

## 株式会社セプテニ・ホールディングスについて



- ・業種:デジタルマーケティング事業/メディアプラットフォーム事業/新規事業
- ・従業員数:1,373名 (グループ連結/2019年9月末時点)



### 課題

セプテニグループではインターネット広告を中心としたデジタルマーケティング事業、メディアプラットフォーム事業、新規事業の3つを主軸に事業を展開しています。

人事制度、社内制度、人材育成など人事戦略は、持株会社である株式会社セプテニ・ホールディングスが主管して企画立案し、グループ会社で導入しています。同社では、代表の起案で2012年頃よりデータを活用した人事戦略である「デジタルHR」の取り組みを本格的に開始し、その後人や組織に関わる研究開発を行う専門組織である「人的資産研究所」を設立しました。

この研究所が中心になって、人材育成のための独自の概念である「育成方程式」※をもとに、それに則った人事戦略を推進しています。この方程式を活用するために、散在している人材関連のデータを統合的に管理し、リアルタイムに更新できるような仕組みが必要でした。

※「育成方程式」とは、個々人が生まれ持った個性とその人をとりまく環境が相互作用することで、成長に影響を及ぼすという法則性を表した考え方。職場にある環境(E)をチーム(T)および仕事(W)と定義し、その2要素と本人の個性(P)との相性が高いほど、大きな成長(G)を生む可能性が増加すると考えられています。

「育成方程式」に従った人材育成には、データベースがとても重要です。過去分も含めて、採用、入社、教育、評価、退職までの一連のデータを蓄積する必要がありました

—人事部 上原匠氏

### ご導入製品



Human Capital Management

### WORKDAYを導入した理由

#### 人材データの蓄積

上原氏「当社が掲げるデジタルHRのコンセプトを実現するシステムを構築するために、複数のシステムを選択肢として検討しました。重視した要件は、人材データを蓄積できること、採用から人材に関するデータを一気通貫で管理できること、人事部以外の従業員も利用できるわかりやすいユーザービリティ、「育成方程式」を解析する自社開発したシステム「HaKaSe」との連携です。

これらの要件を満たしていることに加え、Workdayはデータの取得やサービスを提供するモジュールが全て共通の思想をベースに設計されているため、その先の分析もスムーズに行えるところ、社員の過去のポジションや当時の上司・部下の履歴を持つこと、などを評価しました。また、カスタムフィールドで任意の項目を追加できるため、同社が目指す「育成方程式」に必要な独自のパラメーターを蓄積できる柔軟性があることが決め手になりました。

導入にあたっては、Workdayとパートナー企業による全面的な協力をもとに、システムの設計ポリシーやデータ構造、アクセス権限、ワークフローやレポーティングフローなどを設計してきました。人事部が自ら設計に携わることで、今後の運用や改修を内製化できるようになり満足しています。導入準備開始からシステム稼働開始までは8ヶ月でした。

導入に合わせて社内の制度やマネジメント体制、組織の作り方、業務プロセスなどを見直し、Workdayが持っている基本プロセスに則って再構築しました。時間の関係上、迅速な意思決定と対応が必要であったため、まずある程度人事部で意思決定してシステムを作り、プロジェクトの後半で関係各署に合意を取る形を取りました。その際は、自動化で業務がより効率化されるメリットを提示しながら、理解と協力を仰ぎました。」

### 利点

同社のビジネスでは人材を重要な経営資産としており、従来までの勘と経験からの人材育成から脱却し、データドリブンで効率的な人材育成に移行することで、人的資産の最大化を目指しています。Workdayを導入したこと、「育成方程式」に基づき、蓄積したデータを分析、活用するためのデータベース構造の土台が整いました。

- ・過去約20年分のデータを含めた人材データを活用可能に
- ・データドリブンな人材採用、育成が可能に
- ・人事に関連する業務効率化(入社手続きなどに関わる業務工数の大幅な削減に成功)
- ・書類のペーパーレス/デジタル化

## 「育成方程式」を実現するための人材データの一元管理が可能に

同社では2017年にWorkdayの導入を決定し、2018年6月にシステムが稼働開始しました。上原氏「Workdayの導入によって当初目指していた人事に関連するあらゆるデータを一元管理することが可能になりました。副次的な効果として、人事関連業務を見直したことと、これまでの事務処理が中心の人事部から、データをマネジメントする人事部への変革の足掛かりとなりました。」

- ・目指していた人事関連のデータベース構築
- ・手続き関連業務の効率化
- ・業務プロセスがオンライン中心になり、効率化

## 目指していた人事関連のデータベース構築

同社が導入の目的としていた、「育成方程式」を運用するためには必要なデータを蓄積したデータベースが構築されました。上原氏「入社、異動、昇進、退職など、人事関連のイベントが発生した時に、Workdayに登録すれば、自社開発の分析エンジン“HaKaSe”に連携できるようになり、デジタルHR実現のために必要なデータが潤沢に蓄積できるようになりました。」

導入時に過去約20年分の人事データを移行しているので、過去の傾向をもと人事制度や人材育成を検討・検証しやすくなりました。」

“ 人的資産研究所の分析エンジン“HaKaSe”にWorkdayのデータを連携することで、人材採用や育成、配置などの際に「育成方程式」の分析が、より効率的に実行できるようになりました。

—人事部 上原匠氏

## 入社時の手続き関連業務の効率化

上原氏「入社時の手続きは、人事部だけでなく、PCなどの機器の配備やアクセス管理を行うシステム部、オフィスデスクやIDカードの手配をする総務部、新入社員を受け入れる部署の準備など、複数の部門に業務が発生します。Workdayを導入するタイミングで、これまでの入社に関する業務フローを変更し、Workdayの運用に則った新しいルールを策定することになりました。Workdayに合わせて新しい運用ルールに変更したことと、入社に関する作業が簡略化されました。」

同社では、新入社員の情報のデータ入力は、従来はExcel等から手作業で運用されていましたが、導入後は本人がWorkdayに入力することで、氏名の表記、生年月日などの入力ミスもなくなり、精度の高い社員データベースの蓄積が可能となり、Workday上で人材データを統合的に、容易に管理できるようになったといいます。

## 業務プロセスがオンライン中心になり、効率化

入社以外にも異動や昇進など人事関連イベントは様々あります。同社では、これまで現場担当者から人事部にメールで送信し、人事部で再度入力していました。また、入社、退職、異動などの人事発令をメールで全社員に告知していました。上原氏「人事関連の事務処理に、複数の関係者が関わり、頻度が高いことから大きな負担となっていました。」

現在は、Workdayから適宜人事情報を見られるようになったので、これらの事務処理が削減できました。

このように、オフラインが多かった人事業務のプロセスをオンラインに変えられたことで、業務構造を大きく改善し、これまでなかなかできなかった新しいチャレンジや、よりクリエイティブな業務に時間が割けるようになりました。

また従業員視点では、他のグループ会社との共同のプロジェクトがあったとき、事前にメンバーの情報をWorkdayで確認しておくことで、初顔合わせでもコミュニケーションが円滑にできるなど、従業員同士のエンゲージメント向上に寄与しています。」

“ 今後は、Workdayを教育プラットフォームとしても活用したいと考えています。従業員の成長に合わせて必要な教育プログラムをWorkdayがレコメンドしてくれる機能にも大いに期待しています。

—人事部 上原匠氏

