

kaonavi
universe

— Story Book —

カオナビの個性が集う場所

Index

Story — 3

Invest — 7

KPI — 8

Disclaimer — 10





Story

多様な個性で 世の中をもっとユニークに

多様な個性、価値観を大切にするカオナビ。

その考えに共感する人たちが集い、世の中をどのようにユニークに変えていくのか。

カオナビならではの考えや取り組みを、ぜひご覧ください。

What's kaonavi universe

私たちは、人の個性には無限の可能性があると考えています。
それを宇宙という、無限の可能性を秘めた世界に見立てました。
「kaonavi universe」は、
あらゆる**個性**が**集まり**、世界をより良く変えていく。
そんな、カオナビの意志と情報を集約したサイトです。

uni
ユニーク(=個性)

verse
向きを変える

カオナビの人材戦略

カルチャーとバリューを元にした独自の人材戦略。

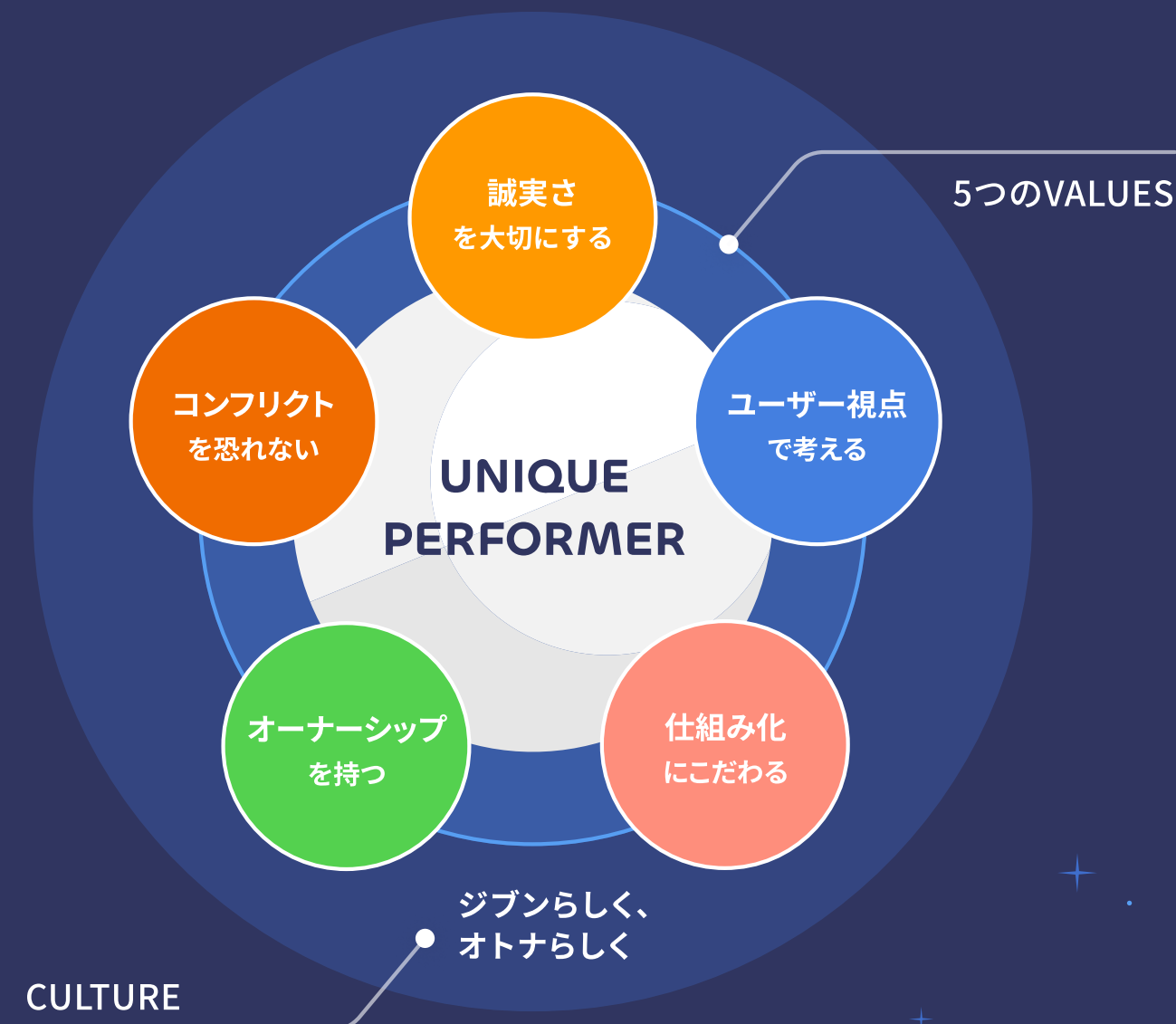
それは、カオナビの求める人材「ユニーク・パフォーマー」の育成です。

ユニーク・パフォーマーたちが、様々な価値観を融合させ、

イノベーションを生み出し、社会の仕様を変えていく。

人材戦略がパーパス実現に重要な要素であるからこそ、

積極的に人材への投資を行い、育成に取り組んでいます。



Culture カオナビのカルチャー

ジブンらしく、オトナらしく

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。

Values カオナビのバリュー

大切にしている価値観

カオナビで働く上で大切にしてほしい共通の価値観です。

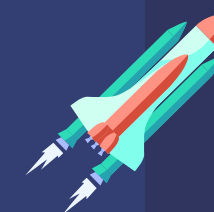
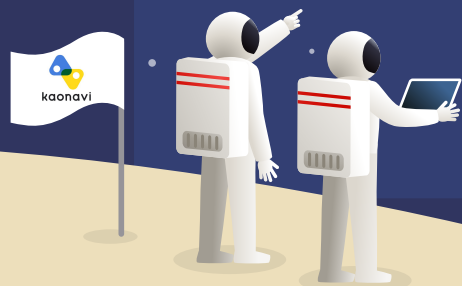
また、全社員が実践すべきものでもあります。

