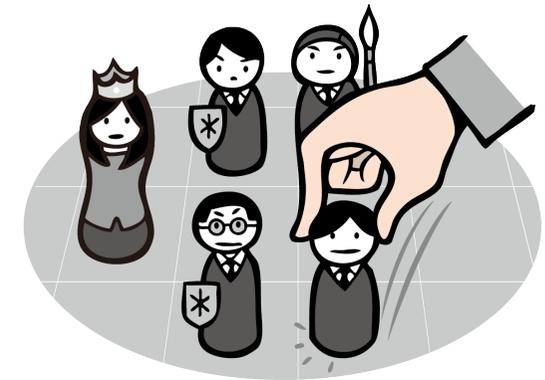
出所：内閣府「平成29年版高齢社会白書」

# タレントマネジメントに対する関心の高まり

企業が直面している課題の解決に向けて、タレントマネジメントへの注目が集まる



## タレントマネジメント



従業員が持つ能力やスキルなどの情報を、採用や配置、育成等に活用することで、従業員と組織のパフォーマンスの最大化を目指す

# タレントマネジメントシステムとは…

人材情報を一元化し、人事や経営の課題を解決するシステム

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



採用ミスマッチ分析  
ハイパーフォーマー分析



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



各種サーベイ  
エンゲージメント向上



紙の情報



エクセルのデータ



属人的な情報



他システムのデータ

1. 注目されるタレントマネジメント

## 2. サービス概要

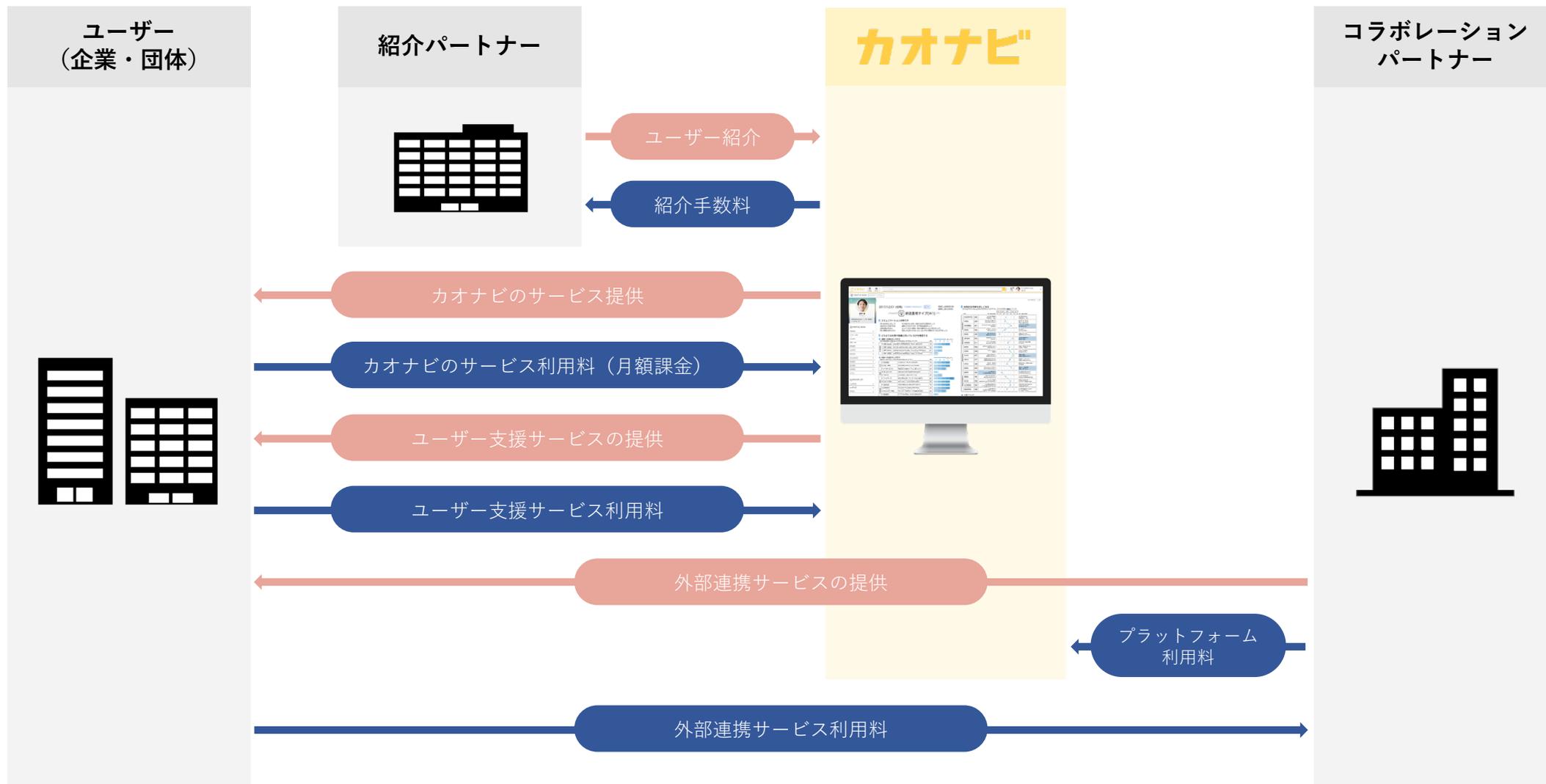
3. 成長戦略と潜在的な市場規模

4. “はたらく”の未来とカオナビ

5. 財務情報

# ビジネスモデル

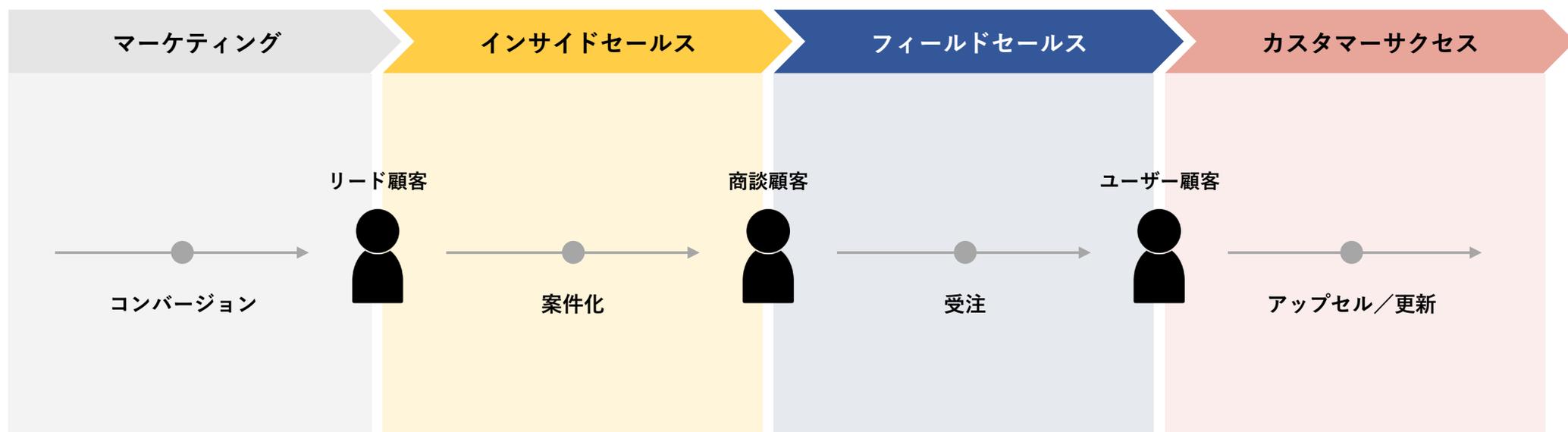
## BtoBクラウドサービスのサブスクリプションモデル



\* 直接販売に加えてセールspartner経由での販売もありますが、売上高全体に対する比率が小さいため省略しております

# ビジネスプロセス

仕組み化の推進により、販売・マーケティング活動の効率化とLTV<sup>\*1</sup>の最大化を目指す



\*1 : Lifetime Valueの略で顧客生涯価値

# 料金体系

「登録人数」と「利用機能」に応じた料金体系

	<b>DATABASE</b> データベースプラン	<b>PERFORMANCE</b> パフォーマンスプラン	<b>STRATEGY</b> ストラテジープラン
	人材情報の一元管理	人事評価業務の効率化	戦略的な人材マネジメント
人材データベース	✓	✓	✓
社員リスト	✓	✓	✓
組織ツリー図	✓	✓	✓
評価ワークフロー		✓	✓
社員アンケート		✓	✓
配置バランス図			✓
社員データグラフ			✓
ダッシュボード			✓
オプションサービス *1	✓	✓	✓

\*1：自社サービスのパルスサーベイや申請ワークフローの他、外部連携サービスとして株式会社リクルートマネジメントソリューションズが提供する適正検査（SPI3）などがあります

# カオナビの強み

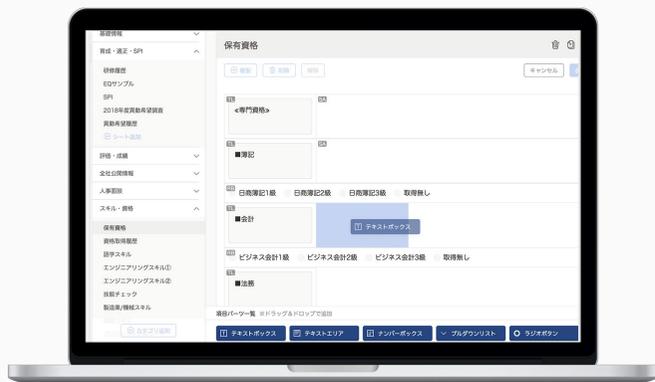
正解のないタレントマネジメントへの取り組みに対して、システムとサポートの両輪を提供



# カオナビの強み

**システム** 柔軟性とユーザビリティを徹底的に追求したシステム設計

## カスタム自在な人材データベース



## マニュアル不要のユーザー画面



## セキュアなアクセス管理



**サポート** カオナビに蓄積されたノウハウを、自社のタレントマネジメントに存分に活用可能

## コミュニティ



ユーザーがユーザーから直接学べる場

## ライブラリー



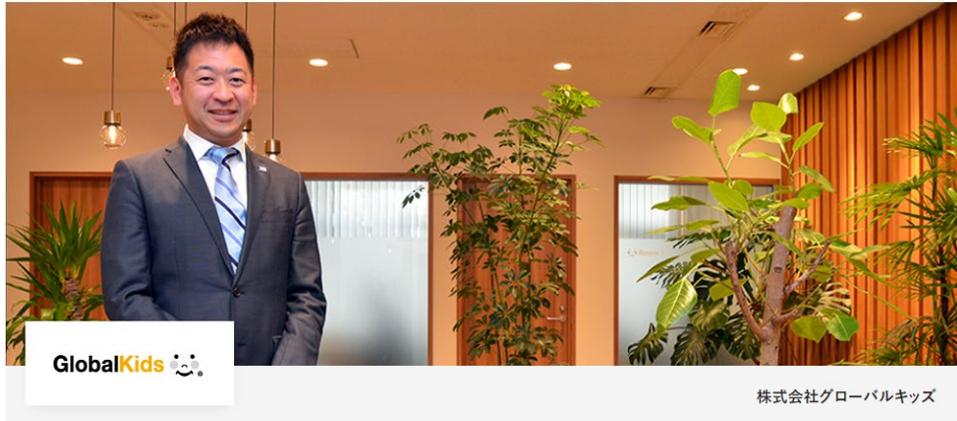
業種・業態・規模を横断した圧倒的量の活用事例

## 専任スタッフ



豊富な実績・知見を持つスタッフが伴走サポート

# 導入事例



## 課題

- 増加する職員の顔と名前の不一致
- 保育士の定着

## カオナビを選んだ理由

- UI（ユーザーインターフェース）の良さ

## 導入効果

- 離職率の低下（16%→10%以下）
- 行政監査への効率的な対応（書類の一元管理）
- 採用ミスマッチの回避



## 課題

- 統合で多様化が進む社員の連携・融合

## カオナビを選んだ理由

- コミュニケーションツールとしての使いやすさ・柔軟性
- 人事部門のデジタル化を推進するプラットフォームとしての有用性

## 導入効果

- 部門間コミュニケーションの活性化
- 人事評価業務の大幅な効率化

# 導入事例



イノチオホールディングス株式会社



学校法人立命館

## 課題

- グループ会社間の情報共有不足
- 人事評価の非効率な運用（紙とエクセル）

## カオナビを選んだ理由

- 人事評価システム構築の柔軟性
- プログラミング知識がらず、高額なカスタマイズが不要

## 導入効果

- 人事評価をデジタルで一元化
- アンケートによる人事課題の可視化

## 課題

- グループ内の人材情報が散在
- 人材の育成・活用

## カオナビを選んだ理由

- 情報の一元管理機能
- 直感的なUI（ユーザーインターフェース）

## 導入効果

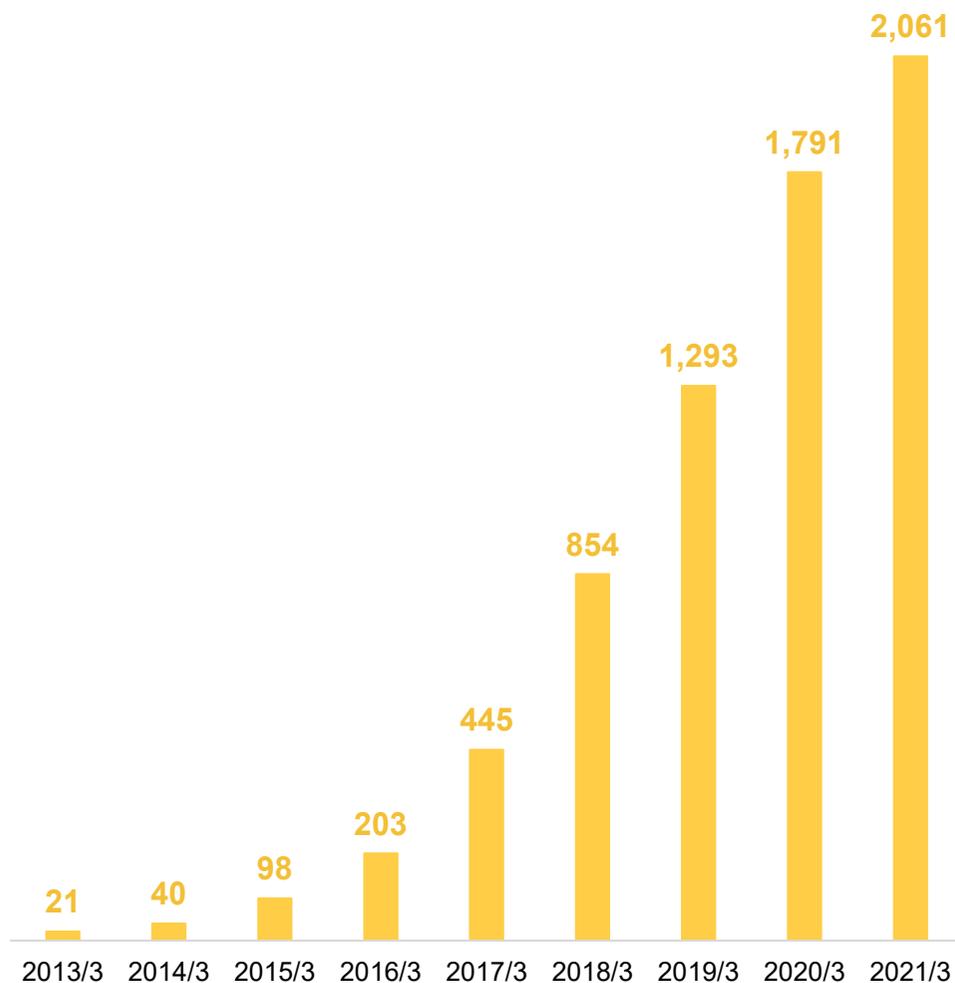
- 人材データの一元化
- 人事異動の準備期間短縮（1週間→1時間）
- 大幅なペーパーレス化による作業効率化・コスト削減

