



人と 組織に 関するレポート

2023

PEOPLE & ORGANIZATION REPORT 2023

A close-up photograph of two hands, one from a child and one from an adult, gently holding a small, five-petaled white flower. The background is a soft, out-of-focus teal color. The text is overlaid on the left side of the image.

MISSION

幸せを、後世に。

ナイルは、社会に根付く事業作りを通じ、
時代を超えて人々の幸せに貢献します。

An aerial, wide-angle photograph of a city skyline, likely Tokyo, viewed from a high vantage point. The image is heavily hazy or foggy, with the buildings appearing as dark, silhouetted shapes against a lighter, greyish sky. The density of the urban landscape is evident, with numerous skyscrapers and smaller buildings packed closely together. The overall mood is somber and contemplative, serving as a backdrop for the text.

VISION

日本を変革する矢

私たちが生きる現代の日本は、数多くの課題で満たされています。
豊かで幸せな未来を次の世代に紡いでいくため、私たちは自身を「日本を変革する矢」とし、
絶え間なき自己変革を繰り返しながら、日本を良くするための事業に挑戦し続けます。

VALUE



ナイルの沿革



251名

直近5年間で
急拡大



2007年



ナイル設立 (旧社名VOLARE)

代表・高橋が東京大学在学中に創業。オンライン家庭教師事業からスタートした。

2010年



デジタルマーケティング 事業※1を開始

インターネットを活用した企業のマーケティング支援事業を開始。

2012年



メディアテクノロジー 事業※2を開始

アプリとユーザーを繋ぐメディア「Appliv」をリリース。

2018年



自動車産業DX 事業を開始

月額定額の車のサブスクリプション「おトクにマイカー 定額カルモくん」をリリース。

2022年

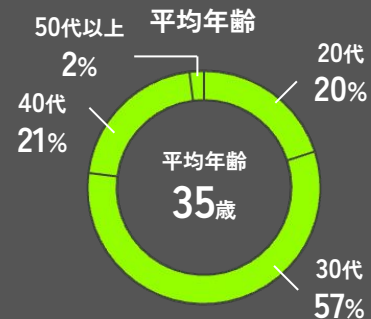
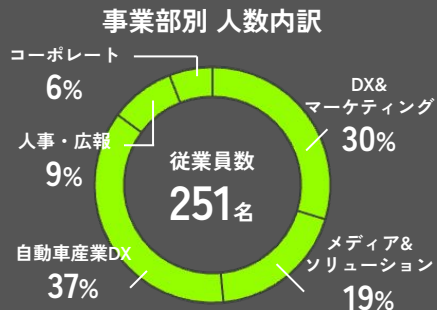


コーポレートブランドの リニューアル

ミッションの実現に向け、より強いコーポレートブランドを創るためにロゴ等を刷新。

※1 現ホリゾンタルDX事業本部 DX&マーケティング事業部
※2 現ホリゾンタルDX事業本部 メディア&ソリューション事業部

組織に関する情報



	男性		女性
管理職比率	8	:	2
男女賃金差 ^(※1)	100	:	77

※1：男性を100としたときの女性の値（正社員のみ）

育休取得率



女性 100%
男性 60%

平均残業時間



18.25時間

平均勤続年数

3.0年

離職率

15.3%

人と組織に対する考え方

人と組織が成長するサイクルをこのように考え、各フェーズに投資し、磨きをかけてきました。



多様な人材の採用

個の成長

組織の成長

会社の中長期的な成長

内定率1%
厳選採用

- ・情報の非対称性をクリアに
- ・カルチャーマッチを重視

育成

- ・スムーズな活躍を促すオンボーディング
- ・挑戦する&したくなる制度

挑戦と学びを大切にするカルチャー

活性

- ・率直なフィードバックでさらなる成長へ
- ・多様なメンバーが安心して活躍できる制度
- ・チームを超えたコミュニケーション

生産性

GAI活用促進で生産性と創造性の後押し

VISION
日本を変革する矢

情報の非対称性をクリアにした採用活動

オープンな情報発信

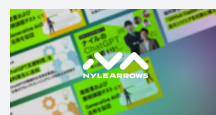


採用オウンドメディア「NYLE ARROWS」で人・組織・カルチャーについて150記事以上を公開。

積極的なリファラル採用



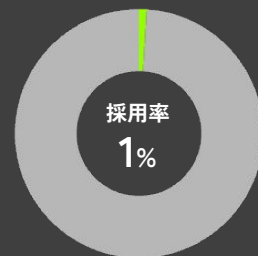
「ぜひ元同僚や友人を呼びたい」という声からリファラル紹介者数は2020年から増加し、採用比率は19%へ高まっています。



