

CYDASユーザー

規模別

社員数5001名以上

 **CYDAS**





J.フロント リテイリング株式会社

J. FRONT RETAILING Co., Ltd.

| | | | |
|-----|------------------|------|-------------|
| 創立 | ：2007年9月3日 | 社員数 | ：6,871人（連結） |
| 資本金 | ：31,974,406,200円 | 事業内容 | ：百貨店業子会社経営 |

PROLOGUE：

大丸松坂屋百貨店や、ファッションビルのパルコなど、21社からなる、J.フロント リテイリンググループ。グループとしての成長戦略として掲げたのは、人材力の強化でした。「これまででは、11,500人にもほるグループ全従業員の人材情報を活かすことができていないのが実態でした。また、接客や売り場づくりなど、個人のノウハウが重要な業務も多い中で、その知見を共有するプラットフォームがなかったことも課題のひとつでした。」そう語るのは、J.フロント リテイリンググループにて代表取締役社長を務める山本 良一氏。山本氏のほか、CYDASの導入に重要な役割を果たした大丸松坂屋百貨店常務執行役員 業務本部長の松田 弘一氏、大丸松坂屋百貨店 代表取締役社長 好本 達也氏の計3名にお話を伺いました。

グループの成長のために、11,500人すべての従業員の能力を活かすには、どうすればいいのか。



適材適所の人材配置で、グループ全体の成長を実現へ。

グループ全従業員11,500人をつなぐ人材システムとして、CYDASを導入しました。それにより、グループ横断的に社員情報の一元管理が可能になりました。また、これまでのシステムでは把握しきれなかった多様な人材を見出せたり、適材適所の配置を実現したりすることができるようになりました。もちろん、様々な人事施策の精度向上にもつながります。従業員の能力を最大限に引き出し、グループの成長へとつなげていく計画を実行中です。「新百貨店モデル」を提唱する、J.フロント リテイリンググループは、立地や顧客にあわせて、品そろえやサービスを工夫し、より魅力的な店舗をつくることを目指しています。その実現には、マネジメントラインと現場ラインでの戦略の共有が不可欠です。

J.フロント リテイリング 山本良一 代表取締役社長



モチベーションやストレスも把握しやすく、現場の力になる。

CYDASの導入によって、マネジメントと現場との密接な双方向コミュニケーションが可能になりました。チームの意識の一体化がはかりやすくなっただけでなく、社員のモチベーションやストレス状況も把握しやすくなり、現場でのマネジメント力の強化につながっています。

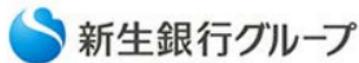
大丸松坂屋百貨店 松田 弘一 常務執行役員業務本部長



これまでなかった他店との情報共有が、新しいシナジーを生み出す。

店舗や部署の垣根を超えて、従業員同士がコミュニケーションをとることができるので、これまででは知ることできなかった他店舗のスキルや経験を共有することができます。自ら新しい仕事のやり方を見つけたら、自身のスキルアップにつなげたりしていくこともできるようになりました。

大丸松坂屋百貨店 好本 達也 代表取締役社長



株式会社新生銀行

Shinsei Bank, Limited

| | | | |
|-----|------------|------|--------------|
| 創立 | : 昭和27年12月 | 社員数 | : 5,307人（連結） |
| 資本金 | : 5,122億円 | 事業内容 | : 銀行業務 |

PROLOGUE :

2000年に誕生した新生銀行は、銀行業務だけでなく多様な事業を各グループ企業で展開しています。法人向けでは、産業・工作機械、情報関連機器や航空機などを取り扱う総合リース業の「昭和リース」、個人向けでは、ショッピングクレジット、クレジットカード、決済事業を展開する「アプラス」や個人向けローンを取扱う「新生フィナンシャル」などを擁します。「人材情報を統合する際に心がけたのは、それまで属していた企業（原籍）を問わず人材情報を一元管理し、どこに、どのようなタレントがいるのかを可視化できる環境の構築です。さらに、定性的な情報や動的な情報も1つのプラットフォームで管理したいと考えました。」と語るのは、株式会社新生銀行にてシニアオフィサーグループ人事兼グループ人事部GMを務める、執行役員（相当）の林真子氏（以下、林氏）。林氏のほか、「サイダス」の導入に重要な役割を果たしたグループ人事部セクションヘッドの矢野宇生氏（以下、矢野氏）の2名にお話を伺いました。

組織の論理ではなく「社員」に注目した マネジメントでグループ全体の 適材適所を実現。



今回お話を伺った矢野氏と林氏

グループ全体でのタレントが見えない。一自社の社員はわかるが、グループ内他社の社員はわからない

新生銀行は、2017年4月にグループ融合を進める一環としてグループ間接機能を統合する方針を打ち出しました。持ち株会社を持たず銀行内に「疑似カンパニー（以下、グループ本社）」を作り、そこでグループ企業の総務、財務、経理、人事といった間接部門を統合する戦略です。グループ企業の間接機能を一元的に運用することで、生産性の改善と業務効率化、成長領域へのリソース強化と業務の高度化をねらいます。ただし、グループ間接機能の統合を実現するには、多くの課題がありました。グループ企業とはいうまでも、もともとは別会社で、各社は独自の人事・報酬制度を運用しており、各社人事部で管理している従業員情報の項目や様式はバラバラでした。まずは、グループ本社に置かれたグループ人事部が、それまで利用していたシステムの“壁”を越えて、人材情報を整理しなければなりません。グループ全体としての「適材適所」を考えるには、グループ全体の人材情報を一元管理することが必須と考え、タレントマネジメントシステム（CYDAS）の導入に踏み切りました。