# 業界ポジション

## タレントマネジメントシステムのリーディング企業

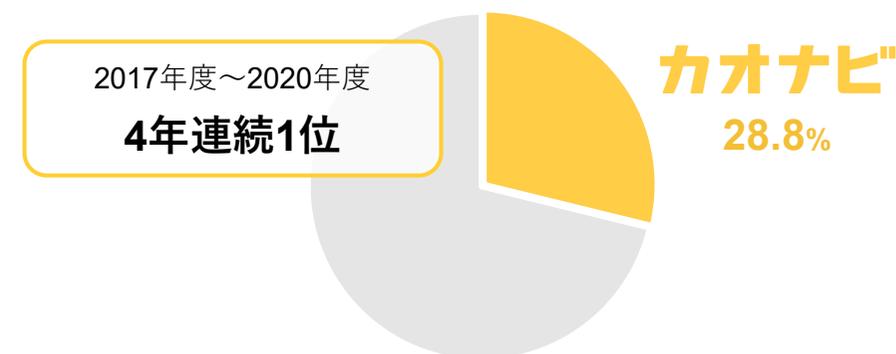
### 利用企業数の推移

社



\*1：2021年3月末時点

### 出荷社数シェア（2020年度）



出所：デロイト トーマツ ミック経済研究所「HRTechクラウド市場の実態と展望2020年度版－人事・配置クラウド」

### 顧客基盤（一部抜粋）\*1



1. 注目されるタレントマネジメント

2. サービス概要

**3. 成長戦略と潜在的な市場規模**

4. “はたらく”の未来とカオナビ

5. 財務情報

# 中期成長に向けた戦略

## 利用企業数の拡大

組織体制の強化  
認知度の向上  
パートナーの活用  
解約の抑制

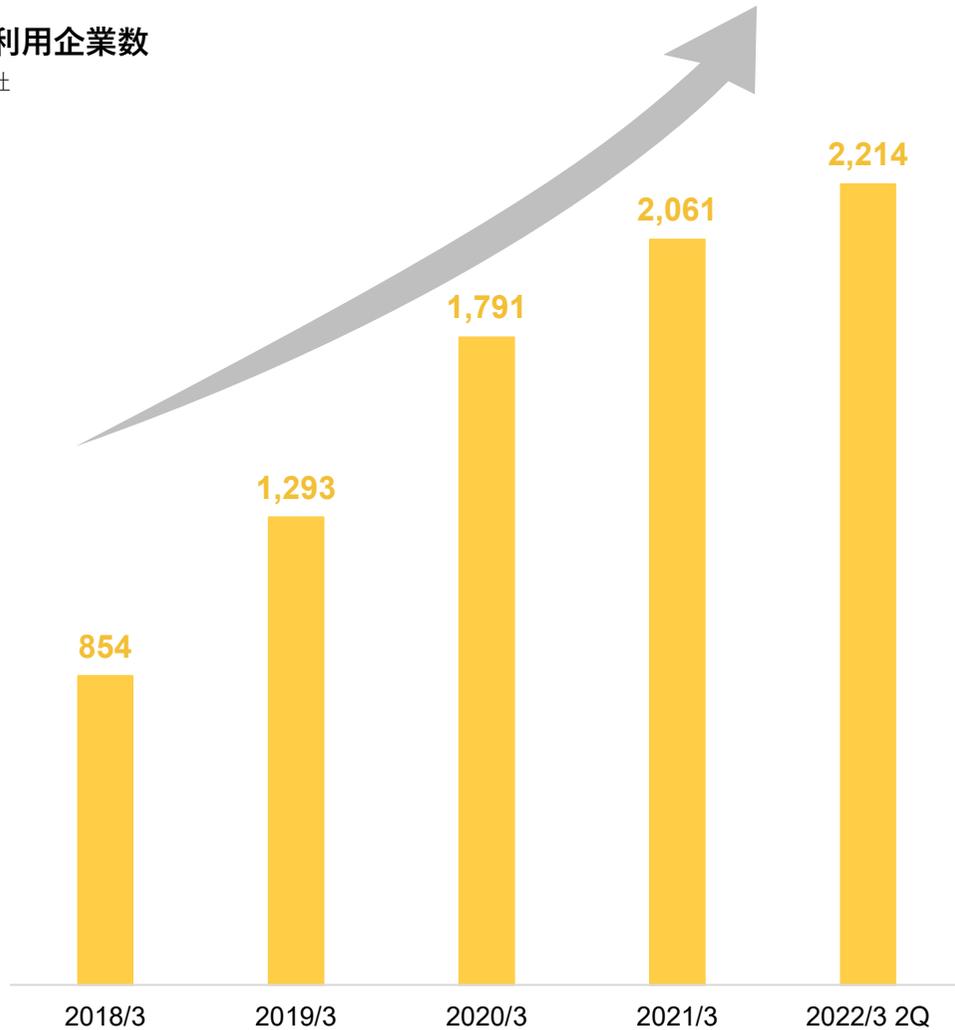
X

## ARPUの拡大

アップセルの推進  
新機能の開発  
エンタープライズ企業の増加  
人材データプラットフォームの構築

# 利用企業数の拡大

利用企業数  
社



## 組織体制の強化

- セールス人員の増強・育成
- 事業進捗のモニタリング体制強化

## 認知度の向上

- 認知拡大のためのマス施策
- 地方都市へのエリア展開

## パートナーの活用

- 紹介パートナーの拡大
- セールspartner経由の販売拡大

## 解約の抑制

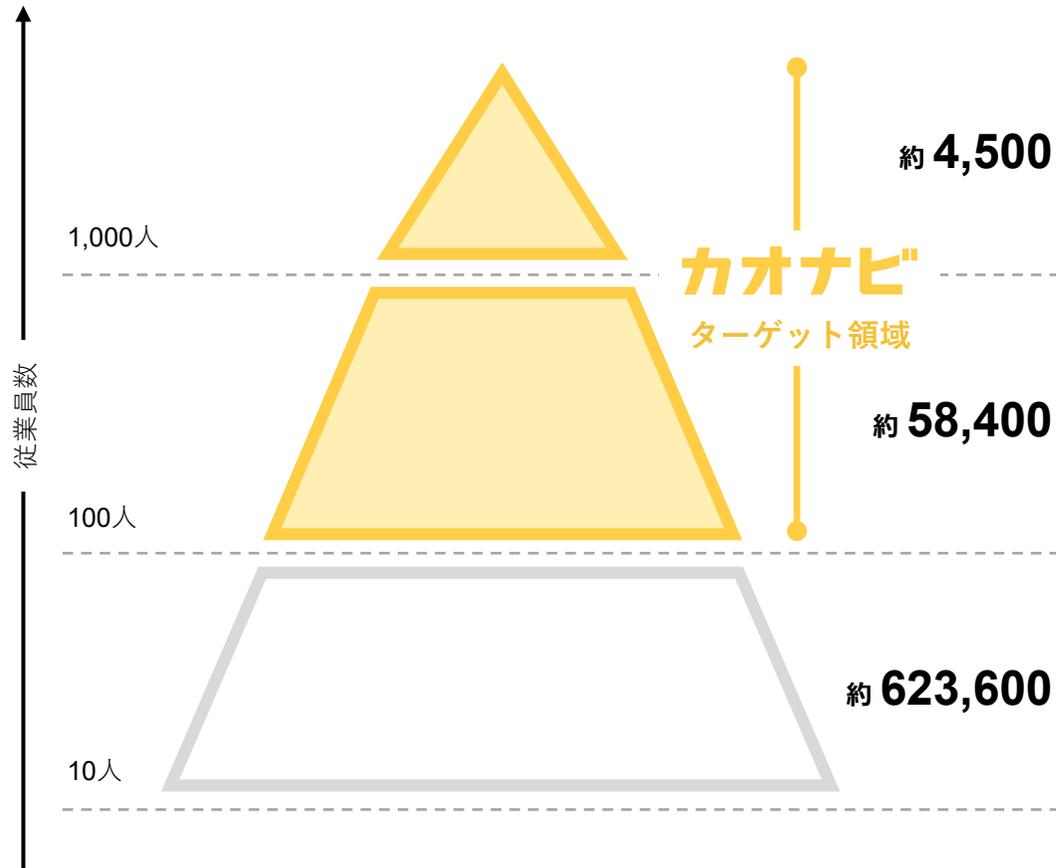
- カスタマーサクセスの強化
- 顧客体験価値の向上を目指した継続的な機能改善

# 利用企業数の拡大

カオナビの対象市場は依然ホワイトスペースであり、開拓余地は非常に大きい

