

## グローバルで成長するための鍵となる人事プラットフォーム

グローバルで一体感を持って成長を遂げるためのカルチャー変革  
そのエネイブラーとしてWorkdayを選定

### 課題

2019年10月にパナソニックから画像センシング事業をカーブアウトして設立されたパナソニックi-PROセンシングソリューションズ株式会社。同社では、監視カメラやレコーダー、画像解析技術を手掛けるインテリジェント監視ソリューション事業、映像による証拠管理・捜査支援や顔認証システムなどを手掛けるパブリックソリューション事業、手術顕微鏡や内視鏡向けカメラなどを手掛ける医療・産業用映像モジュールソリューション事業などを展開しています。パナソニックの一事業部門が新会社として独立したため、事業基盤はすでにあるものの、ITシステムや人事制度などの会社運営に関わる機能は、一から構築していかなければならないという特殊な状況でした。人事部門の責任者である岡本氏が入社したのは2020年2月。当時、人事部門を含め、全部門・全領域のITシステム選定を並行して行うフェーズの中で、人事システムについても急ピッチで選定を進める必要がありました。IT部門も立ち上がったばかりで、会社全体のITシステム選定に多忙を極める中、人事システムについては人事部主導で選定、導入を行うことになりました。

※カーブアウト：会社の一事業部門を独立させ新会社を設立する経営手法。



パナソニックi-PROセンシングソリューションズが目指すのは、世界中のi-PRO社員が誇れる、一体感のあるグローバルカンパニーとなること。そこから逆算して、誰もが使いこなせるUIと、当社特有のOKRがグローバルで展開できる柔軟性のある人事システムを選定する必要がありました。

**岡本 佐知子 氏**

パナソニックi-PROセンシングソリューションズ株式会社  
執行役員 CHRO

### Workdayを導入した理由

人事システムを選定するにあたって最も重視された点が、グローバルで一体的にタレントマネジメント、パフォーマンスマネジメントができるシステムであることでした。同社は日本以外に北米、中国に拠点を持つグローバル企業で、ビジネスモデル上、グローバルでの一体運営は経営としての優先事項であることから、それは必須条件でした。給与管理、勤怠管理といったオペレーション面については優先順位を下げ、経営にインパクトのある人事戦略が実現できるかという点からシステムを検討しました。

他社のシステムと比較検討する中、決め手になったのは、Workdayのシステムアーキテクチャがしっかりしていること、将来的にデータ分析などを含め、同社が実践したい人事戦略が実現できることでした。また、人事が使うシステムではなく、社員が自ら使うシステムという観点から、誰でも使いやすいユーザーインターフェースであることも決め手となりました。導入前に、社員から希望者を募って、デモを体験できる場を用意しました。役員、一般社員を含め約30名が参加し、使い勝手を検証した上で、導入を決定しました。



### Overview

- ・ 業務内容：セキュリティ・医療・産業分野向け機器・モジュールの開発、製造、販売及びシステムインテグレーション、施工、保守、メンテナンス、関連サービス・ソリューション提供
- ・ 本社所在地：福岡市博多区美野島4丁目1番62号
- ・ 従業員数：約1,300名（海外関係会社を含む）

### 利点

パナソニックの一事業部門がカーブアウトして設立された同社は、独立会社として、人事部の機能、人事報酬制度、人事システムなどすべてを新たに整える必要がありました。人事システムの導入にあたっては、直近では、同社が注力するOKRを全社（グローバル）で展開できること、中期的には、グローバルでのタレントマネジメントが実現できることをゴールに設定し、システムが選定されました。

- ・ グローバル共通の人事プラットフォームを導入し、全社の組織・人材を可視化したい
- ・ 全社にOKRを定着させるため、人事スタッフだけでなく、現場のマネージャーや社員がマニュアル無しで使いこなせるUIに優れたプラットフォームを構築したい
- ・ 数年後に人事データが蓄積されれば、HRデータアナリティクスにも取り組みたい

### Workday Applications

- ・ Human Capital Management

## 詳細 / 結果

システム選定後、導入プロジェクトは2020年9月から開始し、2021年4月より運用を開始する予定です。同社では、同時に組織体制、人事制度も刷新し、新しい人事戦略を展開していくこととなります。導入後は、次のような活用を想定します。

- 最初のグローバル共通ITインフラ
- OKR\*の実践
- ジョブディスクリプションの整備とタレントマネジメント

### 最初のグローバル共通ITインフラ

2021年4月に、Workdayを日本、北米、中国の3カ国7拠点、社員約1,300人に同時展開する予定です。現状では、人事システムに限らず各国の利用ITシステムが統一されておらず、Workdayが導入されれば、同社にとって最初のグローバル共通ITインフラとなります。同社では、最終的には、国境を意識しないグローバルな組織体制を構築することを目指しています。Workdayの利用が開始すれば、全世界の組織図、社員の情報を、誰でも、どの拠点からも見ることができるようになり、将来のビジョンへと一歩近づきます。

### OKRの実践

同社が人事戦略として推進しているのがOKR(目標と成果による目標管理手法)で、OKRのワークショップやトレーニングを12月より開始しました。経営陣もOKRワークショップを行い、全社OKRを定めています。また、会社としてのOKRへの本気度を伝えるために、CEO、COOの対談動画を作成し、全社員が視聴できるように配信しました。ビジョナリーな全社OKRを実現するために、社員一人ひとりが自身の目標を設定し、達成状況を振り返り、環境変化に応じて常に目標のアップデートをしていくプロセスを会社の文化として根付かせることを目指しています。Workdayは設定の柔軟性が高く、同社特有のOKRの要件を実現できるとともに、社員にとっても操作しやすいUIが実現できました。これは、新たなプロセスを文化として根付かせていく上では非常に重要な要素だと考えています。

社員は、自身の目標をWorkday上で公開することになります。これにより、拠点を問わず、誰がどのような目標を持って仕事をしているのかがわかるようになり、会社全体が同じ方向に向かって成長することを目指しています。

### ジョブディスクリプションの整備とタレントマネジメント

事業戦略を実現できる組織を創るには、戦略を各部門・各ポジションの役割・職責へとしっかりと落とし込み、社員一人ひとりが自らのミッション・職責を踏まえて自律的に仕事ができるようになることが重要だと考えています。そのため、各ポジションについて、ジョブディスクリプション(JD、職務記述書)を整備し、それに基づいた人材配置、人材育成、人材採用ができるようにしています。グローバル全ポジションのJDを整備するプロセスの中で、各ポジションの具体的な役割、ミッションを議論することが文化として根付き始めました。整備したJDはすべてWorkday上で公開されます。

JDの整備に続き、サクセッションプランを含むタレントマネジメントを実施する予定です。事業戦略をベースに人材ニーズを特定し、当社が有する人材ポートフォリオと比較し、ギャップに対して採用や育成を図ることを考えています。

さらに、Workdayを導入して3-5年が経てば、人材データが蓄積されて、データアナリティクスが可能となり、より科学的な意思決定や社員のキャリア支援などが実現できることを期待しています。



当社のHRには、多様な企業でタレントマネジメントを経験したメンバーが集まっています。過去に経験した様々な企業でのベストプラクティスを持ち寄りながら、i-PROにとって最適なタレントマネジメントのあり方を議論・構築しています。Workdayはその実現のカギとなるITツールです。

岡本 佐知子 氏

パナソニックi-PROセンシングソリューションズ株式会社  
執行役員 CHRO

\*OKR: Objectives and Key Results