

三井化學導入美國 Workday, Inc. 集團一站式人力資源管理平台

~加速推進人力資源數位化轉型~

三井化學株式會社(所在地：東京都港區、社長：橋本 修)將於總公司及全球關係企業同時導入美國 Workday, Inc. 所提供之 Workday Human Capital Management(以下稱 Workday HCM) 作為集團一站式人力資源管理平台, 並預計於 2023 年正式開始使用。

導入此管理平台是達成三井化學 2030 年長期經營計畫※ 1 中, 人力資源戰略的重要一環。本公司今後也將持續致力於加速整備提供集團內擁有不同潛力的每位員工, 可自律性的達成職涯目標的基礎環境。此外, 在所謂遠端工作及副業等, 不被時間·場所侷限“嶄新的工作型態”下, 我們朝向提升集團內所有員工的敬業滿意度, 藉由激勵員工發揮出最大的潛能, 持續自我改革發展為“不斷挑戰與持續學習的組織”。

◆關於三井化學的人才戰略

本公司認為人才是最重要的經營資產, 因此將針對集團全員工全體實施之關鍵菁英人才管理作為人才戰略中之核心策略, 其中包含經營階層接班人候選之選任/培育/配置/活用等流程, 來進行綜合人才管理(適才適所: Right Person in Right Position)。

* 三井化學人力資源管理

<https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/society/employee/global.htm>

◆導入此管理平台之背景

由於目前集團內的各個公司使用不同的人事管理系統, 無法以統一基準掌握人才情報。因此在集團內媒合人才進行配置時, 需要花費相當勞力。此外, 在未來將放入更多資源於 ESG 的趨勢下, 投資者勢必會更加要求人力資源這部分所謂無形資產訊息的揭露, 若未能將集團內部組織·人才情報進行統一管理, 會導致無法即時公開適當的資訊。因此透過導入此管理平台可使此問題迎刃而解。

◆導入此管理平台之優點

1. 透過於同一平台的管理, 以同一基準整合各公司既有的人才管理流程, 及集團內的組織·員工情報等。
2. 運用 Workday HCM 的數位技術, 針對集團員工以最佳溝通管道提供即時且個人化的服務。
3. 透過集團一站式管理組織·人才情報, 有助於事業轉型時, 作成所需的人員戰略計畫並強化員工分析。
4. 從投資 ESG 的觀點來看, 於未來可以積極的態度提供投資家所期待的人力資本資料。

■導入 Workday HCM 後集團間架構統一及情報可視化

具體為整合集團內既有的人才管理方法, 如職位管理※ 3 與集團內部展開之接班人計畫、個別培育計畫、教育·專業證照(含技能)管理、公司內外部招聘等。同時, 整合集團內所有的組織情報(職務、能力/資質、薪酬等)及人才情報

(專業/志向、經驗、多元性等)並使此情報可視化。

■ 簡介美國 Workday, Inc.及 Workday HCM

美國 Workday, Inc.的總部位於美國加州,是提供財務和人力資源管理的企業端應用軟體公司。Workday HCM 則為該公司提供的一站式人力資源管理平台。Workday 在全球擁有 8,000 家以上的客戶,其中有 45%名列全美 500 大企業排行(Fortune500)中的企業,與同排行的前 50 名中高達 70%的企業,皆有導入此系統。



參考資料

※1 長期經營計畫 2030 預計於官方網址上揭示 6/2 經營概況說明會

※2 關鍵菁英人才管理

明確定義作為經營者所需要的資質,早期選拔將來經營團隊候補人選並進行培育的計畫(明定於三井化學公司治理指南)。每年,依部門及全公司的委員會選出候選人,進而制定每位候選人專屬的培訓計畫、實踐評估、訓練來培訓此人選。

※3 職位管理

運用三井化學集團共通的指標(全球職等)進行職位評價後,作為集團管理制定職位的想法及過程的方針。

以上