### 日本の企業数

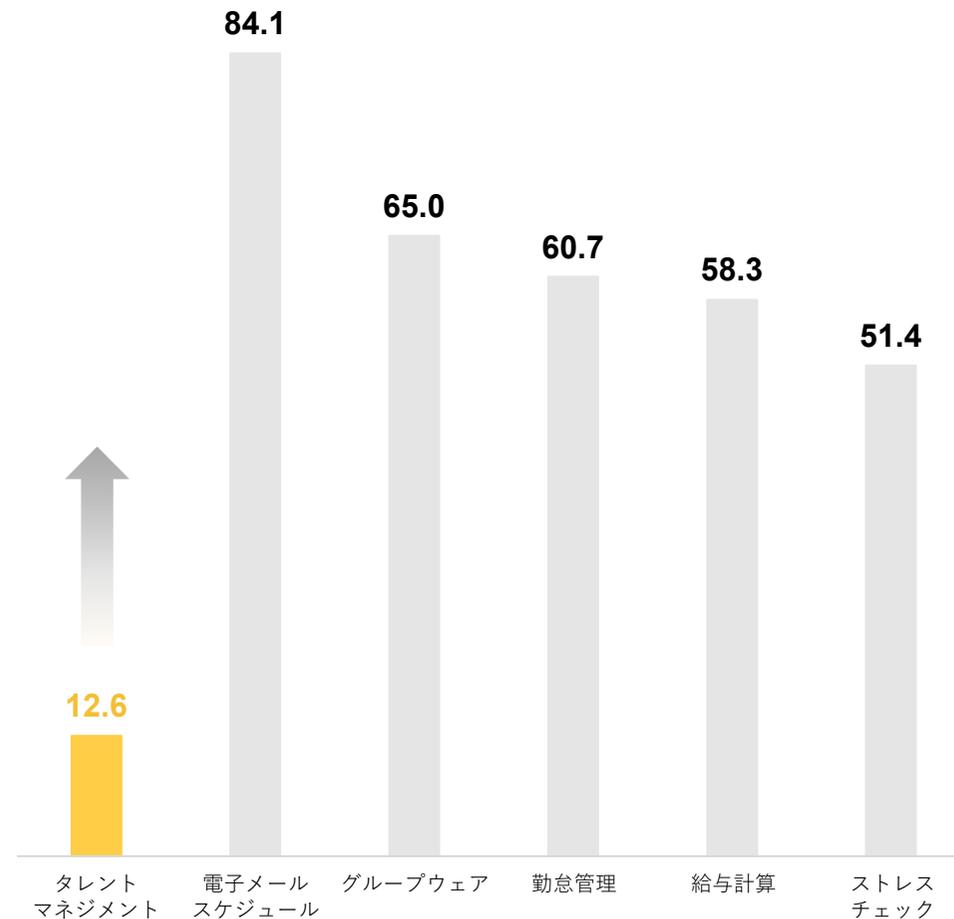
社



出所：総務省・経済産業省「平成28年経済センサスー活動調査」の統計データから当社作成

### 人事管理に関連するITシステムの導入状況

導入率：%

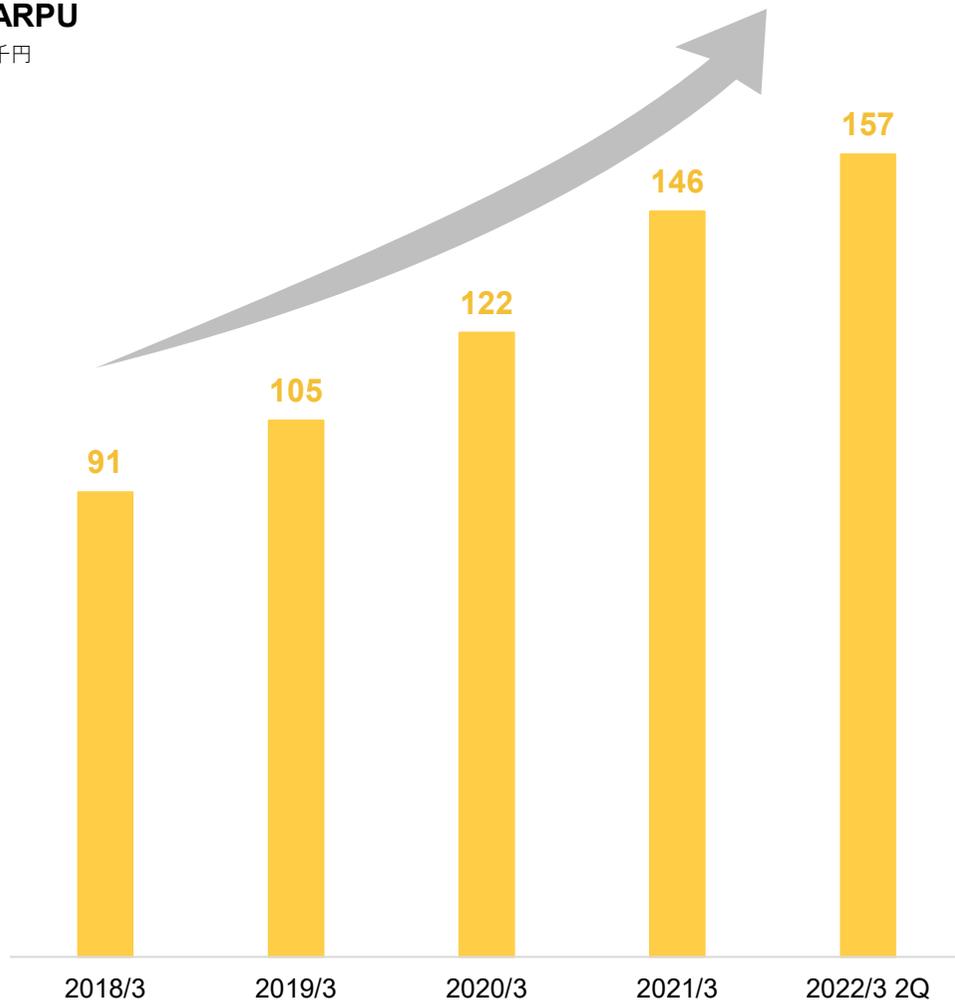


出所：IDC Japan 2017年7月「国内企業の人材戦略と人事給与ソフトウェア市場動向調査」から当社作成

# ARPUの拡大

ARPU

千円



## アップセルの推進

- 部分導入の顧客による利用拡大（登録人数プランのアップ）
- 申請ワークフロー等の追加オプションの利用拡大

## 新機能の開発

- 新たなオプション機能の開発

## エンタープライズ企業の増加

- アウトバウンド施策

## 人材データプラットフォームの構築

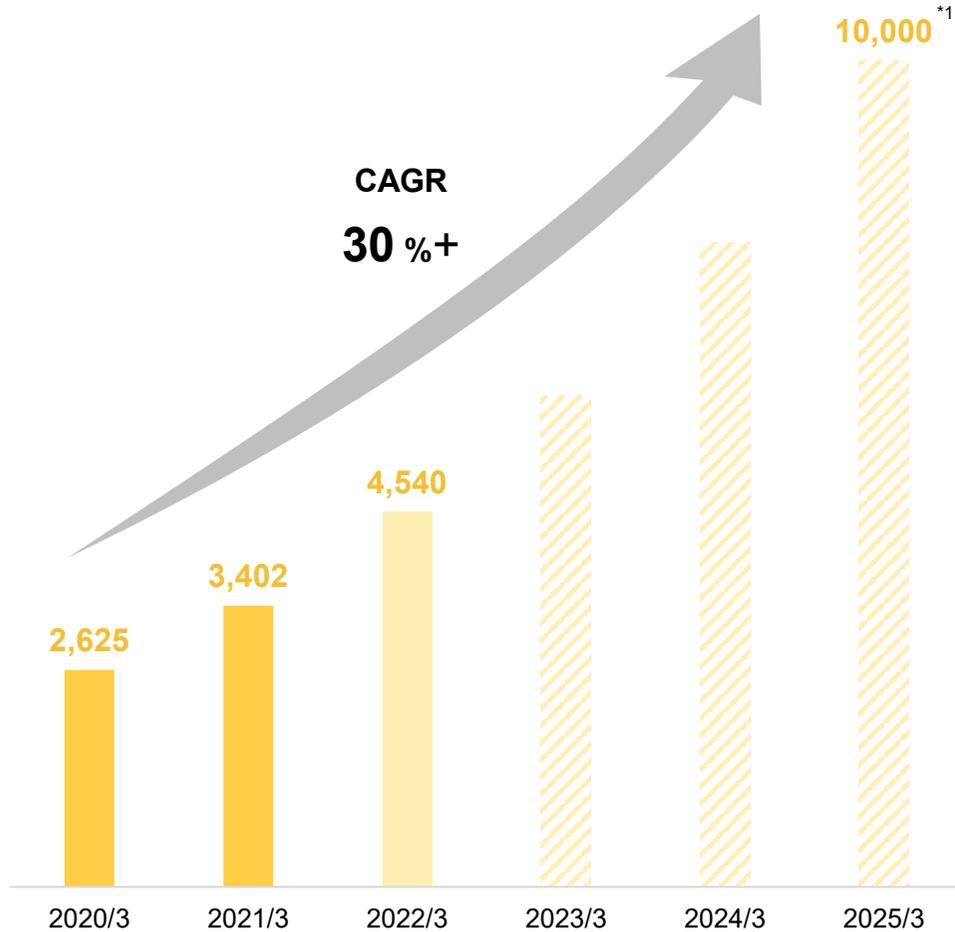
- 人材データベースを活用した新領域へのサービス展開

# 中期の成長イメージ

中期成長のグランドデザインとして、売上高100億円・売上総利益率80%・営業利益率30%を描く

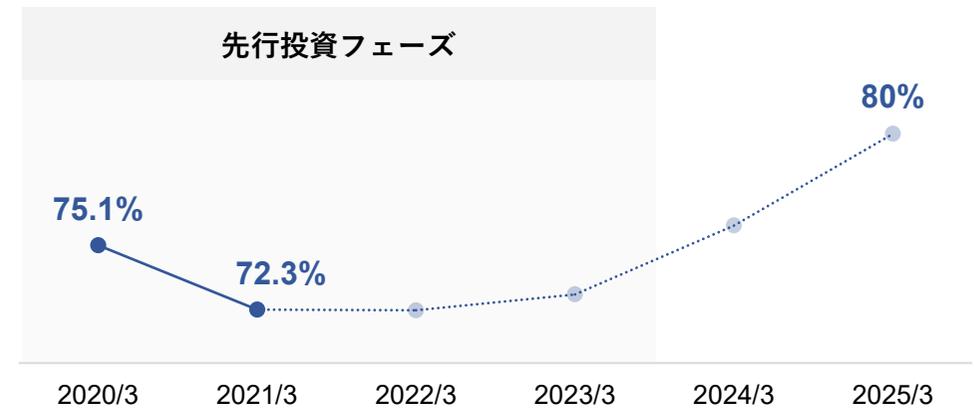
### 売上高の成長イメージ

百万円



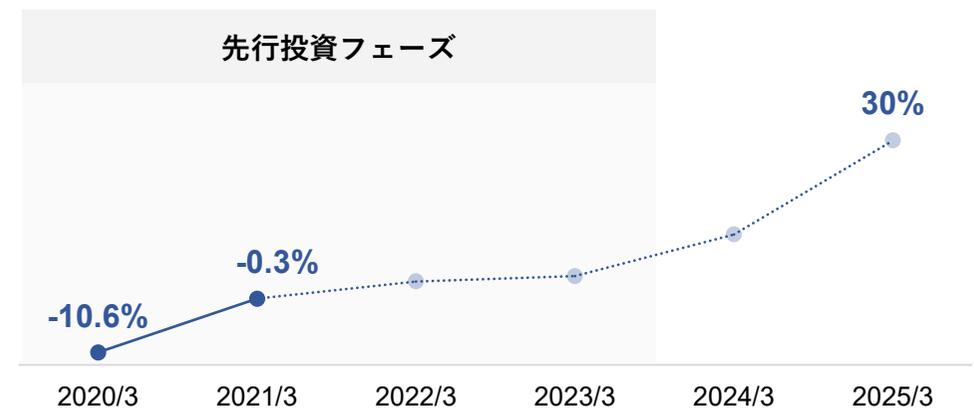
### 売上総利益率の成長イメージ

%



### 営業利益率の成長イメージ

%



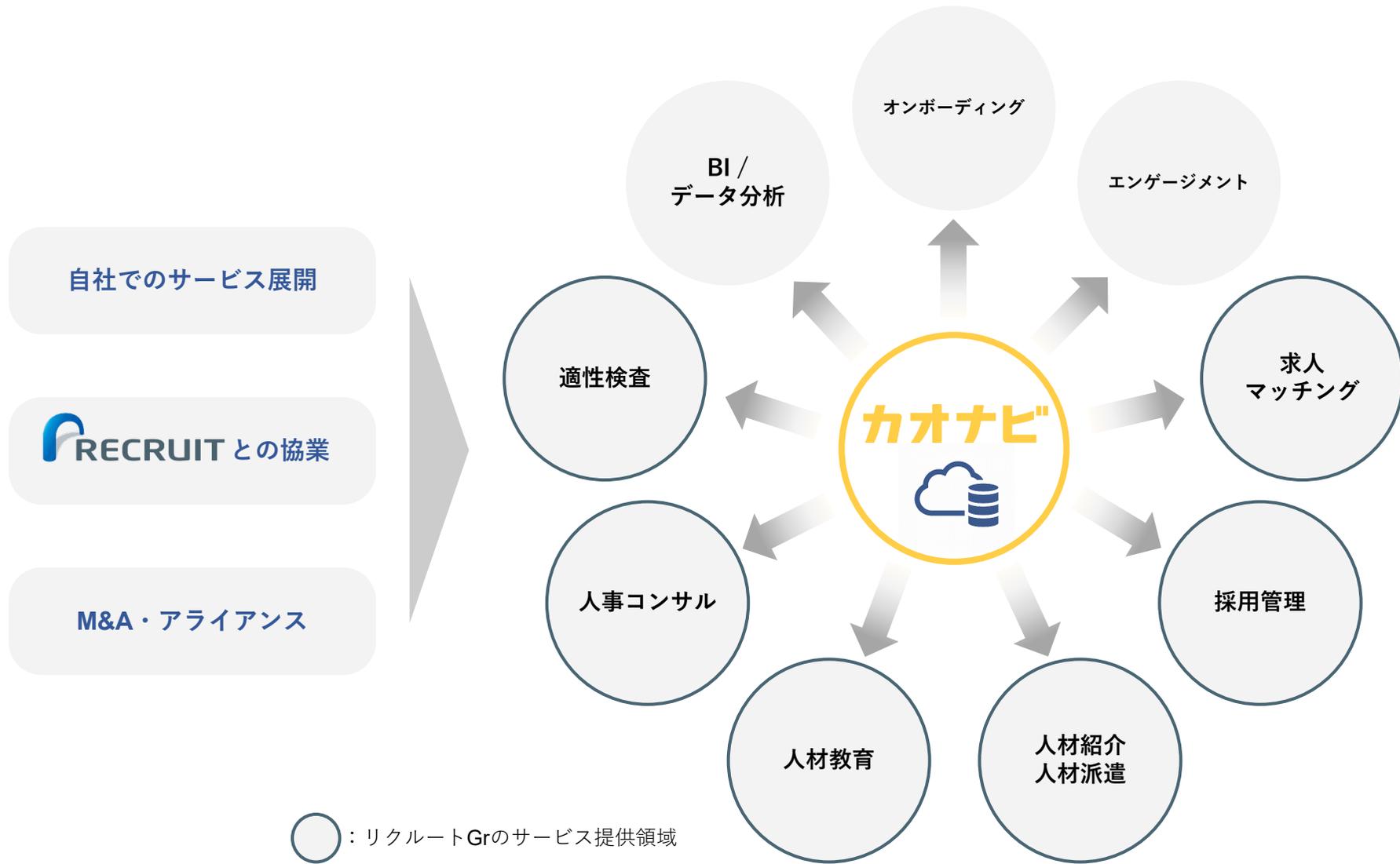
\*1：売上高100億円の前提条件として、利用企業数で4,000~5,000社、ARPUで170~220千円を想定しております

