

スケールアウト、nanapi、ビットセラーが合併してSupershipが誕生。  
カオナビが「すべてが相互につながる『よりよい世界』を実現する」ための  
原動力となり、従業員240名の結束を生み出す

## Syn.ホールディングス株式会社

**Syn.holdings**  
**Supership**



Syn.ホールディングス株式会社  
人事部長 佐藤 浩也氏  
(Supership株式会社 人事部長兼任)

### Syn.ホールディングス株式会社

#### ■ 会社データ

設立 2014年10月1日  
資本金 100百万円  
グループ会社KDDI株式会社  
Supership株式会社

#### ■ 主な事業内容

グループの経営方針策定・経営管理

#### ■ 企業HP

<http://www.syn-hd.com/>

Supership株式会社は、「すべてが相互につながる『よりよい世界』を実現する」という理念のもと、広告事業・インターネットサービス事業・プラットフォーム事業等の事業基盤を活かした新たな価値の提供を目指す、KDDIのグループ会社。KDDIのオープン領域における事業拡大を推進するSyn.ホールディングス株式会社傘下の同社は、Syn.ホールディングスグループにおけるカオナビのメインユーザーとなっている。

今回は、Syn.ホールディングス株式会社 人事部長 佐藤 浩也氏（Supership株式会社の人事部長も兼任）に、Supershipの現状や働く環境へのこだわり、カオナビ導入の背景について話を伺った。

#### ーSupershipの誕生と現状

**事業や働き方、文化も異なる3社の合併。ビジョンやミッションを全社交流の場で共有し、1年以上かけて従業員の想いを一つに**

Supershipは、2015年11月に、ネット広告を手がける株式会社スケールアウト、国内最大級のハウツーサイト「nanapi」などWebメディアを運営する株式会社nanapi、モバイルアプリケーションの開発・運営を手掛けてきた株式会社ビットセラーの、KDDIグループ3社が合併して誕生した。会社の事業をはじめ、働き方や文化も異なる3社の合併にはどんな狙いがあったのだろうか。

「3社は当初から、KDDIが提唱するオープンインターネット戦略『Syn.（シンドット）』構想を推進させるために連携を行っていましたが、各社が持つ人的リソースの最適な配置を行い、既存事業の更なる加速・新たな事業の創出を実現する体制が構築できると考えたため、合併に至りました。

この合併には、1年以上の時間をかけて慎重に準備を行い、まずは合併前に各社が同じオフィスに入居することで、物理的に同じ環境で働く状況を作ることから始めました。その後3社でSupershipとしてのビジョンやミッションを定義し、具体的な数値を交えながら社員一人ひとりに理解してもらえるように努めました。さらに、ピザパーティーなどの交流会を開催して社内コミュニケーションを活発にしたり、定期的な情報共有ミーティングの開催や経営陣からの情報発信を積極的に行ったりすることで、徐々に社員の想いを一つにしていくことに注力しました。その結果、合併時は大きな混乱もなく、同じ志を持つSupershipのメンバーとしてスタートが切れたのではないかと思います」

#### ー働く環境へのこだわり

**社員が「働きやすい」と感じる環境を提供すること。自由に過ごせるフリースペースなど、快適な環境で仕事をすることで生産性が向上する**

取材を行った同社のフリースペースでは、社員が休息をしている傍らでミーティングが行われていたり、PCを持ち込んで仕事をしている姿など、非常に自由でオープンな環境がうかがえる。この環境は、同社が働きやすさを具現化しようとする中で、こだわった点の一つだという。

「さまざまな企業文化が集まった会社ですので、とにかくフラットな環境を目指しました。フリースペースも仕切りをなくし、あえて誰が何を話しているのかわかるようにオープンなスペースにしています。また、トレーニングマシンや大きめのソファを用意して、社員が快適に過ごせるようなオフィ

## Supership

ス環境づくりにも力を入れています。快適な環境で仕事をする事で、生産性が向上しやすいと考えているため、労働時間はもちろん仕事面だけではなく、オフィス環境面でも『働きやすい』と感じてもらえるようにしています。