Unique Performer カオナビが求める人材像

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。

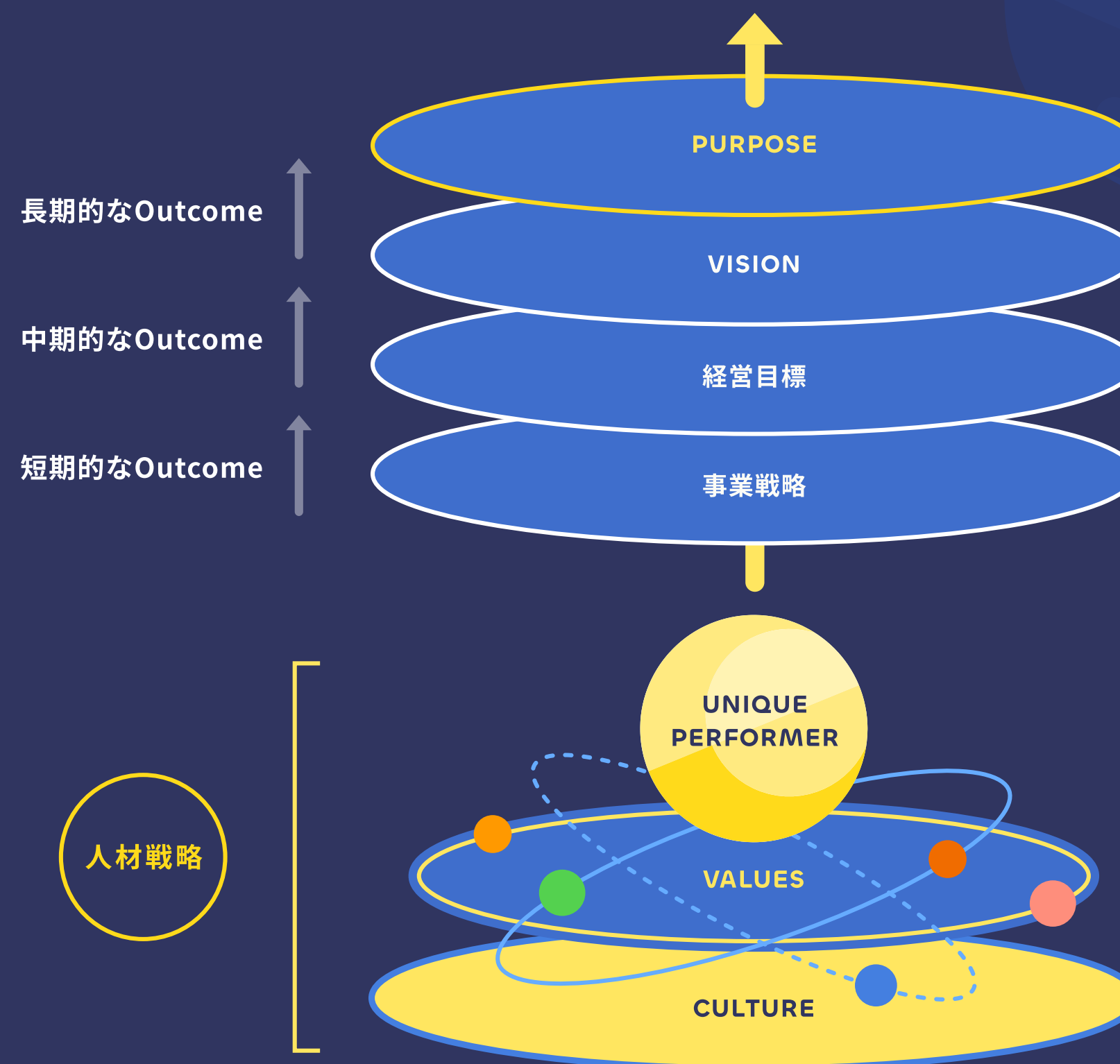
自己の能力を磨き続け、自律的に働き方を選択することで、他にはない成果を発揮する人材「ユニーク・パフォーマー」をカオナビでは求めています。



Toward Purpose パーパスの実現に向け

経営目標の達成へ

ユニーク・パフォーマーが生み出していくイノベーション。
それが経営目標の達成、パーパスの実現につながります。
「ユニーク・パフォーマー」の実現度や、取り組みの効果を
測定しながら、経営目標の達成に向けて進んでいます。





ユニーク・パフォーマーを育成する 人材・環境投資

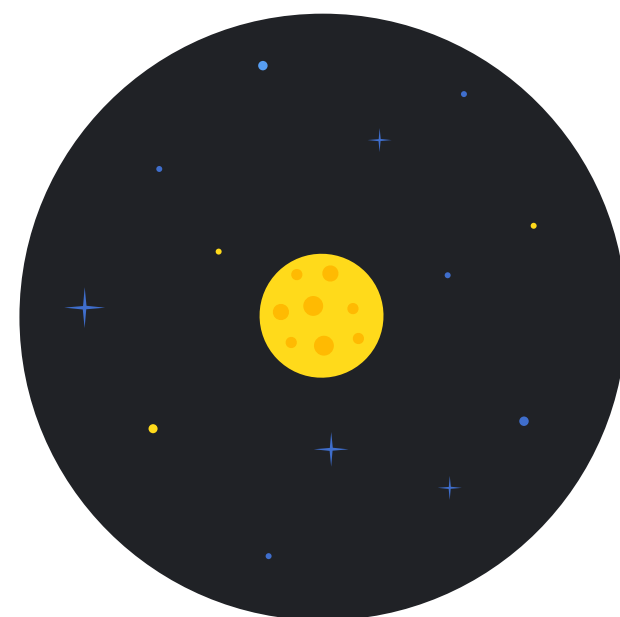
カオナビの強みや独自性の源泉となる、「ユニーク・パフォーマー」
その育成・活躍に向けた取り組みをご紹介します。