## 人材情報を一元化したデータプラットフォームを築く

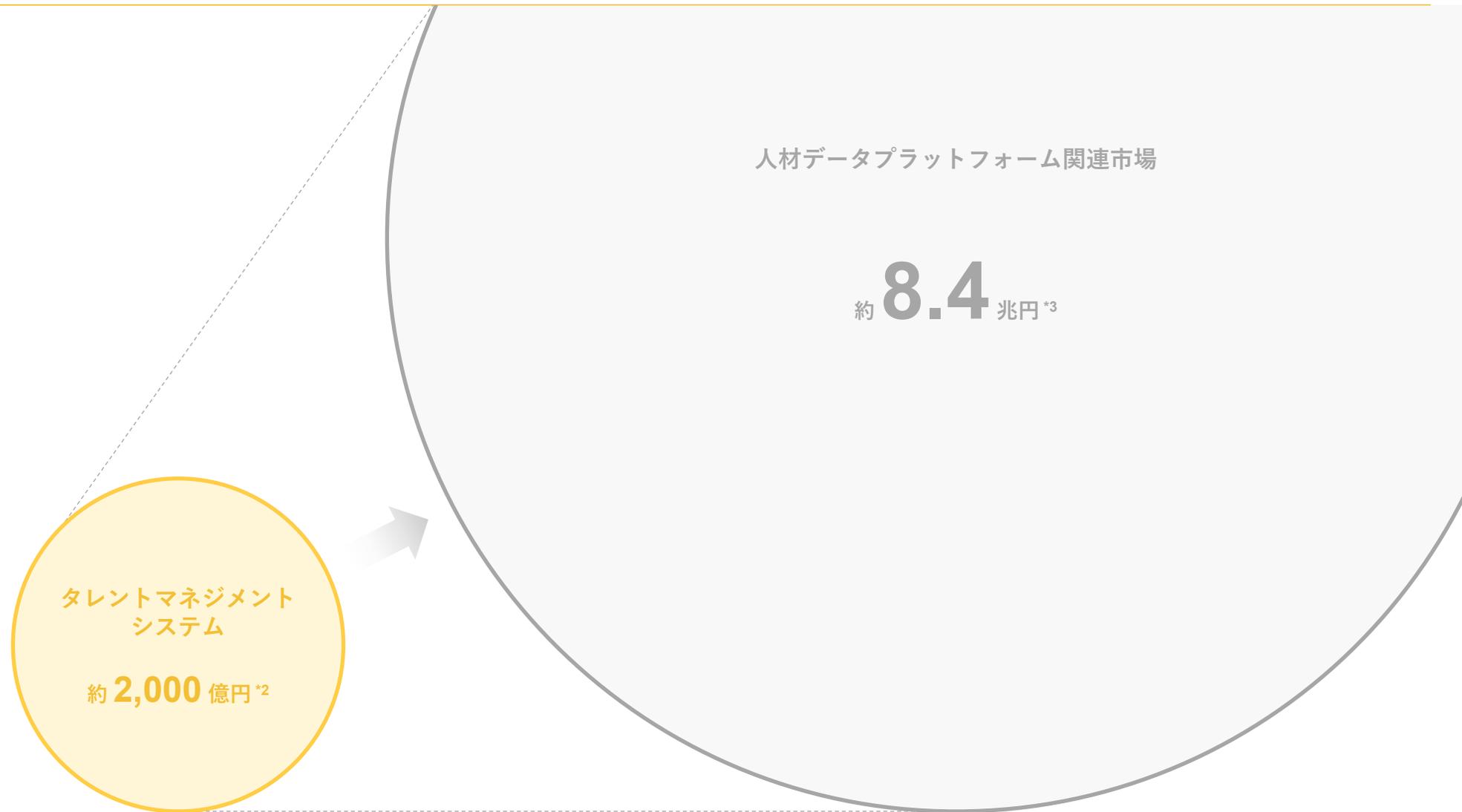


# 人材データプラットフォーム構想（中長期戦略）

人材データプラットフォームを築き、新たな事業領域からのマネタイズポイントを創出



# 人材データプラットフォームによるTAMの拡大可能性\*1



\*1: Total Addressable Marketの略で、想定される最大の市場規模を示します。一定の前提の下、外部の統計資料や公開資料を基礎として、下記に記載の計算方法により当社が推計しております

\*2: 総務省・経済産業省「平成28年経済センサスー活動調査」より従業員50以上の企業を導出し、従業員規模別に当社の料金体系を乗じて算出

\*3: 下記の市場規模を合算して算出

一般社団法人 人材サービス産業協議会「2030年の労働市場と人材サービス産業の役割」より、求人広告・職業紹介・派遣の市場規模（実績値）

矢野経済研究所「企業向け研修サービス市場に関する調査（2020年）」より、企業向け研修サービスの市場規模（2019年度）

矢野経済研究所「人材ビジネス市場に関する調査（2020年）」より、再就職支援業の市場規模（2019年度）

矢野経済研究所「EAP（従業員支援プログラム）市場に関する調査（2016年）」より、EAP（従業員支援プログラム）市場規模（2015年度予測値）

デロイト トーマツ ミック経済研究所「HR techクラウド市場の実態と展望2020年度版」より、採用管理クラウド・育成定着クラウドの市場規模（2021年度予測値）

# リスク情報

## 主要なリスク

### 競合について

発生可能性 **中** 影響度 **大**

当社のクラウド人材マネジメントシステムの事業の分野において、競合企業が存在しております。また、当該事業分野が成長市場であること及び参入障壁が必ずしも高いとは言えないことから、今後、更なる他社の新規参入により競争が激化する可能性があります。競合企業の営業方針、価格設定及び提供する製品・サービス等は、当社が属する市場に影響を与える可能性があり、これらの競合企業に対して効果的な差別化を行うことができず、当社が想定している事業展開が図れない場合、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

## 対応策

引き続き顧客のニーズを汲んだ製品・サービスの提供を進めるほか、顧客体験価値やカスタマーサクセスの向上をより一層進めることで、競合企業との差別化を図ってまいります。

### システムトラブルについて

発生可能性 **小** 影響度 **大**

当社のサービスは、インターネットを介して提供されております。しかしながら、大規模なプログラム不良や自然災害、事故、不正アクセス、その他何らかの要因によりシステム障害やネットワークの切断等予測不能なトラブルが発生した場合には、社会的信用失墜等により、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

安定的なサービスの運営を行うため、サーバー設備の増強、セキュリティの強化、システム管理体制の構築等により、システム障害に対する万全の備えをしております。

### 個人情報保護について

発生可能性 **小** 影響度 **大**

当社は、提供するサービスに関連して個人情報を取り扱っているため、「個人情報の保護に関する法律」が定める個人情報取扱事業者としての義務を課されております。当社が保有する個人情報等につき漏洩、改ざん、不正使用等が生じる可能性が完全に排除されているとはいえません。従いまして、これらの事態が起こった場合、適切な対応を行うための相当なコストの負担、当社への損害賠償請求又は信用の低下等によって、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

個人情報の外部漏洩の防止はもちろん、不適切な利用、改ざん等の防止のため、個人情報の管理を事業運営上の重要事項と捉え、アクセスできる社員を限定すると共に、個人情報保護規程等を制定し、全従業員を対象として社内教育を徹底する等、同法及び関連法令並びに当社に提供される関連ガイドラインを遵守し、また、プライバシーマークを取得しており、個人情報の保護に積極的に取り組んでおります。

### 人材の確保や育成について

発生可能性 **中** 影響度 **中**

当社は、継続的な事業拡大のためには、優秀な人材の確保、育成及び定着が最も重要であると認識しております。しかしながら、当社が求める優秀な人材が必要な時期に十分に確保・育成できなかった場合や人材流出が進んだ場合には、経常的な業務運営及び事業拡大等に支障が生じることや、採用費が計画から乖離すること等により、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

従業員が働きやすい環境の整備や人事制度の構築、教育・研修体制の充実化に努めてまいります。

\* その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください

1. 注目されるタレントマネジメント

2. サービス概要

3. 成長戦略と潜在的な市場規模

**4. “はたらく”の未来とカオナビ**

5. 財務情報

# 人材情報の管理と働き方の変遷－過去

1980

1990

2000

2010

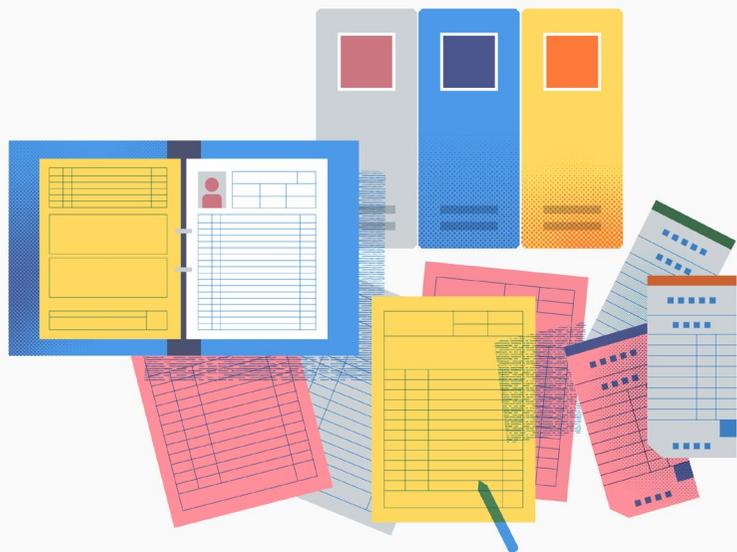
2020

2030

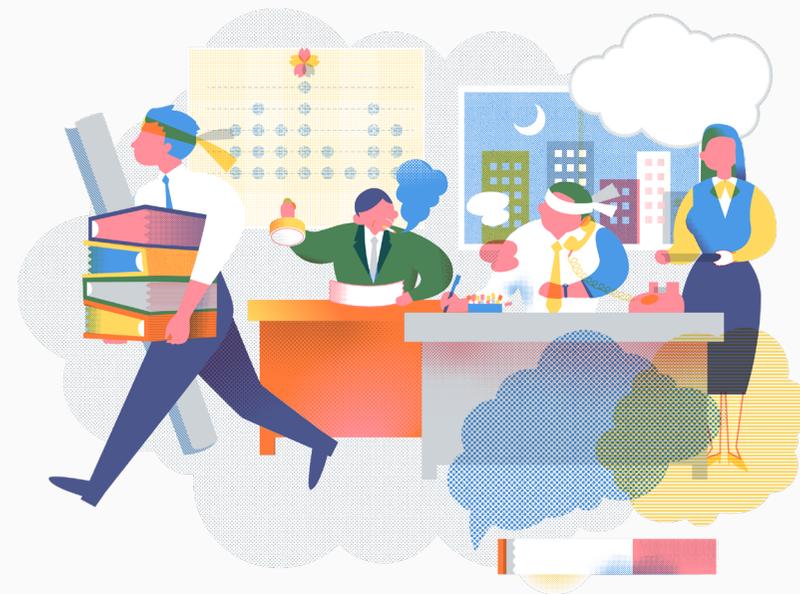
自分の情報は会社が管理

自分の情報は自分で管理

Paper



人材情報を会社が紙で管理



単純作業の分担

# 人材情報の管理と働き方の変遷－過去

1980

1990

2000

2010

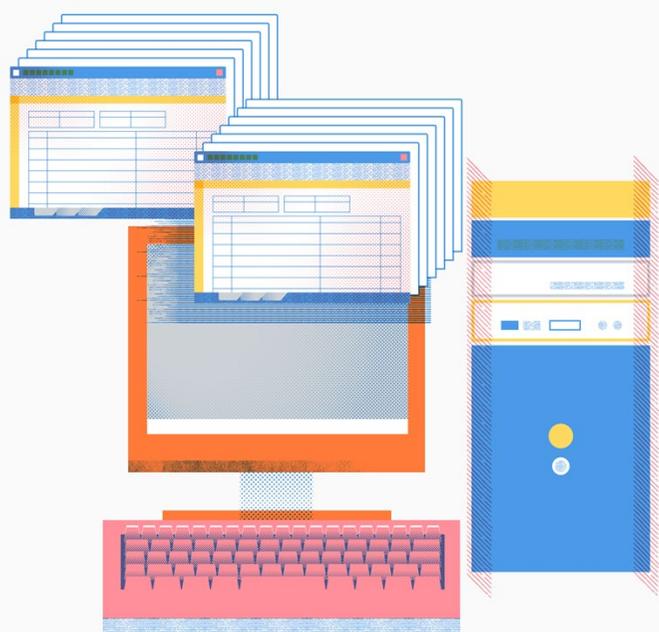
2020

2030

自分の情報は会社が管理

自分の情報は自分で管理

Data



人材情報を会社がデータで管理



PCを使って一人で全部をこなす

# 人材情報の管理と働き方の変遷－現在

1980

1990

2000

2010

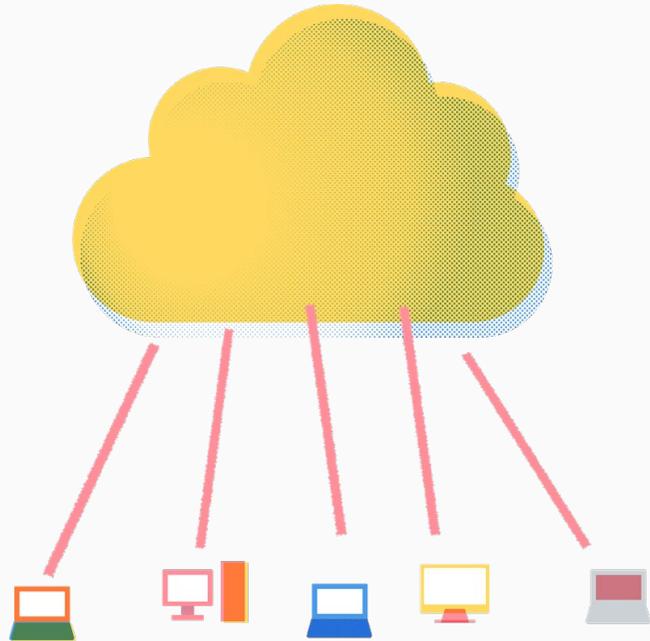
2020

2030

自分の情報は会社が管理

自分の情報は自分で管理

## Cloud



人材情報を会社がクラウド上で管理



人材情報の活用

→ 得意分野を活かしてチームで働く

# 人材情報の管理と働き方の変遷－未来

1980

1990

2000

2010

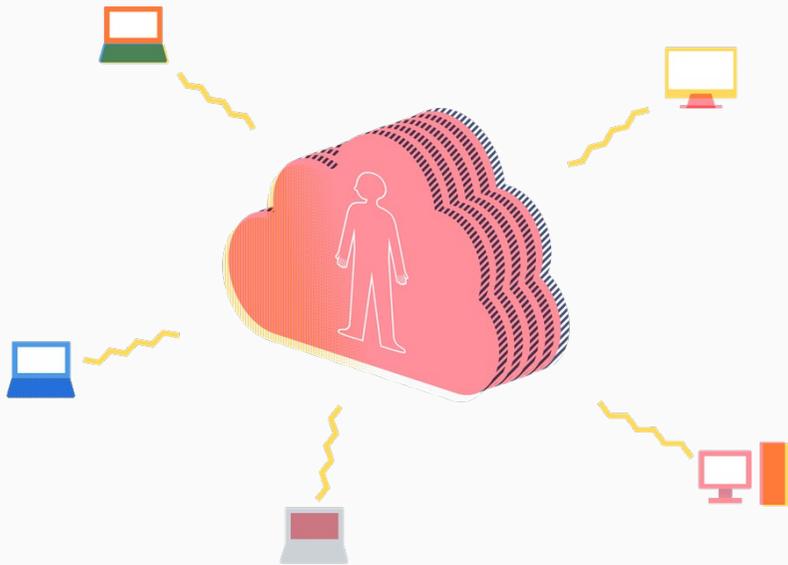
2020

2030

自分の情報は会社が管理

自分の情報は自分で管理

## Portable



個人が管理する情報に複数の組織がアクセス



スキルや才能を活かして様々な組織で働く

# 新しい時代のプロダクト



# プロダクトの個性



カオナビは「三国志のゲームのように人材管理ができれば」という発想から生まれました。

このゲームの要素を思考のベースに取り入れるマインドは、私たちの原点であり、圧倒的な**個性**です。

所属: Hornburg castle

城主: Rohan Erkenbrand (LV 48, HP 520/765, MP 39/39)

