

本リリースは、米国 Workday Inc.が 2019 年 10 月 15 日(現地時間)に配信した英文リリースに基づき作成した日本語抄訳です。その内容および解釈については、英文が優先されます。



2019 年 10 月 17 日

報道関係各位

Workday, Inc.

## 変化を続ける人事分野で Workday がイノベーションによる技術的リーダーシップを拡大

*機械学習、ブロックチェーン、アナリティクスによる進化を通じて機会を創出、  
パーソナライズされたユーザー体験の提供を支援し、生産性の向上を実現*

[2019 年 10 月 15 日(現地時間)- 米国発] 企業向けクラウド型財務、人事アプリケーションプロバイダ大手の [Workday, Inc.](#) (本社: 米国カリフォルニア州プレザントン、NASDAQ: WDAY、以下 Workday) は本日、変化を続ける企業の人事分野でお客様の業務支援を行う、一連の新たなイノベーションを発表しました。

Workday は年次イベントであるカスタマーカンファレンス「[Workday Rising](#)」において、Workday People Experience、Workday People Analytics、Workday Credentials 等の新たなアプリケーションを用いて、ビジネスをいかに最適化できるかについて強調しました。ひとつのデータソースとひとつのセキュリティモデルを単一のプラットフォーム上に設計した Workday の「[Power of One](#)」という独自アーキテクチャ、そしてひとつのユーザー体験、ひとつのコミュニティによって、Workday はお客様の戦略的な意思決定と従業員エンゲージメントの向上を実現するための、リアルタイムでシームレスな分析による洞察を提供できる唯一無二の存在と言えます。

フォーチュン 500 の 4 割とフォーチュン 50 の 5 割の企業をはじめとする Workday のお客様は、Workday のカスタマーサービスに対する揺るぎないコミットメントに支えられ、機械学習のテクノロジーが活用された単一のシステムを通じて計画、実行、分析、開発環境の拡張をより効率的に行うことができます。Workday は、機械学習やブロックチェーン、アドバンスドアナリティクス等の新技術を活用して組織の生産性向上を支援します。

### 変化を続ける人事分野のイノベーション

テクノロジーがあらゆる業務を改革し、フレックスタイムやテレワークなど新しい働き方が主流になり、いかに迅速に動けるかが事業存続にとって重要性を増しているこの新たな時代の中で、人事分野のリーダーは人財の効果的な管理と育成に関してかつてないほど大きな重圧にさらされています。こうした時代のお客様のニーズに応えるため、これまで Workday は多角的な労働力、新しい働き方、分散した職場をサポートするソリューションの構築に大規模かつ独自の投資を行ってきました。

Workday Rising で発表された新たなテクノロジーの進化により、お客様は次のようなメリットを享受できるようになります。

### よりパーソナライズされ、より優れたユーザー体験

人間が対処できる限界を越えるほど多くのツールであふれかえっている現代において、企業の経営者層やマネージャー層は情報検索やタスク実行のために、全ての情報が一元化されていないツールのポータルを通じて、ばらばらなシステムにアクセスすることを強いられています。全ての情報が一元化された形で利用できる

Workday は、ユーザーごとにパーソナライズされた体験を生み出し、ユーザーにとって役立ち、本当に必要としている情報とサポートを迅速に、リアルタイムで提供します。

- [Workday People Experience](#) は機械学習を活用して各ユーザーに独自の体験を提供します。Workday のデジタルアシスタントと人事における事例作成や事例管理機能を介して、キャリア開発のための指導や人事や給与に関する質問への回答に至るまで、複雑な要求にも対応し、それぞれのユーザーにとってパーソナライズされたコンテンツや洞察を必要なタイミングで提供します。Workday People Experience は人間が何を求めているかを予測し、必要な情報へのより迅速なアクセスを実現することで業務のパーソナライズと生産性の向上を支援します。また、Workday People Experience は高度な拡張性を有しており、ユーザーはあらゆるサードパーティのソースやアプリケーション経由でも情報やタスク、回答にシームレスにアクセスできます。

## 進化を続ける人財需要に対応し、チャンスを生み出す

スキルは人財のライフサイクルを促進するデータソースとして重要性を増しています。Workday は機械学習を活用し、20 万を超えるスキルの相互関係をマッピングする Skills Graph の中核となる基盤を構築しました。この基盤をもとに、Workday は Skills Cloud を作成してスキルと人をつなぎ、それをさらに業務、機会、プロジェクト等さまざまな要素と結びつけることで次のような新たなソリューションを実現しました。