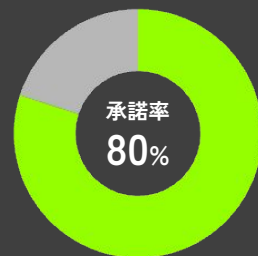
広報 峰尾

ナイルではカルチャーマッチ重視の採用活動を推進しています。ナイルの魅力だけでなく、「給与と評価の考え方」など候補者の方が事前に知りたい情報も公開。入社後のギャップ解消にも努めながら、多彩なテーマでメディア上での情報発信を積極的に行っています。

カルチャーマッチ重視の厳選採用

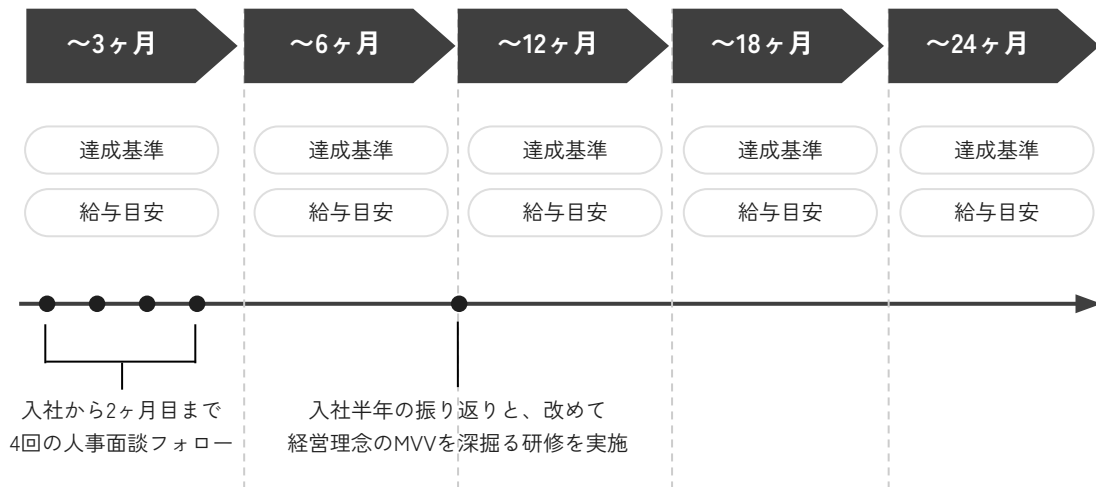


内定承諾率



スムーズな活躍を促すオンボーディング

ナイルでは、スムーズな活躍を促すために内定オファー時には24ヶ月先までのキャリアビジョンを提示、期間ごとに達成基準や給与目安を設定しています。



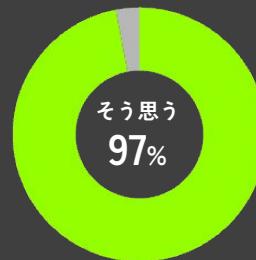
人事 武知

入社前後で、採用候補者とナイルの相互の期待値を確かめクリアにしています。
また、入社後はオンボーディングを全社・事業部・人事でサポートしています。各部署での研修だけでなく、人事も伴走するので安心していただけます。

仲間に受け入れられたと感じた



個人のミッションや目標が明確



挑戦する&したくなる制度

採用

育成

活性化

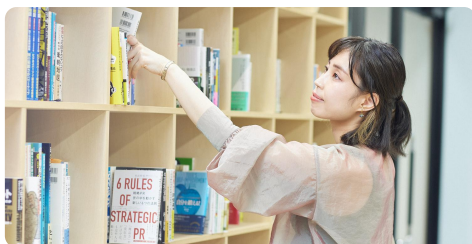
生産性

OKRでアグレッシブな目標設定



OKRツリーで、目標設定や業務の優先度付けを行い、重要な結果を出すことにフォーカスしています。

学習支援制度「ワンアップ」



社員の継続的なスキルアップを支援するために、書籍購入、勉強会やセミナー、資格取得などに月1万円まで補助しています。

幹部育成プログラム 「NNX」

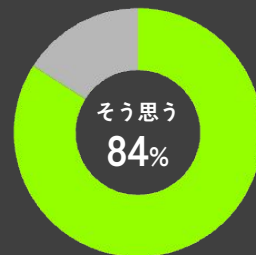
経営幹部を社員から生み出すことを目的とした育成プログラム。選出された複数名の社員が、経営会議に3ヶ月間参加します。この制度から実際に執行役員も誕生しています。