兵数: 2180 / 2300

資産: 580 / 580

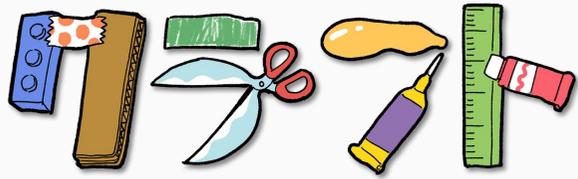
騎士	28 / 32	防衛力	A	兵糧収入	2340	製造	42
楯兵	73 / 75	兵装・兵器	B	農地	9000	治癒	61
弓兵	72 / 80	馬	.... 40	生産性	35	修繕	34
歩兵	181 / 196	大砲	.... 1	肥沃度	59		
衛生兵	24 / 24	投石器	.... 5	治水	32		

人口: 15130

農民	6700	職人	1200
商人	3200	傭兵	4030

加入者: Jeanne D, Napoleon B, Johan G

# プロダクトづくりで大切にしていること

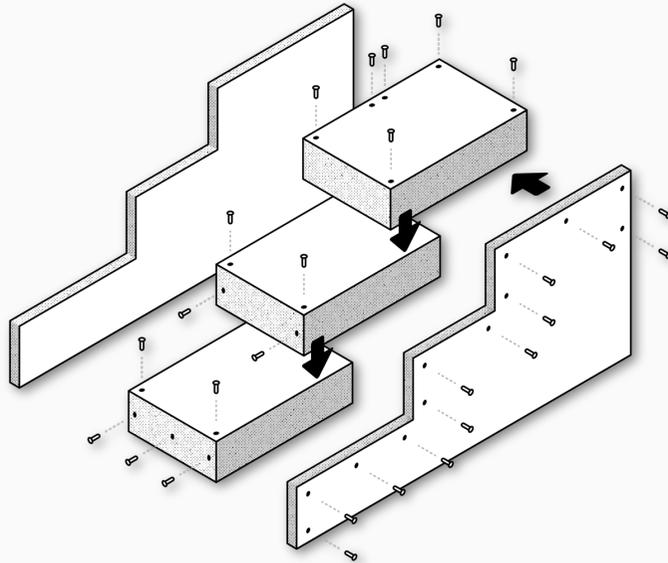


## 柔軟性に富んだシステム

ユーザーの使い方をサービス側がコントロールするのではなく、ニーズに応えられる汎用性を持つ。

ユーザーの創造力を誘発・促進し、それを受け止められるサービスを目指しています。

## ユニバーサルデザイン

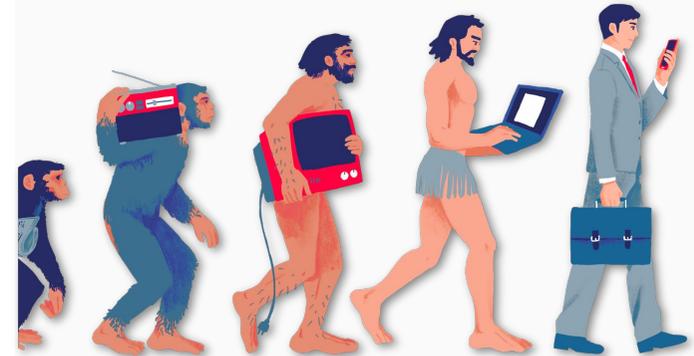


## 誰もが操作で迷わない

マニュアルを読まなくても、最初にまずは触ってみて、使い方や活用の仕方がわかる。

それほどに誰にとってもやさしく理解しやすい設計にすることを目指しています。

## TECH TREND



## トレンドを理解する

時代の変化によってユーザーの生活に密着しているテクノロジーは変化していきます。

未来の生活で使われるプロダクトを作るために、テクノロジーのトレンドを理解し、活用します。

1. 注目されるタレントマネジメント

2. サービス概要

3. 成長戦略と潜在的な市場規模

4. “はたらく”の未来とカオナビ

**5. 財務情報**

# 財務・KPIハイライト (2022年3月期第2四半期)

ARR \*1

4,177 百万円

売上高ストック比率 \*2

89.1 %

売上総利益率

72.6 %

利用企業数 \*3

2,214 社

ARPU \*4

157 千円

解約率 \*5

0.63 %

\*1: 四半期末時点のMRR (Monthly Recurring Revenueの略で月額利用料の合計額) に12を乗じた金額

MRRは顧客契約プランの月額利用料に対して、新収益認識基準や無料期間の按分等を考慮しない管理会計上の数値

\*2: 売上高の総額に対するカオナビの月額利用料から計上される売上高 (ストック収益) の比率

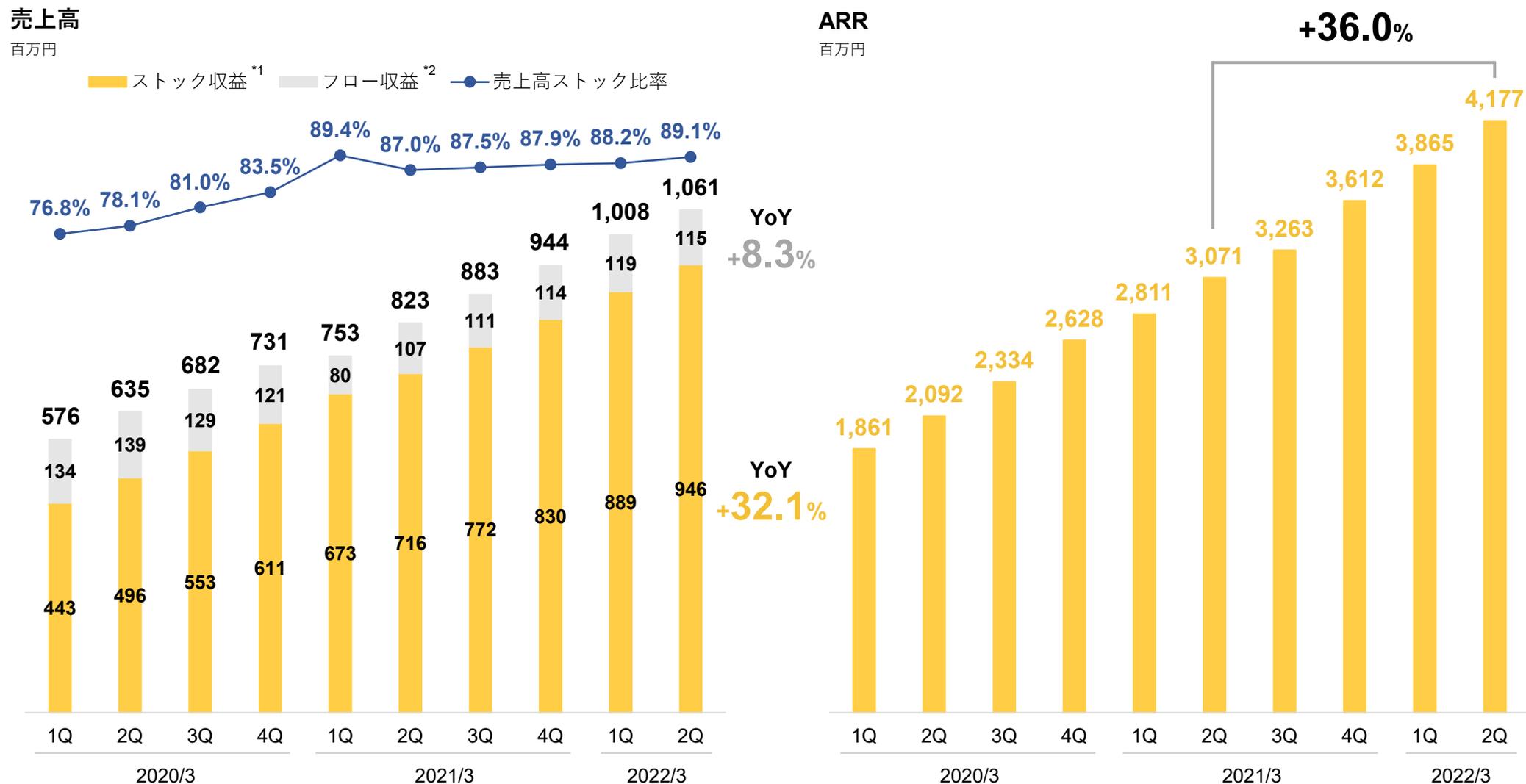
\*3: 四半期末時点のカオナビを導入している企業や団体等の数

\*4: Average Revenue Per Userの略で、四半期末時点のMRRを利用企業数で除した金額

\*5: MRR解約率の直近12ヶ月平均

# 売上高・ARRの推移

ARRの増加に伴い、売上高は堅調な成長を継続



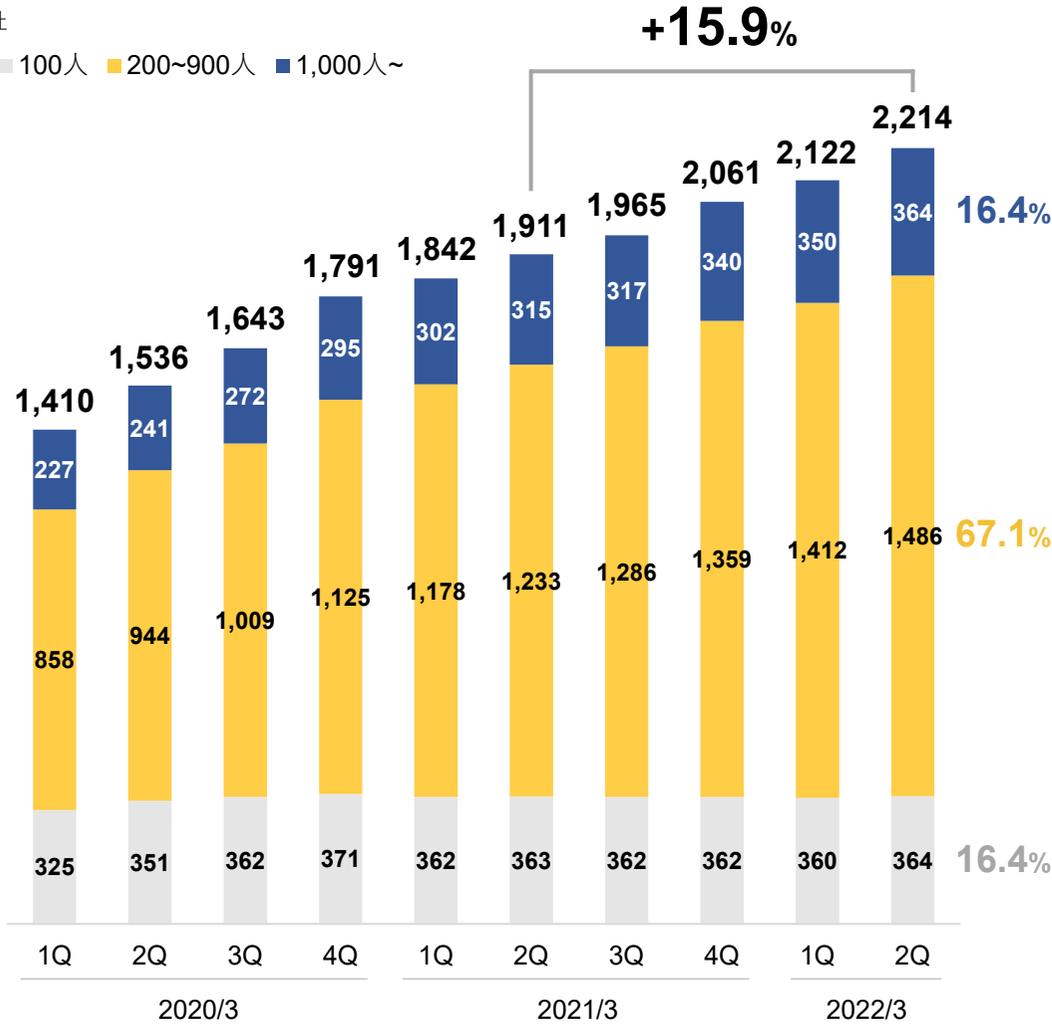
\*1: カオナビの月額利用料から計上される売上高  
\*2: 初期費用、有料サポート等から計上される売上高

