



事例

組織の急成長を見据えた人事戦略をWorkdayが 強力にドライブ

年間40%以上の売上成長を続けてきたメドレーは、高生産性組織、グローバル化、ジョブ型制度などを志向し、進化を続けています。Workdayは、同社の組織・人事戦略を推進する人事プラットフォームとして貢献しています。

メドレーは、「医療ヘルスケアの未来をつくる」というミッションを掲げており、その領域の課題をテクノロジーを活用して解決するために2009年に設立され、現在、人材プラットフォーム事業と医療プラットフォーム事業の2つを展開しています。

人材プラットフォーム事業では、医療ヘルスケア領域における日本最大級の人材採用システム「ジョブメドレー」とその周辺事業を運営しています。医療従事者と事業所のよりよいマッチングのほか、就業していない有資格者の復職と地域偏在の是正に貢献し、医療ヘルスケア領域の人材不足の解決を目指しています。

医療プラットフォーム事業では、日本最大級のオンライン診療システムである「CLINICSオンライン診療」を中心として、医療機関と患者向けの複数のサービスをSaaSで提供しており、患者と医療機関双方にとって、テクノロジーの恩恵を受けることのできるプラットフォームづくりに注力しています。

導入の背景

株式会社メドレーは、堅調なビジネスで高い成長率を維持しています。現在、社員数は約800名に増えましたが、積極的な採用を継続しており、数千名規模までの拡大も見据えています。さらなるビジネス成長を目指し、グローバル展開を視野に入れた拠点の拡大や多様な人材の採用も予定しており、人事部には組織拡大と生産性の維持・向上を両立させることが求められています。しかし、急速な組織拡大は人材情報の増大や散逸を引き起こしやすく、組織全体の人材情報管理が難しくなるという課題が伴います。人材情報の管理が煩雑になると、経営の意思決定の質が悪化することも考えられるため、将来的にこうした負の側面が生じないような対策が必要でした。そこで、拡大する人材情報を適切に蓄積し、データに基づいた質の高い意思決定を実行するためにWorkdayを導入しました。

また、同社では、採用競争力の確保に向けてジョブ型人材マネジメントをベースとした人事制度を取り入れており、Workdayはこの思想に根ざしたシステムであったことも導入の決め手でした。

“

「組織拡大と生産性の維持・向上という条件に合致するのは、Workdayでした。急成長企業の組織・人事マネジメントとして最適解だと考えています」

小山 厚郎 氏

株式会社メドレー 人事部 人事労務グループ グループマネジャー



企業概要

「医療ヘルスケアの未来をつくる」をミッションに掲げ、医療ヘルスケア領域における人材プラットフォーム事業と、医療機関と患者向けの複数のサービスをSaaSで提供している医療プラットフォーム事業を展開。

企業URL

<https://www.medley.jp/>

結果

- ・長期的な組織拡大にも対応可能な人事システムを構築
- ・ジョブ型人材マネジメントの実現
- ・データに基づく意思決定が可能に

Workday製品

- ・Workday HCM

ジョブ型人材マネジメントの徹底

メドレーがジョブ型人材マネジメントを推し進めたのは、外部環境を意識しながら、労働市場に見合う報酬・待遇を用意し、組織拡大に必要な人材の質と量を機動的に確保するためでした。Workdayは、ジョブ型人材マネジメントを基本とする思想で設計されています。例えば、Workday上に新しく組織を追加する時には、同時にポジションの作成が必要です。組織の要員計画、必要なポジションを具体的に設定する必要があり、組織のあるべき姿(To Be)を念頭においた機能だと感じたと、小山氏は話します。人材を採用するときは、人をポジションに当てはめるのではなく、ポジションから見てその人が適任者かどうかを判断して採用の意思決定を行います。ジョブ型のシステムを導入することで、制度そのものだけでなく、採用や異動の手続き、意思決定など、すべてにおいてジョブを意識することになります。Workdayを利用することが、組織内にジョブ型人材マネジメントの思想を定着させることにつながると評価しています。

“

「経営環境からスタートして、経営戦略、組織戦略、システム選定、システム活用まで、一貫したブレない思想でWorkdayを導入することができました」

小山 厚郎 氏
株式会社メドレー
人事部 人事労務グループ

データに基づく意思決定の実現のためのステップ

データに基づく意思決定を実現するために、メドレーでは「1.情報の蓄積」「2.情報の可視化」「3.意思決定の活用」の3ステップに分けて変革を進めており、現在は1と2のステップを中心に取り組んでいます。「1.情報の蓄積」においては、Workdayを人事関連システムの上流において、あらゆる人事情報をWorkdayに一元化できるようにしました。労務管理などの関連システムについても、Workdayと統合して、データを連携するようにしています。今後は、トレーニングなどの情報もWorkdayで管理できるようにして、情報の一元管理をはかります。

「2.情報の可視化」においては、社員情報をWorkdayの専用ダッシュボードからリアルタイムで表示できるようにしました。ダイバーシティ&インクルージョンを標榜する同社にとって、人事構成比などから達成率を数値的に確認できることは大きなメリットのひとつです。一般的に人事施策は成果測定が難しいと言われますが、ダッシュボードを活用することで、経営に貢献しているかどうかを検証したり、最適な手段を検討したりするのに役立っているそうです。