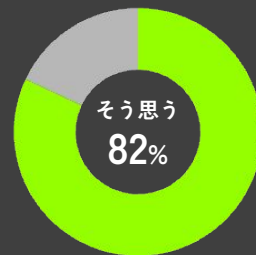
マーケター 青木

NNXに参加したことで、経営会議に議題を持っていくために周囲に課題をヒアリングし解決策を考えることで自然と視座が上がる経験ができました。重要指標がどんなものか、経営層の思考の粒度が分かったことがよかったです。

挑戦した人を称賛する文化がある



ベストを追求する文化がある



率直なフィードバックでさらなる成長へ

採用

育成

活性化

生産性

1on1



OKRや個人目標達成のための壁打ち、成長やキャリアに繋がるアドバイスなどに活用されています。

ピアボーナス「You Are The One」



従業員同士で毎月300以上の賞賛や感謝の投稿があり、喜ばれる仕事が可視化されています。

表彰イベント

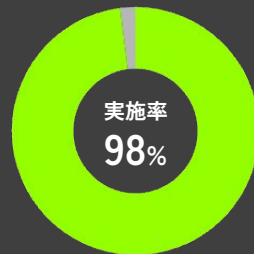
半期ごとに開催される全社表彰式では、上司から熱いフィードバックが贈られ、社員の成果と努力が称えられます。また毎月、事業部ごとでも表彰が行われています。



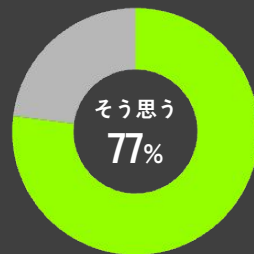
カルチャーデザイン室
室長 宮野

挑戦と併せて重要なのがフィードバックです。ナイルでは仲間の成長を信じ、OPEN THE MINDで率直なフィードバックをするように心がけています。自身では気付かない他者視点の反応を得ることで、新たな伸びしろを見つけ、さらなる挑戦へと繋げることができます。

上長との1on1実施率



仕事を通じた成長実感がある



多様なメンバーが安心して活躍できる制度

ナイルは活躍機会をフェアに提供し、ライフステージへの変化も積極的に支援するなど、働きやすい環境づくりにつとめています。

リモート/フレックスタイム

リモートワーク&フルフレックスタイム制度を導入しており柔軟な働き方が可能です。また、ライフステージの変化に応じて、時短勤務で働く社員もいます。

手厚い休暇の付与

介護休暇や子の看護休暇をナイルは法定から独自にアップデート。有給制、対象になる子の年齢を拡大、入社すぐの社員も申請可など、家族のケアと仕事が両立できるようにしています。

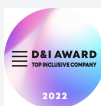
パートナーシップ支援制度

事実婚・同性婚であっても法律婚と同じく、慶弔休暇や育児・介護休業などの福利厚生が受けられます。一人ひとりのパートナーシップの形を尊重し自分らしい生き方を支援します。



働きがいのある会社 2023

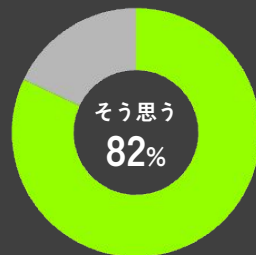
- ランキング9年連続で選出
- 中規模部門で第8位を受賞
- 中規模部門で女性ランキング第4位