# 利用企業数・ARPUの推移

利用企業数（登録人数プラン別）

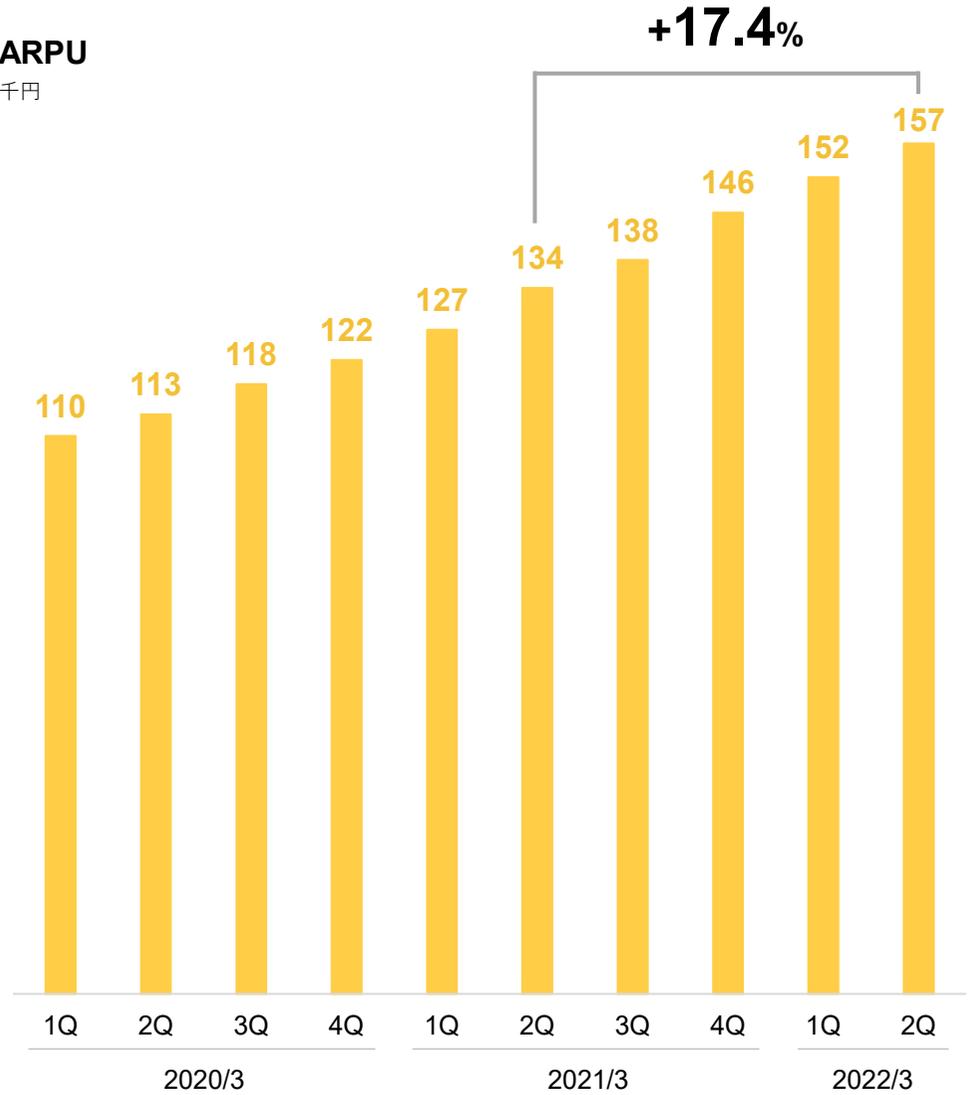
社

■ 100人 ■ 200~900人 ■ 1,000人~



ARPU

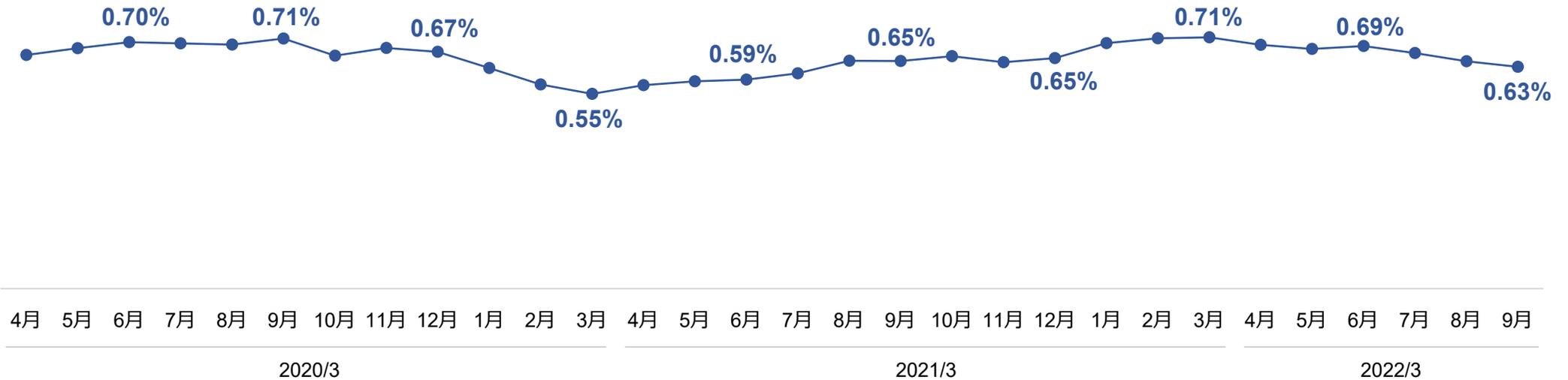
千円



# 解約率の推移

解約率は低い水準を維持

MRR解約率\*1の直近12ヶ月平均



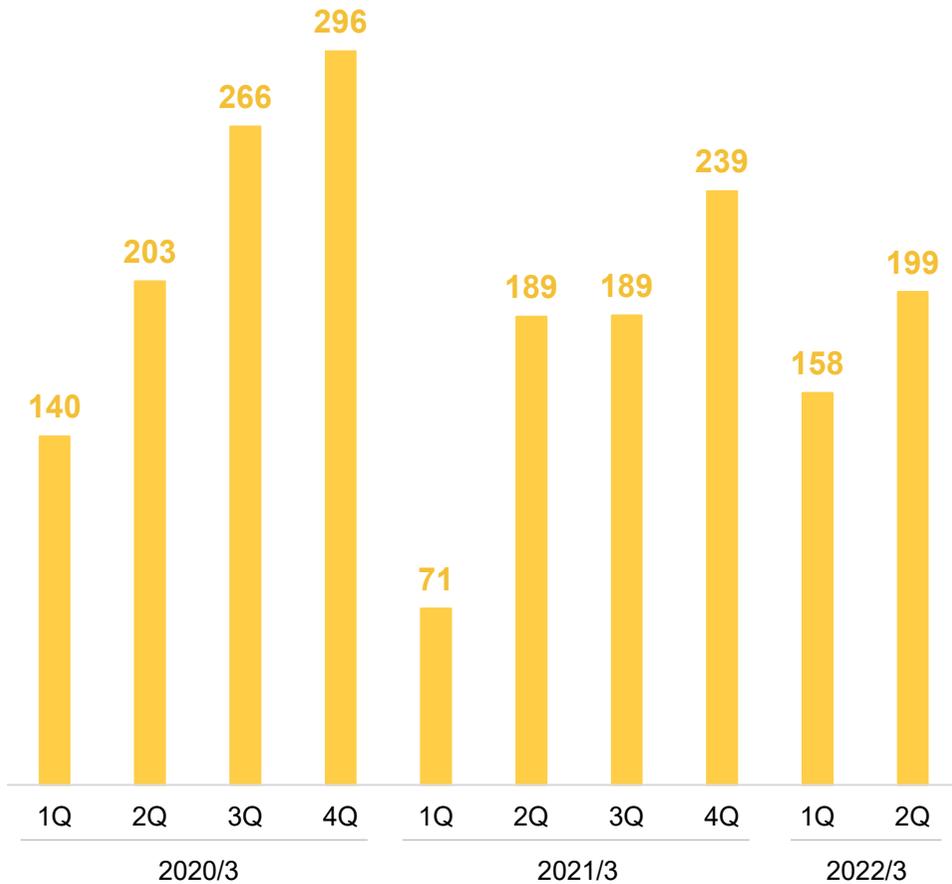
\*1: MRR解約率 = 当月の解約により減少したMRR ÷ 前月末のMRR

# ユニットエコノミクスの推移

ユニットエコノミクスは健全な水準を維持

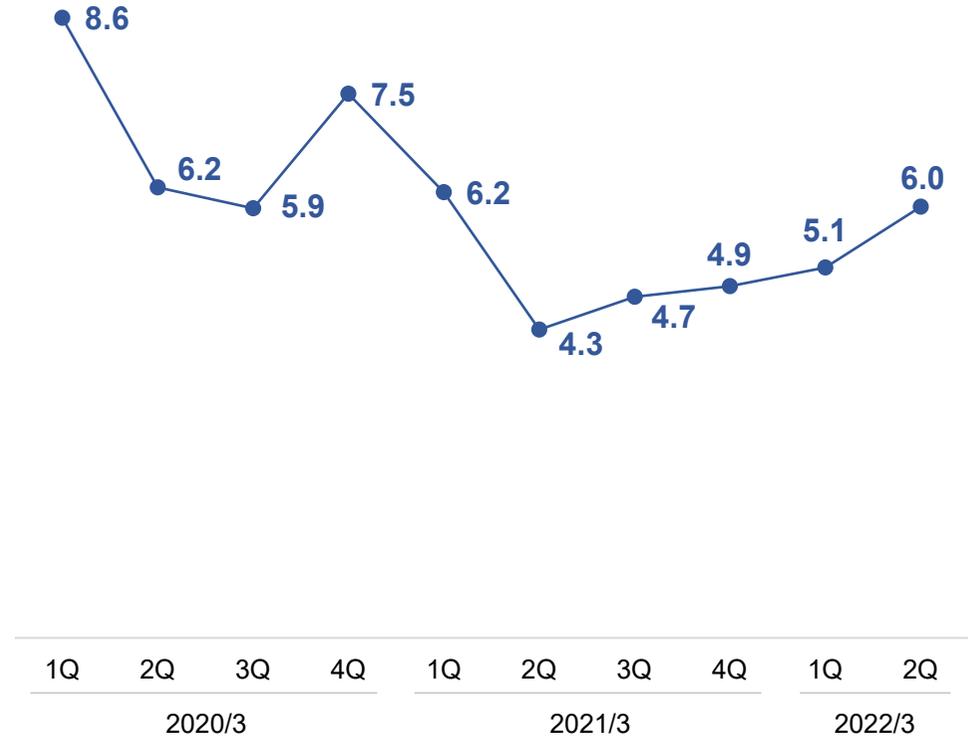
マーケティング関連費用 \*1

百万円



LTV/CAC \*2

X



\*1: 広告宣伝費や販売促進費等のマーケティング活動に関連する費用

\*2:  $LTV = (ARPUの四半期平均値 \div MRR解約率の四半期平均値) \times 四半期における売上総利益率$

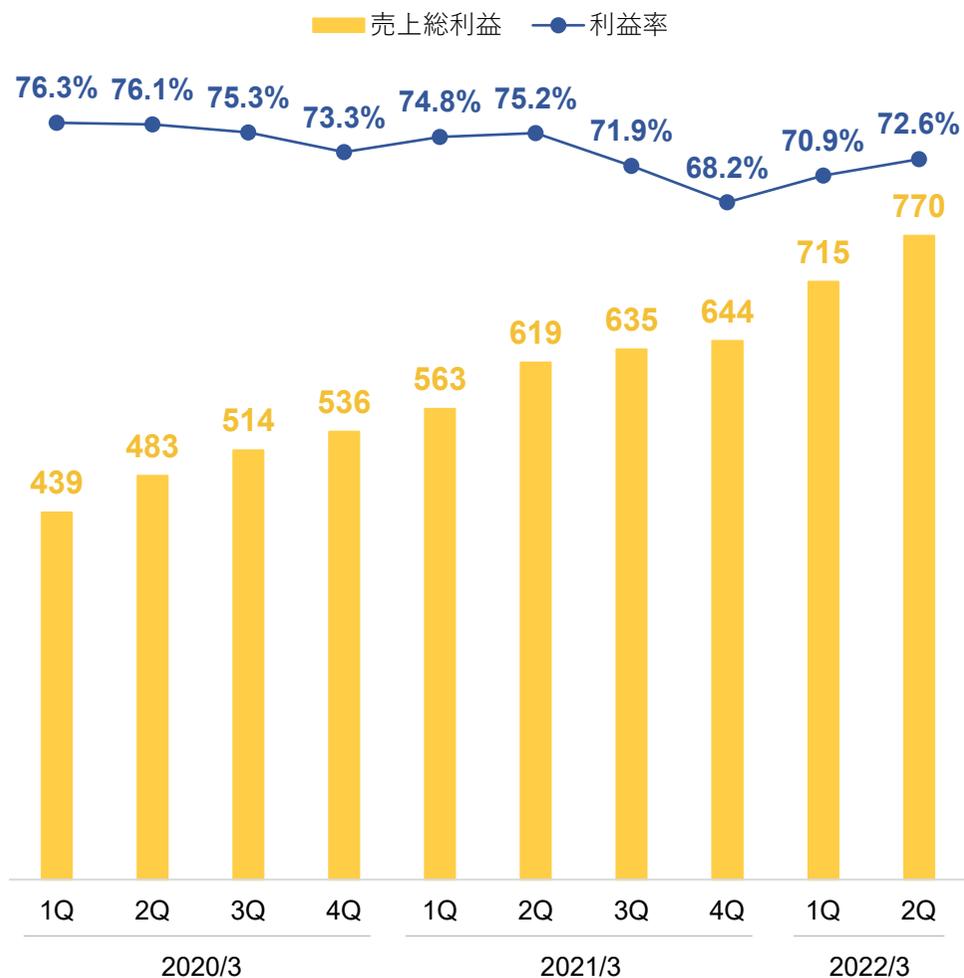
$CAC = 販売 \cdot マーケティング費用 (営業 \cdot マーケティング \cdot カスタマーサクセス等に係る人件費、マーケティング関連費用、家賃、システム利用料など) \div 新規獲得顧客数$

