

Workday HCM 導入で 人財データ一元化、 データドリブンな 組織マネジメントを実現

関西国際空港、大阪国際空港、神戸空港を運営する関西エアポートグループは、ジョブ型人事制度への移行に伴い、人事システムを刷新。Workday HCMを採用し、コアHRや目標・パフォーマンス管理から段階的に導入を進めています。人財データの一元化により、データドリブンな組織マネジメントを実現し、新たな価値創出につなげています。

新たな価値を創造する人財マネジメント方針

関西エアポートグループは、9つの事業会社と約4,000名の社員（うち外国籍19%）で構成され、世界レベルの人財育成と社員が喜びや誇りを持てる風土づくりを目指しています。同社は新たな方針として『『ワールドクラスの空港運営プロフェッショナル人財』の育成』を掲げ、「キャリアの自律」や「データドリブンな組織運営」をはじめとする5つのキーワードに取り組んでいます。執行役員 副最高管理責任者の伊藤利加氏は次のように語ります。

「キャリア形成においては、Job Posting Program（JPP）により、社員一人ひとりが自らのキャリアを選べる仕組みへと移行し、従来の年功序列型制度と併用しながら運用しています。人事部では職種別のキャリアパス計画の策定、ジョブディスクリプションの更新、ポジション期間の公開、JPPのプロセス改善に取り組みながら、社員がキャリアを選択しやすい環境づくりを進めています。2025年度の実績では、JPPの対象ポジション104件に対して62%の配属率を達成しました」

人財データを起点とした経営基盤として Workday HCMを採用

同社がWorkday HCMを導入したきっかけは、JPPを中心とした人財マネジメント方針を実現することにあたり、既存の人事管理システムでは対応しきれないという課題がありました。旧システムでは人財データがグループ各社に分散しており、グループ全体を見据えた人財配置の最適化が困難でした。さらに、人財の多様化やグローバル化が進む中、多言語に対応した一貫性のある人事運用も求められていました。



関西エアポート株式会社

オリックス株式会社とVINCI Airportsを中核とするコンソーシアムにより設立され、2016年4月1日より関西国際空港と大阪国際空港の運営を開始。2018年4月1日から関西エアポート株式会社の100%出資会社である関西エアポート神戸株式会社が、神戸空港の運営を神戸市から引き継ぎ、現在は3空港の運営を軸に、航空路線や旅客の誘致、テナントの誘致、滑走路や施設の維持管理、訪れるお客さまへのサービス提供を通じて、空の玄関口としての価値向上と地域の活性化に取り組んでいます。

企業URL

<https://www.kansai-airports.co.jp/>

INDUSTRY

- 空港運営・管理
- Financial Services

Workday製品

- Human Capital Management



データドリブン
マネジメントの実現



人事部門の業務の
効率化



社員の自律的な
キャリア形成の実現



人事部門の
総稼働時間を約20%削減

こうした背景から、人財データを一元化し、データドリブンな組織運営を実現する基盤として Workday HCM を採用しました。グループ人事部 HRMS グループリーダーの田津原淳氏は次のように語ります。

「Workday HCM を選定した決め手は、人財データを起点として経営そのものの進化に貢献できることです。特に評価したのは、データを一元管理できること、リアルタイムで可視化・分析ができること、UI の使いやすさの3点です」

段階導入によりクイックに効果を創出

Workday HCM の導入は 2023 年 7 月から着手し、Phase1 としてコア HCM、目標&パフォーマンス、報酬管理、給与計算インターフェースの各モジュールを先行稼働させ、2024 年 4 月より運用を開始しました。現在は Phase2 として、2026 年度末を目標に後継者育成プラン、キャリア育成、ラーニング、オンボーディングの導入を進めており、2027 年以降はリクルーティングやプランニングの導入を検討しています。

「まずは最小限のコストで必要な機能をクイックに使いこなそうと考えたことが、段階導入を選んだ狙いです。社員がシステムに慣れてきた段階で、組織として必要な機能を順次実装していく計画で導入を進めています」（伊藤氏）

データドリブンな組織マネジメントの実現

Workday HCM の導入により、人事評価業務では Excel ファイルのやり取りが不要となり、人事部門の業務負荷を軽減し、総稼働時間は約 20%削減されました。人事部門の担当者からは「全社の社員データ・組織が統合され、タイムリーに収集・分析できるようになった」「社員の目標や評価がデータベース化された」といった声が寄せられ、管理職からも「データドリブンな組織マネジメントができるようになった」といった評価が届いています。

また、Workday HCM の HR ダッシュボード機能を活用し、データに基づく意思決定を実現しています。伊藤氏は「役員・管理職に対して、人事部門のマネージャーが社員の属性、パフォーマンス、ポジション、人数などをダッシュボード化して提供し、FTE（人員数）をコントロールしながら最適な組織づくりを支援しています」と説明します。

Workday HCM の活用はまだ始まったばかりであり、タレントデータの充実や社内での活用拡大はこれからの段階ですが、今後の方向性が明確になったことに手応えを得ています。

「経営層は人財の状況をリアルタイムで把握し、よりスピーディーに意思決定ができるようになりました。人事部は集計業務中心の働き方から抜け出し、より戦略的な仕事にシフトできています。社員にとってもキャリアや評価が見えやすくなり、自律的な成長につながっています。理想とする姿へ向かう道筋が見えてきたことが、最も大きな変化と感じています」（田津原氏）

AI を活用した高度なマネジメントへ

今後はグループ全体のタレントデータをさらに集約し、組織構成や人員配置の見える化、後継者計画、タレントレビューといった意思決定に活用していく考えです。

「人財データを一元的に管理することは、高度な分析や活用を進めていくうえで重要な基盤になると考えています。最終的には、AI を活用して一人ひとりの能力を最大限に引き出し、組織全体の成果向上につなげることが目標です。そして、変化の激しい環境の中でも人財力を活かせる組織を実現し、世界水準の空港運営会社として成長を目指していきます」（田津原氏）

“

社員には、人と向き合う仕事だからこそ、データやAIを活用してスキル向上と業務効率化を進め、創出した時間を新たな価値の創造に充ててほしいと考えています。そのために、誇りと愛着を持って働ける環境づくりを目指します

伊藤 利加 氏

関西エアポート株式会社
執行役員 副最高管理責任者

“

今回の取り組みは単なるシステム導入にとどまらず、人事業務そのものを見直す機会となりました。業務の標準化・再設計を通じ、人財マネジメントのあり方を全社で議論できたことに大きな価値を感じています

田津原 淳 氏

関西エアポート株式会社
グループ人事部 HRMS グループリーダー