Diversity

多様な人材

すべての人がジブンらしく活躍でき、新しい価値を生み出せるチームへ。



Support for Growth

成長支援

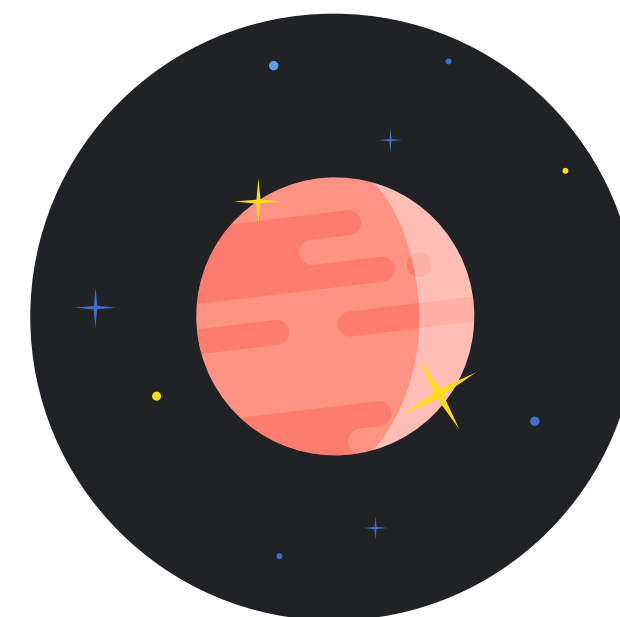
自身の仕事とキャリアに主体性を持ち、挑戦し続けることを全力でサポート。



My Work Style

柔軟な働き方

場所と時間、最も成果を最大化できる働き方を社員自ら選択。



Pay for Performance

登用・報酬制度

ステークホルダーの真のニーズをくみ取り、さらなる成果へ。

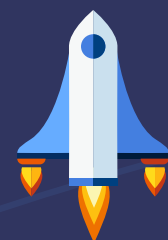


取り組みの効果を測る重要指標

経営目標の達成に向けた重要指標。最重要指標である

「ユニーク・パフォーマー サーベイ」をはじめ、

人材・環境投資の取り組みを始めた“カオナビの今”を数値でご紹介します。



ユニーク・パフォーマー サーベイ ※1

ユニーク・パフォーマーであるために重要な要素にて構成した、独自のサーベイ。
バリューの浸透度、エンゲージメント指数の2つの観点からユニーク・パフォーマーの
育成状況を定期的に測定し、各種人事施策の改善に活用しています。





データで見るカオナビ





Disclaimer

- ※1 当社の求める人物像である「ユニーク・パフォーマー」として重要な要素を質問項目とし自身の実践度を問う当社独自のサーベイ。対象者に契約社員を含む。
- ※2 ユニーク・パフォーマー サーベイのうち、バリュー浸透に関する設問にポジティブな回答（「とてもそう思う」「ややそう思う」）をした割合。
- ※3 ユニーク・パフォーマー サーベイのうち、エンゲージメントに関する設問にポジティブな回答（「とてもそう思う」「ややそう思う」）をした割合。
- ※4 該当年度の6月1日時点の数値。
- ※5 互いの得意分野を教えあい学びあうことを目的とした、社員主催の勉強会。
- ※6 オンボーディングプログラム（入社前から入社後3ヶ月間の入社者向け研修プログラム）受講者向けのアンケートにおいて、「オンボーディングプログラムは、カオナビで力を発揮するための十分な支援があり、カオナビで働くことへの期待を高める体験でしたか？」の設問にポジティブな回答（「とてもそう思う」「ややそう思う」）をした割合。
- ※7 当年度評価開始前の理論年俸と、当年度評価後の理論年俸を比較して10%以上上昇している社員の割合。
- ※8 各月のリモートワーク率（全社員の1ヶ月間の勤務日数全体に対するリモートワークで働いた日数の割合）を集計し、その平均値を算出したもの。
- ※9 正社員のみ。（臨時雇用者数は総従業員数の100分の10未満であるため、記載省略。）