# 売上総利益・売上原価の推移

収益力の源泉である売上総利益は堅実に増加

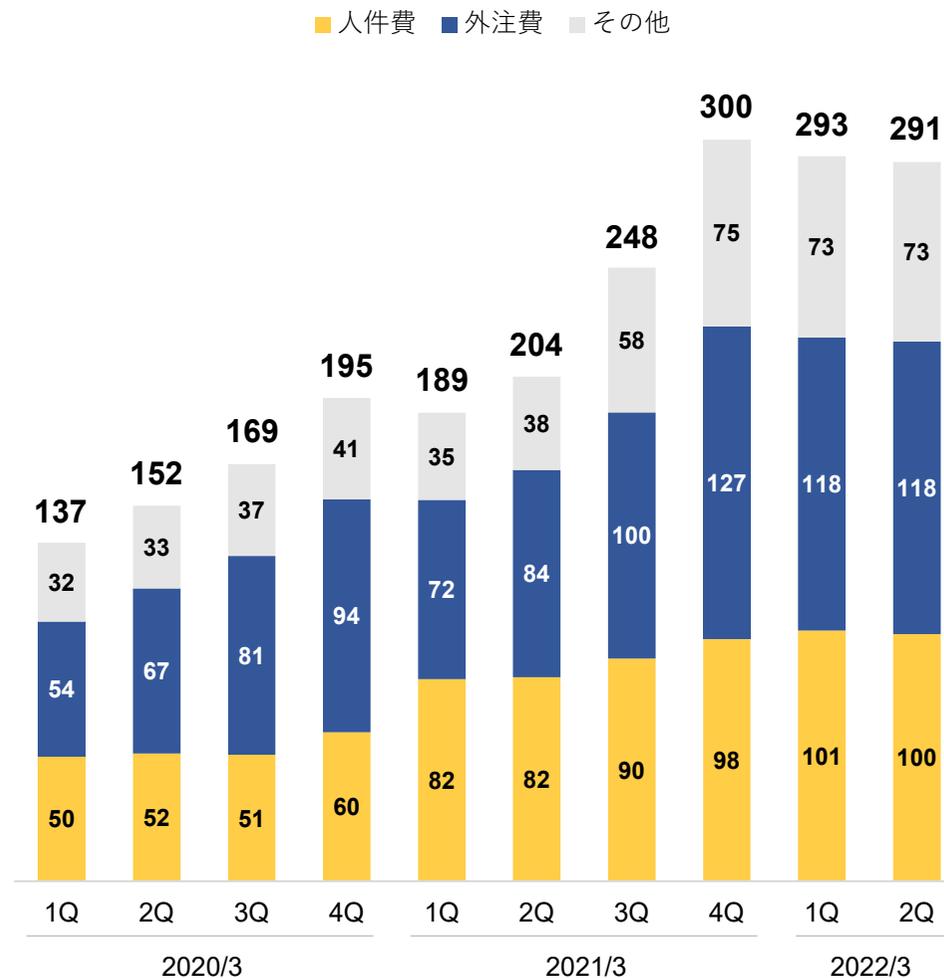
## 売上総利益

百万円



## 売上原価

百万円

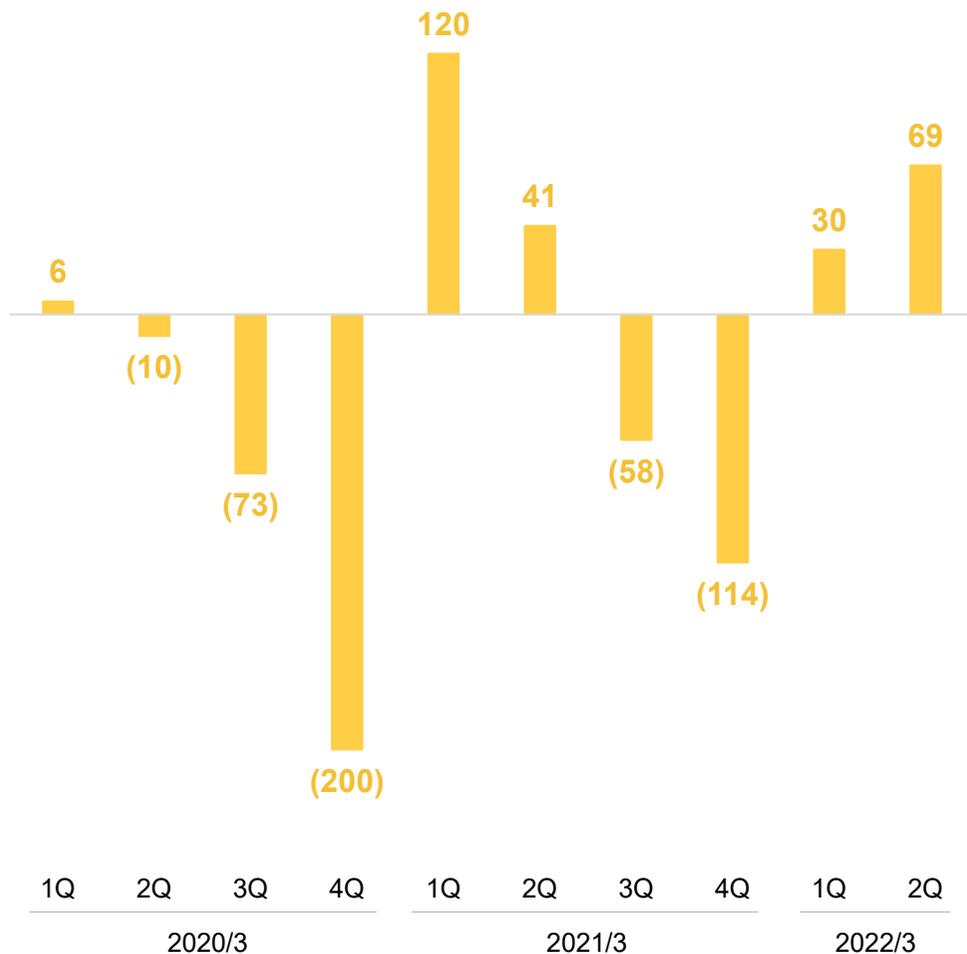


# 営業利益・販売費及び一般管理費の推移

売上総利益の成長に伴い、営業利益を生み出す収益力も向上

## 営業利益

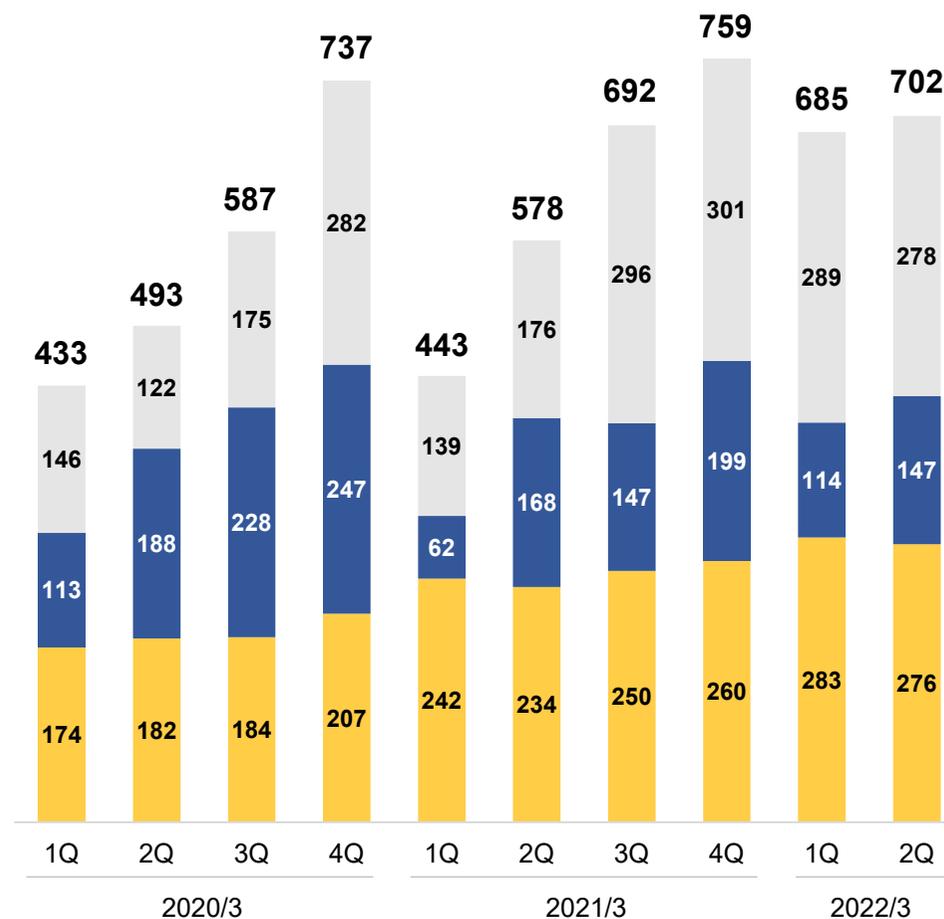
百万円



## 販管費

百万円

■ 人件費 ■ 広告宣伝費 ■ その他



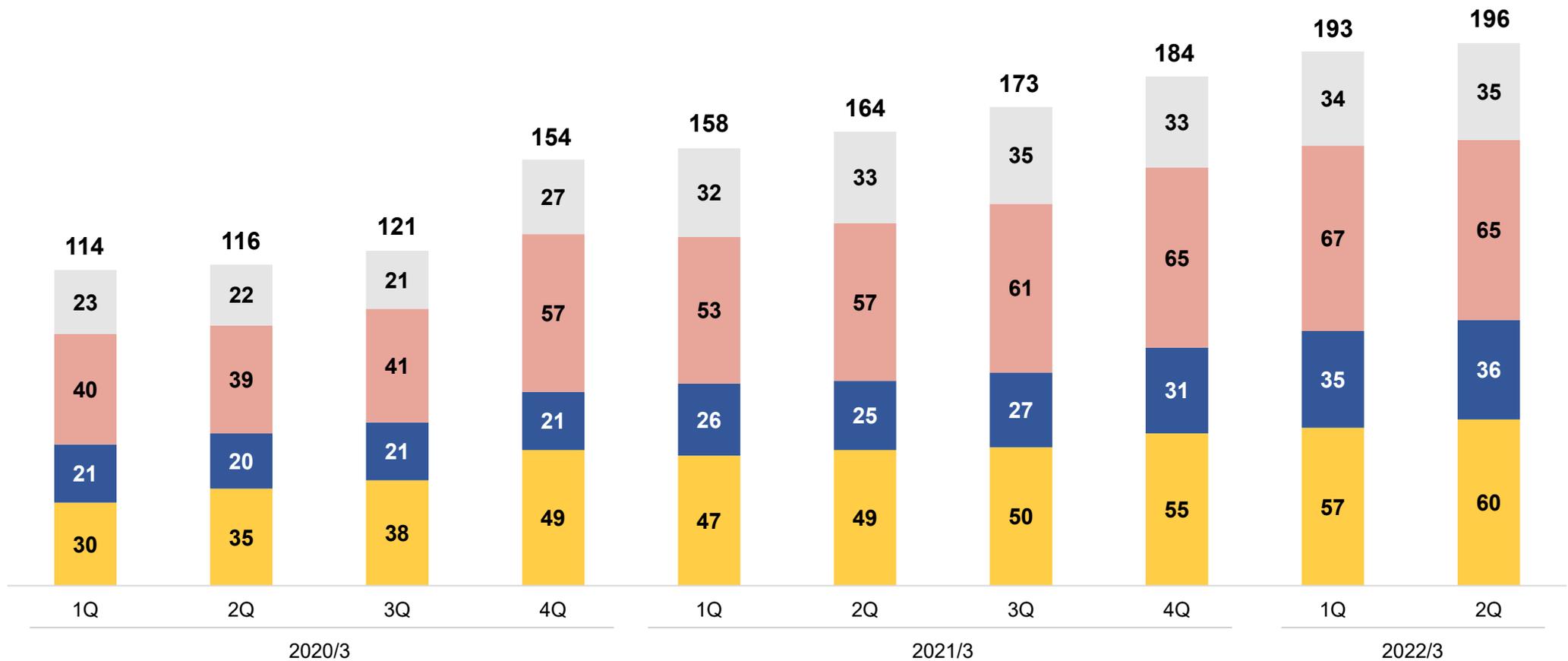
# 従業員数の推移

組織体制の強化に向けて、積極的な人材採用を継続

従業員数\*1

名

■セールス&マーケティング ■カスタマーサクセス&サポート ■エンジニア ■コーポレート



\*1: 正社員の期末人員

# フリーキャッシュフロー・前受収益の推移

ストック収益の拡大により、資金創出力も着実に向上

## FCF

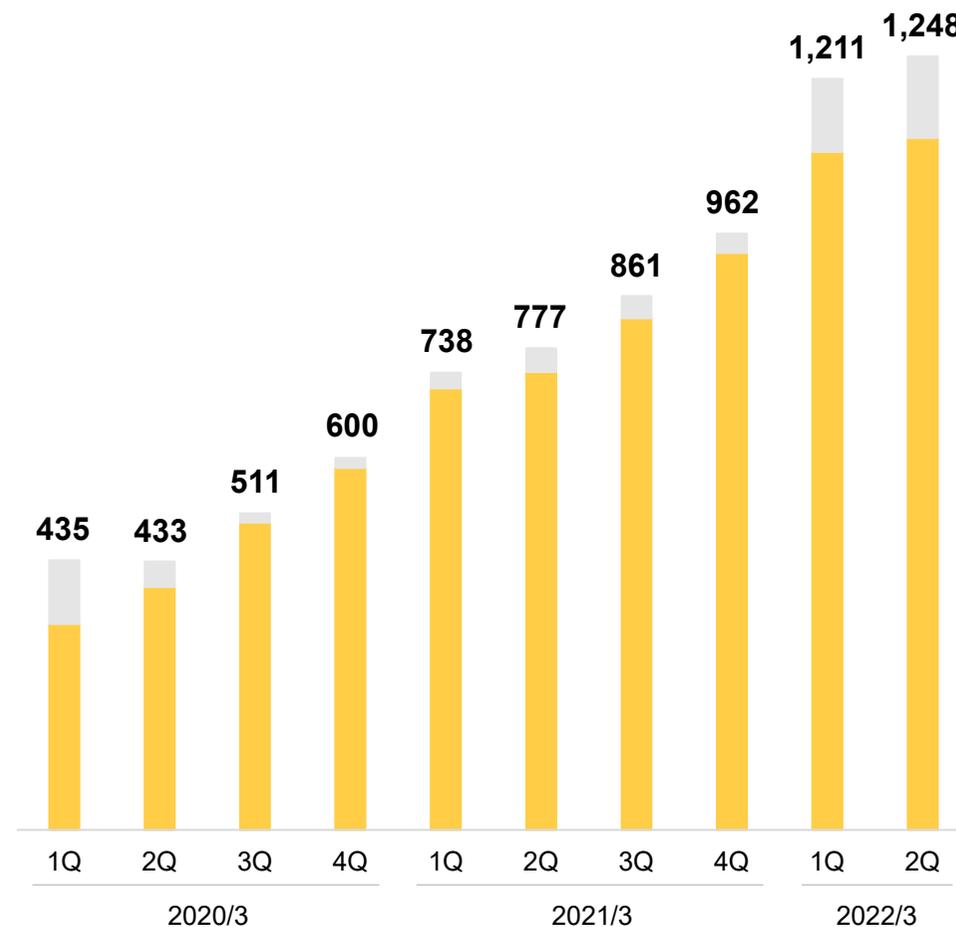
百万円



## 前受収益

百万円

■ ストック収益 ■ フロー収益



# 補足資料

# 取締役・アドバイザー



**柳橋 仁機** やなぎはし ひろき  
代表取締役社長 CEO

アクセンチュアにて教育機関や官公庁の業務改革プロジェクトで業務基盤の整備や大規模データベースの開発業務を担当。その後、アイスタイルにて人事部門責任者として人事関連業務に従事。2008年に当社を設立し、代表取締役に就任



