

攻めの人財マネジメントで、 組織が変わる、文化が変わる、競争力が向上する

ユニクロ、日産、日立は、なぜクラウドの「Workday HCM」を選択したのか

あらゆる経営戦略は人を中心に展開され、ビジネスアジリティも人材活用のスピードで大きく左右されます。しかし、実際にはビジネス環境と組織の変化のスピードに追従できず、戦略的な人事を求められながらも対応できない現実とのギャップに悩む人事部も多く存在しています。こうした中、国内外の有カグローバル企業の多くが、変革を求め、クラウド型人事ソリューション「Workday HCM」の導入を始めています。

有カグローバル企業の決断

「Workday HCM」は、「顧客満足度97%」を誇るクラウド型財務・人事ソリューション「Workday」の人事アプリケーションです。

全世界のグローバル企業で多くの実績をもつWorkday HCMは現在、国内でも、ユニクロを世界展開するファーストリテイリングや、グローバル化を加速させている日立製作所、日産自動車等での導入が進んでいます。

従来型の人事部門が「経営戦略を支える戦略部門」へと生まれ変わるためには、従来型の人事アプリケーションと決別し、あるべき人事のためにゼロから設計されたWorkdayによる全く新たなアプローチが不可欠であると、これらの企業は決断したのです。

人事部門が「変わらない」本当の理由

人事部門の本来業務は、経営や事業成長を支える人財の育成・発掘、適材適所での活用を促進し、企業の中の「戦略組織」として機能することです。しかし現実には、多くの人事部門がそれを果たせずにいます。その大きな要因のひとつに人事システムが挙げられるでしょう。多くの人事部門が利用してきたシステムは人事・給与専用パッケージ、あるいはERPモジュールであり、その大半が「業務効率化によるコスト削減」を目的としたものです。導入に際しては自社のワークフローに合わせてカスタマイズするのが一般的で、グローバルに事業を展開する企業では、国や地域ごとに異なるシステムを導入する

ケースも多く見られます。せっかくの人事システムも、これでは全社的な従業員の状況把握・管理ですら容易ではありません。さらに、多くの人事部門の多くの時間がシステムの足りない部分を補う雑務に割かれるため、いわゆる「攻めの人事」と呼ばれる戦略的人事業務が疎かになりがちです。しかも、今日のグローバル企業は、各国・各地域のニーズの変化やビジネス／プロジェクトの特性に応じて、最適な人材のスピーディな配置が求められています。人事系システムが各国・各地域で連携していないければ、人事部門がそうしたミッションを果たすこと一つまり、会社のグローバル戦略を、スピード感を持ってバックアップすることも現実的ではないのです。

変革のエンジン——Workday HCM

これら人事部門の課題に対して、Workday HCMは包括的でシンプルな解決策をクラウドで提供します。人事管理の機能を中心に、タレントマネジメント、勤怠管理、

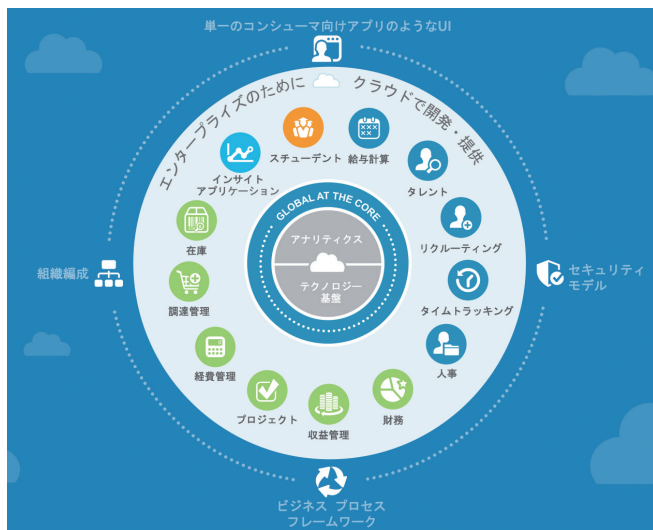


Workday HCMの操作環境はシンプルかつ簡便。人事部門以外の利用者にも使いやすい。

求人・採用など、人事部門の業務を包括的に支援する機能を網羅的に備えた Workday HCM は、多彩な機能をシンプルかつ直感的に扱えるようコンシューマ向けアプリのようなユーザーインターフェースを備えているため、スマートフォンやタブレットからでも簡単に操作できます。

そんな Workday HCM の大きなメリットのひとつが、「従業員の採用から退職に至るまでの全ての人事データを、グローバルかつリアルタイムに統合・管理できること」です。高度な分析とレポートの機能を備えた Workday HCM であれば、それらのデータをもとにした多様なレポートを容易に作成することが可能です。さらに、グローバルの各部門や組織のビジネス・パフォーマンスと人材配置との相関を割り出すことも容易になるため、経営・事業戦略に基づく組織設計・人材計画の策定もスピーディに行えます。いわば、Workday HCM は、非生産的な雑務から人事部門を解放し、「攻めの人事」へと導くためのソリューションなのです。

クラウドで提供される Workday HCM のもうひとつの特徴は、複雑なカスタマイズを必要としないため、グロー



Workday HCM の「コア」は、グローバルに一つだけ。単一のシステムコアを通じて、人事データの管理や分析、そしてあらゆる人財マネジメントを包括的に支援。

バルシステムを短期間で導入・統合が可能となり、大きなコスト削減効果が期待できる点です。法定要件等の外部環境の変化や、ワークフロー変更等の内部環境の変化には「設定」の変更のみで対応できるため、人事部門の運用管理コストと手間は大幅に軽減されます。さらに注目すべきは、バージョンアップからも開放されることです。システム改善にともなう年2回のバージョンアップは、ユーザー企業には全く負担をかけることなく Workday から提供されます。そのため、全てのユーザー企業は、常に最新のテクノロジーとグローバル企業に必要とされる最新機能を手にできるのです。

Workday HCM で企業成長に資する「攻めの人事」へ

Workday HCM を導入した企業の経営層からは、しばしば「企業の文化や働き方が変わった」といった評価が聞かれます。これは、Workday HCM が引き起こす重要な変化の一つでもあります。

例えば、Workday HCM を活用することで、ビジネス現場の管理職層に対して、人事上の権限を適切なルールに基づいて移管することができます。これにより、現場の管理職層は、人事部門の後ろ盾を得ながら、自らの判断でビジネス上の変化に応じた業務推進体制を早期に確立することが可能になるのです。その結果、従業員の働き方が変わり、業務効率も自ずと押し上げられます。また、現場の管理職層と人事部門との関係も変化し、同じゴールをともに追い求めるパートナーとして協業と信頼の輪が形成されていくことになります。

人事部門が攻めの組織に転ずれば、全社的な変革のうねりが引き起こされ、企業はさらに強くなります。Workday HCM で、「守りの人事を攻めの人事へ」——。グローバル競争が激しさを増す今、この転換は早急に取り組むべき経営課題といえるでしょう。