



コストを削減しつつ効率的な運用

グローバルで人事制度を統一したことにより、Workday HCM で国別の人事評価を同一基準で確認できるようになりました。

課題

東京エレクトロン株式会社（以下東京エレクトロン）は 2016 年に Workday を導入しましたが、それ以前は各国で最適な人事運用ができることを優先して、東京本社とは異なる人事管理システムを運用していました。各拠点は独自のシステムを使って、社員数、人事予算、マネージャ層の情報といった基本情報だけを本社に報告していました。しかし、こうした基本情報の収集ですら次第に効率的に行えなくなっていました。各国の異なるシステムから情報を集める作業には、本社の人事部と各国拠点の人事部の双方に時間と手間がかかっていた。また、本社ではオンプレミスの人事管理システムを運用していましたが、バグ修正のアップデートや法改正に合わせた設定変更などのたびに、高額な費用がかかることも課題に感じていました。

“

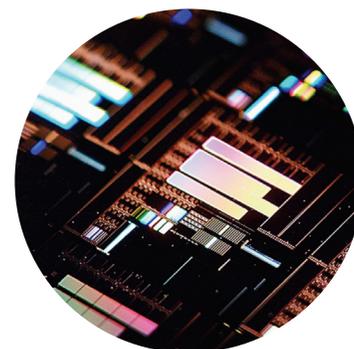
今後も世界でトップを争う半導体製造装置メーカーであり続けるためには、グローバルでの人財の運用やエンゲージメントのさらなる向上が鍵になります。

丸山 松弥 氏

人事部、HR テクノロジー グループ、グループリーダー

Workdayを導入した理由

東京エレクトロンが Workday ヒューマン キャピタル マネジメント (HCM) を初めて知ったのは、米国の企業と業務上の取り組みを進めているときでした。米国流の人事戦略に触れ大きな刺激を受け、人事システムを刷新する必要性を痛感したのです。新システムの選定では、人財管理をグローバルで行うという視点から、グローバルで実績のある Workday HCM を中心に比較検討しました。最終的に Workday を選択した決め手は、グローバルで統一したシステムを導入できることに加え、単一プラットフォームのアーキテクチャによってシンプルな運用が可能であること、そしてクラウド経由で自動的にシステムがアップデートされるため、個別の運用負担がかからないことでした。コストの面でも、従来の人事管理システムと比べて大幅に低く抑えられることが評価されました。



TEL

Overview

- ・ 社員数: アジア太平洋地域に 13,021 名
- ・ 17 の国および地域に 77 拠点
- ・ 本社: 東京都港区赤坂
- ・ 売上高: 1 兆 2,782 億円 (2019 年 4 月)

利点

東京エレクトロンでは、人事システムを刷新すると同時に、人事制度を見直し、等級制度、評価制度、組織構成の改革を行っています。等級や評価をグローバルで統一することで、国を越えた人財評価、人事異動がさらに実施しやすくなりました。Workday HCM を使うことで、人財を可視化できるとともに、以下のような利点が得られます。

- ・ 単一のシステムをすべての拠点で使用
- ・ 人事評価の実施が容易で、社員の異動や成長を時系列で確認しやすい
- ・ 全ユーザーの作業効率が向上
- ・ 社員は提供されているデータを使用して独自に分析を行い、プロセスを改善できる
- ・ 承認プロセスが簡素化

詳細 / 結果

東京エレクトロンでの本格的なグローバル活用はこれからですが、すでに人事業務では効率の向上が実現しています。特にデータの収集と分析が容易になり、組織構造や人財配置を把握しやすくなりました。さらに、システムのセキュリティが高いことも同社は評価しています。職位や担当範囲ごとに情報へのアクセス権限を細かく設定し、情報の表示・非表示を一元的にコントロールできるようにしました。主な成果は次の3つです。

- グローバルで一貫した人財管理とエンゲージメントが可能になった
- データ活用が組織に浸透
- 人事関連業務の生産性が向上

グローバルで一貫した人財管理とエンゲージメントが可能に

グローバルで人事制度を統一したことにより、Workday HCM で国別の人事評価を同一基準で確認できるようになりました。国別の人財の評価割合を把握し、最も能力を発揮できるような人財配置をグローバルで最適化することで、企業としての競争力が上がっています。同社は今後、Workday ラーニングの活用も計画しています。以前は別のラーニングシステムを使っていましたが、タレント情報と教育の成果をダイレクトに連携できないという課題がありました。

Workday ラーニングを使うことで、次のような人財育成が可能になります。

- トレーニングの受講の有無でスキル判定する
- 取得したスキルでレベル判定する
- グローバルで統一した基準による人財管理

トレーニングの計画は以前よりも簡単に行えるようになり、トレーニングの実績に基づいて適切な人財を適切な職務に配置できるようになります。また、グローバルで Workday ラーニングに統合することで、コストを削減できます。

データ活用が組織に浸透

Workday HCMを導入した当初、ユーザーはマネージャ層以上でした。しかし、2019年度からは全員が使用できるようになり、自分の目標を設定し、評価・フィードバックを行うという取り組みを始めました。また、日本では従業員の異動希望はサーベイ機能を使って調査することになっています。これまでは、別のアプリケーションを使って情報システム担当者がサーベイの設定、集計をしていました。しかし、Workday HCMを導入した今では、人事部内でこれらの作業を完結できるようになり、プロセスの簡略化や作業時間の短縮にもつながりました。「Workday 導入から3年を経て、データが蓄積されています。今後は、離職リスクアラートなどのアナリティクス機能も活用して人財管理業務をより高度化させていきたいです」と、長田 浩二氏（人事部、HR テクノロジー グループ、シニア スペシャリスト）は述べています。

人事関連業務の生産性の向上

Workday HCM はモバイル向けに最適化されているので、マネージャはどこからでもアクセスできます。承認のリクエストがあれば、移動先や出張中でもすぐに承認できます。承認後も申請に少してあれば訂正できるため、人財管理プロセスの効率が向上しました。データ収集にかかる時間も、1 か月だったものがわずか数時間に短縮されました。人事部門のスタッフにとっては、離職を減らすために社員とのエンゲージメントを強化する活動など、重要性の高い戦略的な人事業務に使える時間が大幅に増えました。

“

データの収集、集計、確認など一連の作業が1か所でできるようになり、人事業務の工数が大きく削減されました。

坪田 佳代子 氏

人事部、HR ビジネス パートナー グループ、シニア スペシャリスト