**小林 傑** こばやし すぐる  
社外取締役

JTBを経て、リンクアンドモチベーションにて大手企業を中心に組織人事コンサルティング業務に従事。その後、フィールドマネージメント・ヒューマンリソースを設立し、代表取締役に就任。2018年に当社社外取締役就任



**佐藤 寛之** さとう ひろゆき  
取締役副社長 COO

リンクアンドモチベーションにて大企業向け組織変革コンサルティング部門で営業を担当。その後、シンプレクスにて人事開発グループ責任者として採用・育成・評価・配置等の人材開発業務に従事。2011年に当社取締役就任



**崔 真淑** さいますみ  
社外取締役

大和証券にてマーケットエコノミストを務めた後、日経CNBC経済解説委員会コメンテーターに就任。その後、グッド・ニュースアンドカンパニーズを設立し、代表取締役に就任。2021年に当社社外取締役就任



**橋本 公隆** はしもと きみたか  
取締役 CFO

三洋電機の財務部門で資金調達や金融機関との渉外業務を担当。その後、三菱UFJモルガン・スタンレー証券にてM&Aアドバイザーや資金調達等の投資銀行業務に従事。2018年に当社に入社し、2019年に当社取締役就任



**森 正弥** もりまさや  
技術顧問

デロイトトーマツコンサルティング 執行役員。東北大学 特任教授。日本ディープラーニング協会 顧問  
アクセンチュアにて先端技術リードを務め、米国の研究所展開プロジェクトに従事。その後、楽天にて執行役員 兼 楽天技術研究所代表として世界5ヵ国7拠点での研究開発を統括。G1ディープラーニング研究会アドバイザーボード、企業情報化協会AI&ロボティクス研究会委員長を務める

# マネジメントチーム



**平松 達矢** ひらまつ たつや  
執行役員 プロダクト本部長

モバイルサイト開発業務に従事した後、コロプラにてプラットフォームの運営及び開発を担当。その後、ゲーム会社の新規開発部門でマーケティングとアライアンス業務に従事。2017年に当社に入社し、2018年よりプロダクト部門責任者を務める



**篠崎 順也** しのざき じゅんや  
マーケティング本部長

博報堂にて外資系メーカーや国内自動車メーカーの営業を担当。その後、スポーツ事業会社を経て、グリーとGlossomにて広告事業に従事。2016年に当社に入社し、マーケティング戦略を担当。2020年よりマーケティング部門責任者を務める



**内田 壮** うちだ たけし  
執行役員 社長室長

日本エス・エイチ・エルにて人事コンサルティングやデータ分析を担当。その後、ヘルスケア企業にて事業開発、コンサルティングファームにて事業開発コンサルティングなどに従事。2017年に当社に入社し、2018年より社長室長を務める



**玉木 穰太** たまき じょうた  
CDO ブランドデザイン本部長

W+K、AKQAなど外資系広告エージェンシーにて海外クライアントを担当。その後、AI系ベンチャーCogent Labsにてバリューアップを支援。2019年に当社の業務支援を経て、2020年にCDO就任。ブランドデザイン部門責任者を務める



**杉野 祐子** そまの ゆうこ  
コーポレート本部長

ITベンチャーやアパレル企業にて契約業務、知的財産権業務、コーポレートガバナンス業務等企業法務全般に従事。2018年に当社に入社し、上場に向けた内部統制の構築を担当。2019年よりコーポレート部門責任者を務める



**松下 雅和** まつした まさかず  
CTO

Sler企業を経て、サイバーエージェントにてゲームやコミュニティサービスの開発に携わる。その後、トランスリミットにて海外向けアプリゲーム開発にCTOとして従事。2020年に当社に入社し、同年9月にCTO就任



**最上 あす美** もがみ あすみ  
カスタマーエンゲージメント本部長

ぐるなびにて新規加盟店獲得の営業を担当。その後、不動産企業にて採用を中心とした人事業務に従事。2015年に当社に入社し、インサイドセールスの立ち上げを経て、2020年よりカスタマーエンゲージメント部門責任者を務める



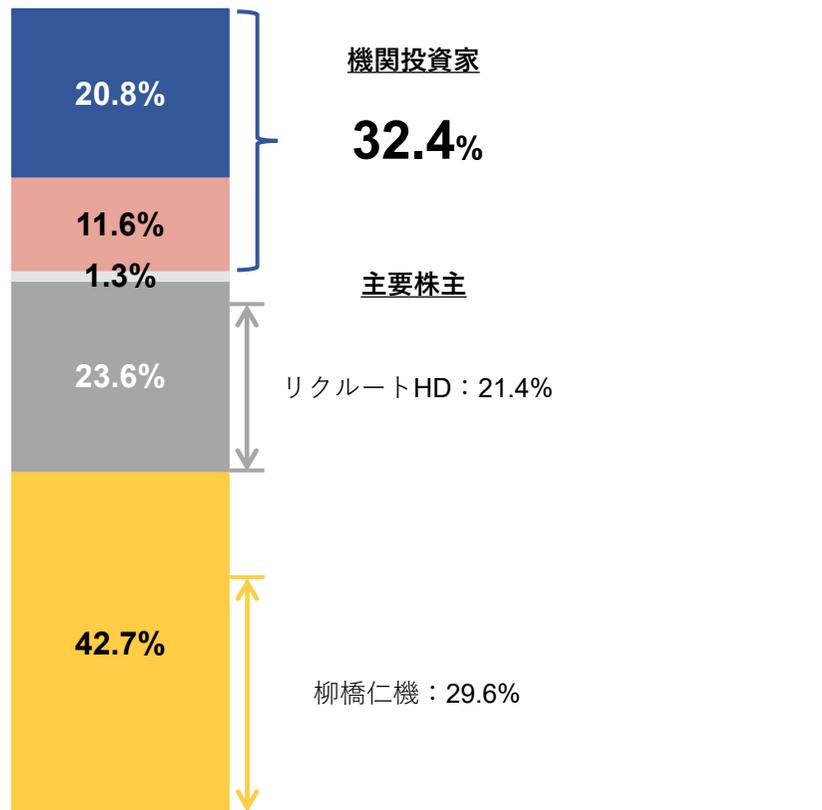
**福田 健** ふくだ けん  
VP of Engineering

ITベンチャーにエンジニアとして入社後、コロプラにてマネージャーとしてエンジニアやPMに従事。2015年に当社に入社し、2019年にVPoEに就任。2020年よりサービス開発部長として、カオナビの開発業務に従事

# 株主構成 (2021年9月末)

## 株主の所有者別状況

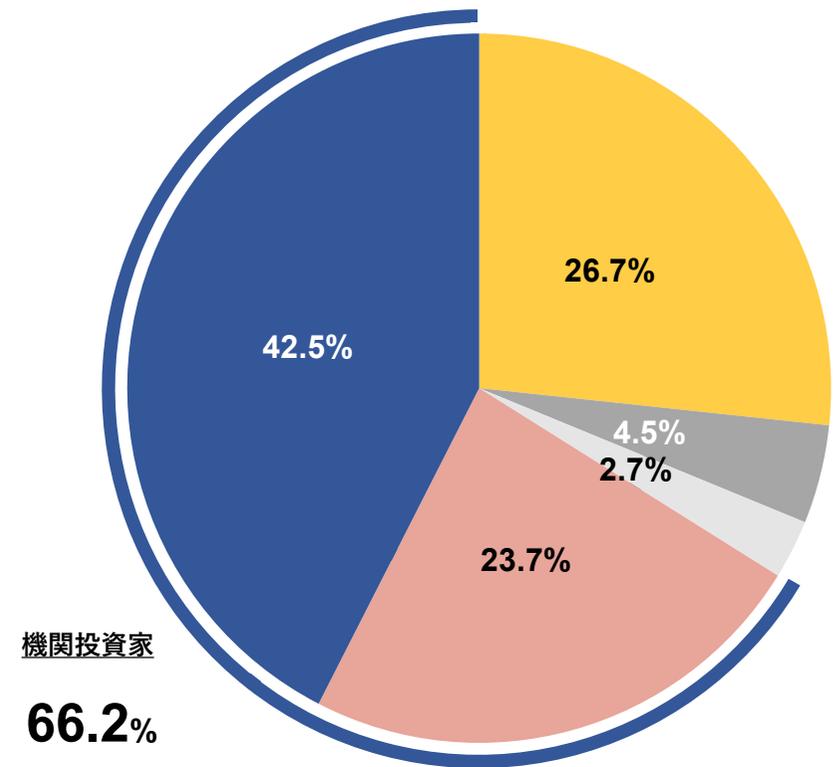
■ 個人その他 ■ その他の法人 ■ 金融商品取引業者 ■ 金融機関 ■ 外国法人等



2021/9

## 主要株主を除く所有者別状況

■ 個人その他 ■ その他の法人 ■ 金融商品取引業者 ■ 金融機関 ■ 外国法人等



# フィランソロピーの取り組み

教育機関や公共機関におけるタレントマネジメントの支援を通じて、社会の持続的発展に貢献します



**対象** 学校法人等の教育機関

Academy Cloud

**価格** 特別価格



**対象** 官公庁、地方自治体、独立行政法人

Government Cloud

**価格** 特別価格

## 教育機関に特化したキャリア形成研修履歴の例

法人人事部

顔那美 メンバー1  
カオナビ メンバー1

検索

PROFILE BOOK

- 検討中
- 業務経験
- マネジメント研修
- キャリア形成研修

基礎情報

- 業務情報
- 所属履歴
- 等級履歴

### キャリア形成研修

研修名	受講状況	研修名	受講状況	研修名	受講状況
■大学経営研修(主に部長・課長向け)					
環境分析と経営計画策定	未受講	民間企業の経営手法理解	未受講	自己点検・評価・内部質保証	未受講
■キャリア形成(主に部長・課長向け)					
ヒューマン・リソース・マネジメント	未受講	アドミニストレーター	受講		
■キャリア形成(主に係長まで)					
PDCAサイクル習得	受講	創発思考	受講	業務創造	未受講
フォローアップ	受講	キャリア・ディベロップメント	受講	キャリア・プランニング	未受講

# 従業員エンパワーメント

一人ひとりに適した働き方を推進することで、生産性の向上を目指しています

## M Y W O R K S T Y L E

### スーパーフレックスタイム制

フレックスタイム内であればコアタイムなしで自由に働ける。自己研鑽のための通学や、子供の送り迎えなどと両立し、自分らしいワークスタイルを実現する



### スイッチワーク

家事や育児などにより、まとまった業務時間を確保できない場合、スイッチのようにON/OFFを切り替え、時間を柔軟に組み合わせることで働くことができる



### 働く場所を選択できる

ライフスタイルや気分、その日の予定に合わせて、働く場所（オフィス／自宅）を自由に選択できる



### 兼業推奨

会社の仕事以外にもやりたいことがある人を応援。異なるフィールドでの経験がカオナビでのキャリア形成にも貢献する



社員の兼業比率  
(2021年3月時点)

17.9%

# 従業員エンパワーメント

多様で柔軟な働き方の実践により、女性活躍も実現しています

女性活躍・両立支援に  
積極的に取り組む企業の

事例集



[女性の活躍推進・両立支援総合サイトトップ](#) > [女性活躍・両立支援事例集トップ \(事例検索\)](#) > 企業事例

## 株式会社カオナビ (情報通信業)

2020年度

男女問わず最高のパフォーマンスを発揮できる革新的な働き方を実践



### 企業プロフィール

設立	2008年
所在地	東京都港区
事業内容	タレントマネジメントシステム「カオナビ」の製造・販売・サポート
従業員数	164人 (うち女性約60人)
企業認定・表彰等	

### 取組内容

- 仕事と育児の両立支援
- 仕事と介護の両立支援
- テレワーク
- フレックスタイム制
- 短時間正社員制度

出所：厚生労働省ウェブサイト

## カオナビの従業員データ

1日あたりの平均残業時間  
(2021/3期)



女性管理職比率  
(2021年3月時点)

30.0%

# “個性”へのフォーカス

カオナビはメディアを通じて個性を探求し発信しています

個性って、なんだ？  
うにくみ



**kaonavi vivivi**  
人とチームの個性を鮮明にする



# 情報セキュリティと個人情報・プライバシー保護

企業の果たすべき社会的責任として、情報資産の適切な取扱い・管理・保護に努めています

## 情報セキュリティ



### 情報セキュリティポリシー

「情報セキュリティ方針」を作成し、お客様をはじめとする利害関係者の信頼に応えるため、安全かつ適正な情報セキュリティ対策を実施

### 情報セキュリティ対策の実施

ISO27001(ISMS認証)、ISO27017(ISMSクラウドセキュリティ認証)を取得し、継続的なセキュリティマネジメントシステムを構築

### 情報セキュリティ管理体制



## 個人情報・プライバシー保護



### 認証

プライバシーマークを取得

### パーミッションの取得

個人情報の取得時は、パーミッションを取得する等の対応を実施

### 安全管理対策

個人データ保護のため、安全管理対策を徹底

### 情報セキュリティ訓練

全社員に対して年次のセキュリティ研修や標的型攻撃メール訓練を実施し、問題が発生した場合でも迅速な対応ができるよう、経験値向上を図る

# ディスクレームー

---

本資料に掲載されている情報には、将来の見通しに関するものが含まれています。これらの情報については、現時点で当社が入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、リスクや不確実性を含むものです。当社としてその実現や将来の業績を保証するものではなく、実際の業績はこれら将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意ください。

上記の実際の業績に影響を与える要因としては、一般的な業界ならびに市場の状況、金利、通貨為替変動といった一般的な国内および国際的な経済状況が含まれます。

「事業計画及び成長可能性に関する事項」の更新は、今後、本決算発表後に開示を行う予定です。ただし、財務数値及びKPI数値については四半期決算ごとに開示を行う予定です。



IRに関するお問い合わせ：[ir@kaonavi.jp](mailto:ir@kaonavi.jp)