



利用継続を決めて実感したWorkdayの グローバル人材管理プラットフォームの強さ

一度はシステムの変更も検討しましたが、グローバルなタレントマネジメントに対応できる製品はWorkdayだけだと再認識しました。データドリブンな人事ができるよう、人と金を投資して社内の定着化を目指します。

SHIONOGIは、1878年創業の薬種問屋「塩野義三郎商店」から始まりました。医薬品を取り巻く環境や社会が大きく発展する中で、時代の変化にあわせて、ビジネスの形を変えながら今日まで成長を続けています。

同社の基本方針 (SHIONOGI Group Heritage) の冒頭には「SHIONOGIは、常に人々の健康を守るために、必要な最もよい薬を提供する。」という言葉が記されています。これはSHIONOGIのあるべき姿や社会的な存在価値を示すゆるぎないパーパスとなっており、SHIONOGIグループの成長の推進力となっています。

SHIONOGIは2030年に成し遂げたいビジョン (2030年Vision) として、「新たなプラットフォームでヘルスケアの未来を創り出す」ことを掲げています。医療用医薬品を中心に提供する「創薬型製薬企業」から、ヘルスケアサービスを提供する「HaaS (Healthcare as a Service) 企業」へ進化し、社会に対して新たな価値を提供し続けていくことを目指しています。

Workday継続利用の決定と、 今後のWorkdayスペシャリスト獲得と育成

SHIONOGIでは、2017年にWorkdayを全社で導入しました。ところが、導入当初は現場の理解が進まず、利用継続するかどうか再検討した時もあり、他のプロダクトやベンダーを検討するなかで、SHIONOGIが目指す方向性について改めて見直した上で、どんなプロダクトが必要なのかを考えたと言います。SHIONOGIは、海外売上比率が上昇傾向にあり、今後はさらにグローバルでの展開を強化していく予定です。そこで、ビジネスをグローバルで成長させる中でマッチするタレントマネジメントシステムという要件で検討したところ、市場に該当する製品はなく、やはりWorkdayしかないという結論に至りました。

その上で、導入当初Workdayが社内に定着しなかった原因を分析したところ、利用する側の「覚悟」が足りなかったという結論に至ったと言います。Workday導入の目的を改めて見つめ直し、Workdayをグローバルで共通して活用していくならば、Workdayを使いこなせる人材の獲得と育成に投資する必要があるとわかったのです。

“

継続利用をするかどうか検討した際、グローバルで成長するためには、Workdayが必要不可欠で他には代えられない製品だと改めて実感しました。グローバルで定着させるために、ヒト・カネを投資して、今度こそ活用しきれるようにすることを決意しました。

河本 高歩 氏

塩野義製薬株式会社 人的資本戦略室長



企業概要

1878年に薬種問屋「塩野義三郎商店」として創業したSHIONOGI*。現在は、“薬”の解釈をヘルスケアソリューションへと広げて、「創薬型製薬企業」から「ヘルスケアプロバイダー」へと変革し成長を続けています。

*SHIONOGI: SHIONOGIグループとしての総称

企業URL

<https://www.shionogi.com/jp/ja/>

結果

- ・グローバルなタレントマネジメントが可能に
- ・グローバル人材も含めた人的資本の情報開示に対応
- ・国内外共通の人事制度の制定に取り組めるように

Workday 製品

- ・ Workday HCM

グローバル企業として人的資本の情報開示に対応するために不可欠

2023年3月決算期から、有価証券報告書を発行する大手企業4,000社は、ステークホルダーへの人的資本の情報開示が義務化されました。人的資本の情報開示が望ましいとされる7分野19項目は、人材育成、エンゲージメント、ダイバーシティ、流動性など多岐にわたり、日本国内のみであれば対応可能ですが、グローバル企業の場合は、各国のデータを同じ視点で取得できるかという点が課題となります。SHIONOGIでも、同様の状況であり、単純に各国のデータを集めてまとめただけでは、ステークホルダーが納得するようなデータにはならないという課題がありました。

Workdayをグローバル全体で活用できていれば、国を問わず同一条件でデータを取得できるので情報開示ができます。この点を大きなメリットとして評価しています。グローバルで共通して取得すべきデータの整理はこれからの予定だと言いますが、まずはデータ取得する環境を整えるという第一歩は踏み出せたと捉えています。Workdayを通して、世界中の従業員がつながったことで、今後はグローバルな人事制度の確立にも力を入れていく予定です。

タレントマネジメントにデータをフル活用していきたい

Workdayを導入する社内向けのメリットとしては、今後ピープルアナリティクスの観点からデータを活用し、人事や人材育成に活かせるという点です。データが蓄積されていくことで、これまで感覚的に行われていた人事が、データに基づいて判断される人事へと進化します。

さらに、人事部と経営層、営業部、研究所など異なる部門、異なるレイヤーでのコミュニケーションにおいて、Workdayのダッシュボードが議論における共通認識となり得るという期待があります。これまで、それぞれの視点が合わなために議論が進まないという課題がありましたが、同じデータを前提として議論できるようになれば、部門やレイヤーを越えて認識を深められます。そのためにも、全部署で使われるシステムとなるべく定着を進めていく予定です。

データが蓄積できるようになれば、従業員一人ひとりの活動やパフォーマンス、評価、異動歴、退職にいたった理由などを一気通貫で見られるようになります。これは今後の人材育成の参考となるデータとして活用できます。



SHIONOGIとしてグローバル化に注力していく中で、Workdayを通して世界中で従業員がつながり、レポートラインがシステム上に反映されれば、グローバルな人事制度の展開も可能です。そのためには、Workdayを使いこなせる人材の育成、採用をしていく必要があります。

河本 高歩 氏

塩野義製薬株式会社 人的資本戦略室長