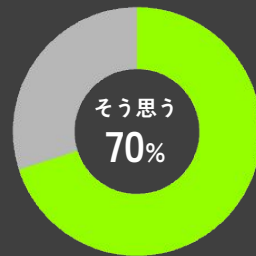
D&Iアワード 2022

- トップインクルーシブカンパニー賞を受賞
- D&Iを先進的に進める企業に認定

長期的に働きやすい環境だと思う



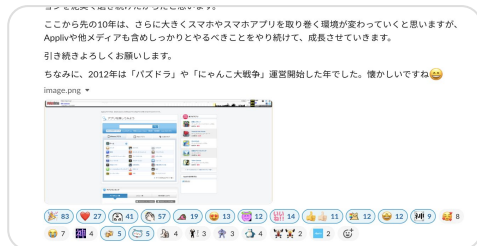
ワークライフバランスを保てている



※2023年5月社内調査

チームを超えたコミュニケーション

活躍を称え合う文化



メディア反響、大型受注、メンバーの活躍など社内では嬉しいニュースがあると全社員が参加するチャンネルなどでシェアしています。

部署横断交流会の開催



部署横断で交流会を実施。2023年は148名が22チームに分かれ開催し、部署や役職を超えた交流が盛んです。

部活動

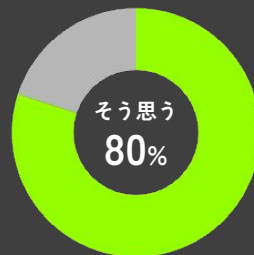
ナイルには全部で22個の部活があり、日々活動しています。全社の50%にあたる120名がいずれかの部活に所属し交流をしています。



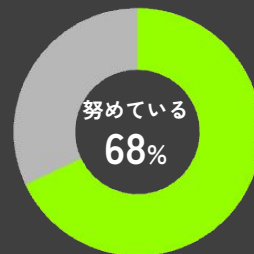
事業責任者 石井

他事業部のメンバーと交流をすることで、PL上の数字だけでは見えなかったリアルな感覚を得ることができ、課題や問題、その解決策等について、持ち帰ることができました。
また、他部署のメンバーと話すことで刺激を受け、自分のテンションも上がりましたね。

コミュニケーションが積極的である



他部署の情報キャッチに努めている



※2023年5月社内調査

GAI活用促進で、生産性と創造性の後押し

採用



情報共有チャンネルや研究ラボをスタート

情報交換をする場として「GAI活用部」があり、従業員の95%にあたる244名が在籍。Slackのオープンチャンネル上で、職種にかかわらず業務の生産性向上につながる情報共有が日々積極的になされています。

育成



福利厚生として導入費用をサポート

自身の業務効率化だけでなくサービス改革を目的に、ChatGPT Plus の月額利用料の全額補助や GitHub Copilot を導入。生成AIによる高い成果や社内浸透に向けて優れた行動をした社員への特別賞与も支給実績があります。

活性化



採用応募者のGAI活用を容認

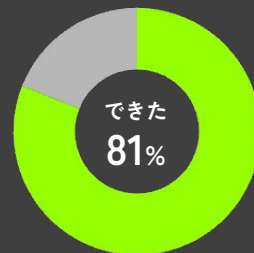
採用応募者のGAIスキルを適切に評価するために、履歴書の作成や書類テストでのGAI活用を容認しています。



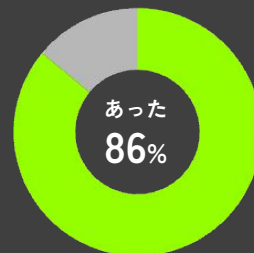
エンジニア 工藤

生成AIの導入で「新たな技術や知識を学ぶハードルが下がった」「創造的なタスクに時間を割けるようになった」などの声が。中にはプログラミング未経験の編集者が、生成AIによりコーディングを行いメディアサイトをそのものを作った例もあります。