働く環境以外にも、経営陣や事業責任者と社員の距離を近づけられるよう、『フラット』なコミュニケーションを大切にしています。経営陣向けの執務室を設けずに、いつでも気さくに話しかけられる環境が整っており、風通しは良いですね。

また、当社には、さまざまな仕事にチャレンジできる環境がそろっています。合併によって事業領域が拡大されたことはもちろんのこと、KDDIグループが持つ情報や知識、人材などのあらゆる資源を活用したビジネスの創出も可能であり、成長していくための道筋がたくさん用意されていることも特長ではないでしょうか

### ーカオナビ導入の背景

合併後は従業員数が一気に240名に、これからも増え続ける従業員。社内にはどんな人材が存在しているのかを常に全社員が互いに把握できることが重要

人材情報をデータベース化することは、合併前から構想としてあがっていたという。

「合併後には従業員数が240名となるため、人事担当として、どんな社員が働いているのかを正確に把握したいと考えたことがきっかけでした。一般的に企業の人材情報は、会社の中において非公開の状態として蓄積され、人事が「社員を管理する」という意味合いが強くなりがちです。しかし当社は、会社の資源となる『ヒト・モノ・カネ』の中でも『ヒト』が一番重要だと考えており、当社にとって人材情報は宝とも言えます。その宝は人事だけがただ持っているだけではなく、全社で活用してこそ価値が出てくるものです。そのため、人材情報を網羅的に収集できるものが最低限必要でしたが、単純にデータベース化する人事システムではなく、人材情報を利用して貴重な人材を効果的に活かすことができるツール探しが始まりました」

### ー選定理由

人事部のためのツールではなく、社員や経営陣が使いやすいものであることが必須条件

選定において、「ユーザーフレンドリー」であったことが決め手だったという佐藤氏。「人材情報は全社で活用してこそ価値が出る」と語る同氏の狙いがここでも反映されている。





「人材情報は人事部のためのデータではなく、社員のためのデータであるべきだと考えています。その人材情報を経営陣や社員に活用してもらうには、全社員が使いやすいツールであることが必須条件でした。カオナビは他社製品に比べて、画面をみただけで直感的に操作ができ、人材配置や社員同士のコミュニケーションなどの活用シーンが想定しやすいこと、そしてユーザーフレンドリーであった点が選定の決め手となりました」

#### ーカオナビの活用と今後の展開について

全社員がカオナビでお互いを認識。

今後は相手の顔が見える評価や適材適所配置に活用し、ペーパーレス化で評価業務の効率化を目指す

新会社として新たなスタートを切った同社。次のステージではどのようにカオナビを活用していくのかを伺った。

「現在は、全社員がカオナビを利用し、『誰がどこにいて、どんな仕事をして、どんな顔をしているのか』を相互に認識できるように活用しています。これは『すべてが相互につながる“よりよい世界”を実現する』という理念の実現のためには、まずは自分たちの会社で「すべてが相互につながる『よりよい世界』を構築することが理念実現のための第一歩目であると考えたからです。さらに、カオナビのようなツールで交流をはかること以外にも、合併後も定期的に全社ミーティングや交流会を開催するなど、リアルに顔と顔を合わせたコミュニケーションも重視して、社内の連帯感を一層高められるように取り組んでいます。

カオナビを全社員で利用できるベースは整ったので、今後は評価業務や適材適所の人材配置にも活用していく予定です。相手の顔が見える状態で評価や配属先の検討ができますし、さらにペーパーレスで評価業務の効率化も期待できます。

また、社員の成長こそが会社の発展につながるという考えのもと、単純に評価や人材配置を行うだけではなく、社員自身が『どういうスキルを身に着ければ成長していけるのか』を会社と共有し、それを会社としてサポートできるような仕組みづくりを目指していきます」



資料請求・見積依頼等、  
カオナビについてのお問い合わせはこちら

#### 株式会社カオナビ

TEL : 03-5775-3826

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