評価軸がバラバラでグループ内での適材適所が考えられない

グループ内での「適材適所」の実現にはもう1つ必要なことがありました。それは、「評価軸を統一することです。グループ内6,000名強（インタビュー当時）の社員を同じ軸で評価するためにも、システムは不可欠だったのです。林氏：異なる評価軸が複数ある状態では、社員が混乱します。たとえ業務内容が同じだったとしても、原籍が異なる上司の元で仕事をする時には自分が認められているのかわからない状態になり、満足に仕事ができません。評価のことを含めこれらの課題を解決するために「人材に関するデータを一元管理できる箱」「評価軸の統一」「社員が主役のタレントマネジメント」を実現できるプラットフォームを、と考えそれがCYDASだったのです。

CYDASは企業と社員に有益な「情報のおもちゃ箱」

今後は分析機能や人工知能（AI）を活用したマッチング機能なども積極的に活用していきたいと考えています。たとえば、社員ごとの成長を可視化し、その情報を次のステップへの育成に活用したり、成功したプロジェクトメンバーのタレントを分析してベストプラクティスを導き出し、水平展開をしたりするような取り組みを考えています。「タレントマネジメントプラットフォームは「情報のおもちゃ箱」だと思います。さまざまな情報（趣味や気になっていることなど）が入っていれば、AIを使って情報を分析した結果、意外な組合せでプロジェクトの成功率が高まったり、思わぬタレントを持った人材が発掘できたりする可能性があります。その「箱」になるプラットフォームはすべての利用者が使いやすく、企業と社員双方にとって有益、かつ魅力的なものでなくてはなりません。タレントマネジメントの理想は、組織が人をコントロールするのではなく、組織が人材のタレントを管理して『Win-Win』の関係を構築することです。CYDASならそれが実現できると実感しています。



ANA 全日本空輸株式会社

ALL NIPPON AIRWAYS CO., LTD

| | | | |
|-----|------------|------|------------------------|
| 創立 | ：2012年4月2日 | 社員数 | ：14,242名 (2019/3/31現在) |
| 資本金 | ：25,000百万円 | 事業内容 | ：航空運送事業 |

PROLOGUE：

ANAグループは、「世界のリーディングエアライングループ」をめざすべきビジョンとして掲げています。そしてその実現には、飛行機の品質を支える整備士の育成がとて重要でです。整備の仕事はチームワークが不可欠。だからこそ、チーム内の連携を高め、全員が育成に関わるような組織をつくることをめざしていました。しかし、グループ内の整備士は5,000人にもなります。それぞれの持つ資格やスキル、訓練状況や経験などの情報を簡単に把握しあうには、既存システムのみでの情報管理では難しさがありました。

整備の仕事は、チームワークが不可欠。 チーム内の連携を高め、お互いに 育成しあう組織をつくりたい。



スキルの習得状況を細かく見える化。 チームみんなが育成に参加できるように。

整備士一人ひとりの情報を把握し、育成を支援するためのツールとして、CYDASのLogbookを導入しました。このアプリケーションによって、顔や名前、スキルだけでなく、訓練のプロセスや進捗状況といった情報まで共有できるようになりました。同時期に導入したタブレットでも活用できたこともあり、その結果、いつでも、どこでも、だれもが、チーム内の人材育成に参加できる環境が整いました。

渡倉達彦 取締役 常務執行役員 整備センター長



事前にスキルを把握することで的確なアドバイスが可能に。

今までは、よく仕事をする仲間以外は、資格や細かいスキルなどの情報を共有しづらい状況にありました。しかしCYDASによって、あらかじめその人はどんなことができ、どこが弱点で、どこを伸ばせばいいのかということが簡単に把握できるようになりました。また、今まさに訓練しているスキルの習得状況が見えるようになったので、いつも仕事をしていない関係性でも、的確なアドバイスがしやすくなったのです。

日比啓太郎 業務格運部 総務チーム



コメント機能で現場のモチベーションがアップ。

CYDASには、訓練に対するコメントを記入しあう機能があるのですが、おかげで直属の上司をはじめ、部署を超えた先輩や同僚からも気軽にアドバイスを受けられるようになりました。コメントは履歴として残るので、いつでも見返すことができます。自分の励みにもなりますし、先輩からスキルを受け継ぐという意味では、非常に有効なツールだと思います。今後は、CYDASをどんどん活用して、スキルを持つ先輩とのつながりを広げていき、いずれは勉強会なども開きたいと考えています。

成田修二 ドック整備部 マネージャー



シミックホールディングス株式会社

CMIC HOLDINGS Co., Ltd.