生成AIの活用で
業務の課題を解決できた



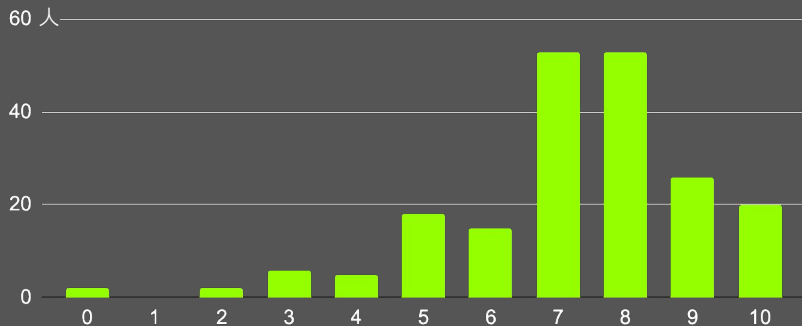
GAI活用Slackチャンネルから
学べるがあった



生産性

その他のアンケート結果

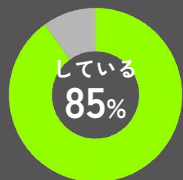
この職場で働くことを近しい友人・知人に勧めたいか？（eNPS※）



※eNPSとは「職場の推奨度」を表したもので、スコアが高いほど推奨度が高いことを示します。企業平均は -40 から -20 と言われています。

推奨者（9～10）	23.00%
中立者（7～8）	53.00%
批判者（0～6）	24.00%
eNPS	-1

ミッション・ビジョン
に共感しているか



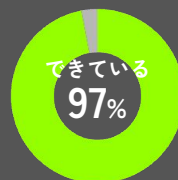
業務の難易度は力量や
経験に対して適切か



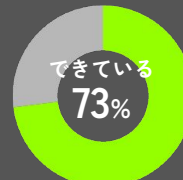
報酬は仕事に対して
適当と感じるか



上長や人事、信頼できる
相手に相談できているか



マネージャー層と経営層
で意思疎通が来ているか



今後の主な取り組み

01

挑戦のサイクルを仕組み化し
数と質を高める

#BET ON MYSELF

02

マネジメント層の育成を強化し
再現性ある強い組織に

#BET ON MYSELF

#OPEN THE MIND

03

多様な人材の活躍で
非連続の事業成長を描く

#OPEN THE MIND

04

生成AI活用を推進し
全社生産性を向上

#BET ON MYSELF

#GO THE EXTRA MILE

01

挑戦のサイクルを 仕組み化し 数と質を高める

#BET ON MYSELF



概要



社員一人ひとりの成長が事業成長に大きく影響する組織規模であるため、各自がより高みを目指して挑戦し、大きな壁に挑むことが当たり前になる風土づくりを推進します。失敗を学習に替える仕組みをつくり、組織として挑戦を後押しします。

状態目標



ハイレベルな目標設定をする人が増えたり、新領域への挑戦、手挙げでの異動や横断プロジェクトへの参加など、縦の挑戦・横の挑戦に挑む社員が増えている状態を目指します。

指標



四半期ごとの組織サーベイで「あなたのチームでは、失敗をおそれず挑戦することを奨励したり、挑戦した人を（結果によらず）称賛する文化がある」の指標で計測

02

マネジメント層の 育成を強化し 再現性ある強い組織

#BET ON MYSELF

#OPEN THE MIND

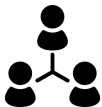


概要



採用領域と比較すると体系化して取り組めていなかった育成領域にも注力します。組織内からマネジメント人材を育成し、個の可能性を最大化させるマネジメント教育やフィードバック研修などを実行します。

状態目標



適切なフィードバックと挑戦機会の提供で、再現性のある成果を出し、会社を牽引し成長し続けるチームが複数構築されている状態を目指します。

指標



四半期ごとの組織サーベイ「上司からはあなた自身の成長につながるフィードバックが十分に得られている」の指標で計測

03

多様な人材の活躍で 非連続の 事業成長を描く

#OPEN THE MIND

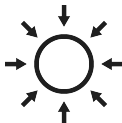


概要



前例のない事業・組織課題に対し、多様な価値観による集合知で課題解決を行っていくため、どんなバックボーンの人でも思い切り活躍できるオープンな組織をつくります。

状態目標



管理職のジェンダー別比率の乖離を減少させ、さまざまな視点が事業成長に活かされている状態を目指します。

指標



- ・女性管理職比率を30%以上へ
- ・D&Iに関する年度ごとの全社調査における、多様性に関する指標群で計測

04

生成AI活用を 推進し 全社生産性を向上

#BET ON MYSELF

#GO THE EXTRA MILE



概要



ナイルでは、生成AIの登場を好機と捉え、社員全員が生成AIを活用できるスキルを習得し、さらに働き方をアップデートしていくことを中長期のテーマにします。

状態目標



業務効率を高める意識が浸透し、知見や事例を共有し互いに学ぶことで、組織全体の高次元な生産性を実現。
さらに、創造的な仕事に時間を充て、自己の枠を超えたアウトプットが生まれる状態を目指します。

指標



- ・半期ごとの全社調査にて「GAIを活用して生産性向上・能力開発が促進した」の設問で計測
- ・半期ごとの全社調査にて、生産性向上や業務効率化の実数値を計測