- [Skills insights](#) は Workday Human Capital Management (以下 Workday HCM) のお客様向けの新機能で、人事部門のマネージャーは組織が有するスキルと組織内におけるギャップを容易に把握できます。たとえばカスタマーサービス部門の HR ビジネスパートナーは、リアルタイムで変動するスキルの効果範囲を見て企業内のどの人財が新サービスに適切なスキルを有しているか把握できるようになります。
- [Talent Marketplace](#) は人財の流動性に関するプラットフォームを提供します。同プラットフォームは組織内の人財発見と借り受けを支援し、従業員がそのスキルに合ったプロジェクトや業務、機会に携わることにより、より成長するチャンスの発見を促進します。たとえば新しいキャリア体験に関心のある従業員が、スキルに基づいて別部門で製品ローンチを 6 か月間サポートする機会が与えられるといったことが可能になります。社内人材の流動性と異動の機会に対する意識を高めることは、従業員のエンゲージメントや貢献性、価値の向上にもつながります。また社内の才能をより有効に活用できるため、プロジェクトでより迅速に結果を出せる可能性もあります。Talent Marketplace は、ローンチ時点では社内業務をサポートします。将来的には、社内の配置転換を組み込むとともに社外の人財コミュニティにもリンクさせる予定です。

## より迅速で賢明な意思決定をサポート

かつてデータサイエンスはごく一部でしか用いられていませんでしたが、現在では一般化され人事のあらゆる側面で活用されています。その一方で、データ主導型への移行に向けて努力している組織の大半が、複数のシステムに散在したデータやデータリテラシー、専門的なリソースの欠如、個人情報保護とガバナンスに関する厳しい要求といった課題に直面しています。Workday はデータソースを一元化しており、以下のテクノロジーの進化と合わせて、お客様がより事実に基づいた意思決定を行えるよう支援します。

- [Workday People Analytics](#) は、強化されたパワフルな拡張分析技術を備えたビジネスリーダーのための新しいアプリケーションです。ビジネスリーダーに対して社内で最も重要なビジネストrendと、そのtrendを推進していると思われる要因をストーリー形式で提示します。たとえば最高人事責任者が、米国人女性の人口と昇進の対比と、その時代ごとの変化をストーリー形式で確認することも可能です。細やかな分析により、人事部門のリーダーに対し、現在展開されている社内のリーダーシップ層における多様性を実現する計画と戦略が機能しているかを伝えます。
- [Discovery Boards](#) はドラッグアンドドロップでデータを発見する機能です。もともと [Workday Prism Analytics](#) に組み込まれていた機能ですが、サブスクリプションの一部として Workday HCM でお使いいただけるようになります。本機能によってユーザーがデータを迅速に視覚化できるようになり、人財と財務の把握やパターン検出、洞察の発見が容易になります。たとえば人事部門のリーダーが、Discovery Boards

を活用して担当の決まっていないポジションの傾向を明らかにし、場所とコストセンターごとに細かく分割できるようになります。反復的な視覚分析を通じ、事業分野の成長と、スキルギャップが潜んでいる可能性のある分野の傾向を確認することも可能です。

## 時間のかかるプロセスの自動化とデジタル化

あらゆる組織が、生産性の向上につながる運用効率改善ツールを常に求めています。Workday は人事分野全体で時間のかかる手動のプロセスを合理化および自動化することを目的として、担当者がより戦略的な取り組みに時間を割けるように以下のソリューションと機能を提供します。

- [Workday Credentials](#) および [WayTo™ by Workday](#) はブロックチェーンを活用したアカウント情報(クレデンシャル)とその認証に関する新技術で、アカウント情報の発行や管理、検証に伴う面倒な要素を取り除きます。Workday は今週この技術のベータリリースを発表しており、Workday Rising の参加者を対象として WayTo™ by Workday のモバイルアプリの試験運用を開始しました。
  - Workday Credentials は、企業のお客様が従業員やコントラクター、学生、パートナーといったあらゆる個人のアカウント情報を迅速に発行、管理、検証できるよう支援し、アカウント情報の検証とコンプライアンスを合理化します。
  - Work To™ by Workday のモバイルアプリにより、検証済みのアカウント情報や仕事上の情報および個人情報ユーザーのデバイスに保存したり管理、共有できるようになります。これによって自分に関するどの情報を誰と共有するかを個人が明確に決められるようになり、個人の就職の応募プロセスもよりスピードアップできます。たとえば病院では、看護師の候補者の身元やヘルスケア関連の資格情報、職務経験をすべて Workday 内で確認できるようになり、従来のように何週間もかけることなく数日で採用できるようになります。
- [Plan to Execute](#) は Adaptive Insights Business Planning Cloud と Workday HCM で利用できる人員計画に関する新機能で、[Adaptive Insights と Workday の統合](#)において重要な役割を果たします。今回の統合により人員予算が承認されると Workday が新しいポジションを自動作成できるようになり、計画から実行までよりシームレスな移行が実現します。