| | | | |
|-----|-------------|------|-------------|
| 創立 | ：1985年3月14日 | 社員数 | ：6,728名（連結） |
| 資本金 | ：5,122億円 | 事業内容 | ：医薬品開発支援事業 |

PROLOGUE：

シミックグループは、1992年に医薬品開発を支援する「CRO事業」を日本で初めて本格的に始動させました。事業が拡大する中で、組織のどこに、どのようなスキル、経験を持った人材がいるかが見えづらくなるという課題を抱えていました。その課題を解決すべく、グループを束ねるシミックホールディングス株式会社の人事部門を、人材の活用と育成に軸足を置いた「人財部」へと変容。CYDASを活用しながら、組織横断での人材の見える化や人財開発力の強化を推し進めています。そうした同社の人財部で、CYDASの運用と活用を取り仕切るプロジェクト推進部の藤崎 照浩氏にお話を伺いました。

タレントマネジメント成功の鍵は「ストーリー」と社員にとっての使いやすさの追求



今回お話を伺った藤崎氏

グループ社員の「専門性」が人財情報として把握できない

シミック各社のビジネスは社員に「専門性」を求めます。その意味で「人（ひと）集約型」まさに人が会社にとっての「財」なのですが、グループ会社の数が増えるに従って、中央の人事組織から、社員ひとり一人がどのような才能、スキル、希望を持っているか（どんな「財」なのか）が見えづらくなっていました。こうなると、人材の発掘、適材適所の人員配置、グループ会社間での異動や抜擢人事などを行なうことができませんし、グループ全体として、人材育成のプランも立てにくくなります。（インタビュー当時グループ会社数は国内外22社、社員数は約6,500名）会社にとって大きな転換点となったのは、現在のCHO（最高人事責任者）が着任して人事部を「人財部」とし、グループ全体のタレントマネジメントに注力し始めたことにあります。同時に人財部ではタレントマネジメントの基盤となるシステムの選定を始めました。特に「人事目録」でシステムを導入した時には、システムを導入しただけ、つまり活用できずに終わってしまうことが予想できました。



システムに求めた4つの要件

① 社員にとってわかりやすい② 情報が簡単に集めやすい③ 短期間に導入でき、コストパフォーマンスが良い④ ユーザーフレンドリーであるの4つです。このうち、2番目の情報の集めやすさは「人財情報のバケツとして機能すること」とも言えますが、各部門・部署のマネージャーがそれぞれ持つ人財情報を手軽にシステムに投入でき、すぐに取り出せることを意味しています。理由は簡単にタレントマネジメントは人事のシステムですが「人事部の使うシステム」ではなく、あくまでも「現場のマネージャーや社員」のためのシステムだからです。わかりにくい、使いにくいシステムでは、社員は自分の情報を登録しようとはしませんから。その点CYDASのシステムは「見た目が楽しい」「人事システムっぽくない」ところも評価のポイントでした。

タレントマネジメントは情報の「鮮度」が命

タレントマネジメントはシステムを導入すれば完了するようなプロジェクトではなく、正解もなければ、成功のためのセオリーもありません。ですから、自社なりのストーリーを描き、それに沿って情報を集める施策を打ち続け、情報の鮮度を保つ運用を徹底的に行い、仮説と検証を長い時間をかけて繰り返していかなければなりません。だからこそ、あらゆる人財データが一元的に管理でき、ストーリーに沿った取り組みが深みなく展開できるシステムが必要とされ、それがCYDASだったということです。CYDASがなければ、当社のタレントマネジメントは前に進められなかった。そう感じています。システムはあくまでもツールであり、タレントマネジメントの全てを実現したり、課題を解決したりするものではありません。ハイパフォーマンスを抽出したり、退職リスクを探ったり、最適な人員配置をするには更なる仮説・検証の繰り返しで実現できると思っています。情報を収集可視化し、発見や仮説の立案・人材開発のキッカケを作るのにあたり、CYDASは最適のシステムでした。私達は、今後も適材適所を実現するための役割と人材のマッチングをCAMPUSを通じて実現させていきます。

サイダスのタレントマネジメントシステムは、インタビューにお応えいただいた企業をはじめさまざまな業界の企業に導入されています。



CYDAS

株式会社サイダス
CYDAS Inc.

| | | | |
|------|------------------------------|------|---------|
| 創立 | ：2011年10月 | 本社 | ：東京都港区 |
| 代表 | ：松田 晋 | オフィス | ：沖縄県那覇市 |
| 事業内容 | ：「CYDAS」の開発・販売・コンサルティング・サポート | | |

PROLOGUE :

明日が楽しみになる世界をつくる。私たちサイダスは、より多くの人が「働きがい」を得られる仕組みづくりをし、個々の人生を豊かにしていきます。人生の大半を占める「働く時間」を幸せに変えていくことで、世の中を幸せで満たしていきます。人×データから「働きがい」を得られる環境をつくり、人々が「働きがい」を当たり前と感じられる世の中をつくりたい。社名の由来は「すべての人・チームの才能を引き出す」から。