## 関係者のコメント

Workday のタレント最適化担当バイスプレジデント兼ゼネラルマネージャーを務めるデイビッド・ソマース (David Somers) は次のように述べています。「現代の組織には、流動的な労働力を効果的に取り入れ、最大限に活用するための新しい方法が求められています。Workday は機械学習やブロックチェーン、アドバンスアナリティクスといった新技術をあらゆるソリューションに余すところ無く取り入れています。これにより、他社に比類無いレベルでの業務効率の大幅な改善、意義深い洞察、よりインテリジェントな体験を実現し、お客様ならびに従業員の皆様、そして事業の収益にとって幅広いメリットを提供します」

## 参考情報 (英文資料)

- [変化を続ける人事分野](#)における Workday のイノベーションをご覧ください。
- Workday のツールおよび技術部門ソフトウェアエンジニアリング担当バイスプレジデント、スチュアート・バウネスのブログ記事「[変化を続ける業務環境において Workday People Experience を使うことで得られるメリット](#)」をご覧ください。
- Workday の社員による記事「[Workday アナリティクスの更新点: ピート・シュランブによる Q&A](#)」
- [変化を続ける IT 分野](#)において、Workday がいかに企業の優位性の確保と維持に貢献しているかをご覧ください。
- Workday のシニアバイスプレジデント、ジョン・ルジェーロの記事「[仕事の新時代におけるクレデンシャルのデジタル化に関する Workday のビジョン](#)」をご覧ください。

- Workday のツールおよび技術部門シニアバイスプレジデント、サヤン・チャクラボーティのブログ記事「[Workday 製品全体で活用される機械学習: お客様のビジネスにとって重要な価値を提供](#)」をご覧ください。

## 提供について

紹介した製品と機能はいずれも現在ご利用可能、もしくは 2020 年に提供を開始する予定です。

## Workday, Inc. (米国ワークデイ) について

[米国ワークデイ](#)はクラウド型財務・人事用エンタープライズ アプリケーションプロバイダです。2005 年に設立された米国ワークデイは、世界最大規模の企業、教育機関、官公庁などの組織で使用されることを念頭に設計されたヒューマンキャピタルマネジメント(HCM)、ファイナンシャルマネジメント、ビジネスプランニング、および分析用アプリケーションを提供しており、中規模企業からフォーチュン 50 社にランクインする大企業まで幅広い組織が導入しています。

米国ワークデイ(英語): <http://www.workday.com/>

ワークデイ(日本語): <http://www.workday.com/jp/>

## 将来の見通しに関する記述について

本プレスリリースには、将来の見通しに関する記述が含まれています。とりわけ、予測された業績や Workday 製品の利益に関する記述もこれに該当します。「思われる」、「可能性がある」、「予定している」、「推定する」、「今後」、「予想する」、「意図する」、「期待する」、「するため」、「計画」、「考案」などの文言や同様の表現は、将来の見通しに関する記述を示しています。これらの将来見通しに関する記述はリスク、不確定要素、仮定的見通しの対象となります。リスクが実際に発生した場合、また予測が誤りであると証明された場合、将来見通しに関する記述で黙示的に示された業績は、Workday の実際の業績と著しく異なる可能性があります。リスクには、これに限りませんが、米国証券取引委員会(SEC)への提出書類に記載されたリスクが含まれており、2019 年 7 月 31 日を末日とする Form 10-Q (四半期報告書)、今後適宜提出する報告書が該当し、実際の業績が予測と異なる場合があります。Workday は本リリースを公表した後、そのような将来見通しに関する記述の更新する義務を負いません。また現在更新する意図もありません。

本書類、また Workday のウェブサイトやプレスリリース、パブリックステートメントに記載された、未リリースで現在利用不可能なサービス、特徴、機能、向上についての説明は、今後 Workday により予告無く変更される可能性があり、計画どおりに提供されない、または提供されない場合があります。Workday のサービス購入を検討されるお客様は、現在利用可能なサービス、特徴、機能に基づいて購入をご判断ください。

© 2019. Workday, Inc. All rights reserved. Workday と Workday のロゴは、Workday, Inc. の登録商標です。