

特集

DX戦略

GLORY DIGITAL VISIONの達成に向けて

GLORY DIGITAL VISIONとは

「2026中期経営計画」では、経営基盤戦略として第一にDX戦略を掲げています。私たちは、世界最高水準の製品群とソフトウェアプラットフォームを融合し、お客さまの店舗DXをサポートする企業を目指しています。これを実現するために、デジタル技術の活用について「攻め」と「守り」の両観点から取り組むべき事項を整理したものがGLORY DIGITAL VISIONです。「攻め」はデジタルを活用した製品・サービスの創出を目的とした取り組み、「守り」は業務プロセス革新を中心とする従業員体験の向上を目指す取り組みです。



総務本部 人事部
人材開発グループマネージャー

永瀬 厚司

策定の背景

計画の策定前から「攻め」と「守り」のDX推進について関連部門と議論を重ねてきました。方針を定めるにあたって論点となったのは、「DXを推進した先に何かがあるのか?」でした。DXはあくまでも手段でしかなく、それ自体が目的ではありません。グローリーが中長期的に成し遂げたいことがあり、その手段としてDXが不可欠ということです。ただ、「DXを推進した先に見える景色」がぼんやりしていたため、事業戦略の達成とDXの関連性が不明確という問題に陥りました。しかし、DX人材の育成は待たなしの状況で、やるべきことはある程度見えていましたので、ありがたい姿の設定は経営戦略本部、施策の具体化は人事部が担当して進めました。

今回「2026中期経営計画」の中で私たちが進むべき方向性が明確になったことで、DX推進が軌道に乗るのではないかと感じています。目指す未来を実現するためには、これまでのモノづくりの強みを、デジタル技術を掛け合わせた独自の強みに昇華させる必要があります。さらに、市場競争で勝ち抜くにはスピードが重要で、そのためには環境変化に迅速に対応できる強い人材を増やしておかねばならず、DX人材のベースを作っておく必要があります。私たち人事部は、その準備と教育をしていく義務があると考えています。

GLORY DIGITAL VISION

DX基盤構築

部門横断

データの
整備・蓄積

サイバー
セキュリティ

DX人材育成
組織づくり

デジタルを活用した 革新的な新製品サービスの創出

主管:ソフトウェアプラットフォーム事業統括部、
DXビジネス推進統括部

- DXビジネスの創出
- プラットフォームの整備
- 製品のIoT化による付加価値創造
- 営業スタイルのDX
- データアナリティクスなどコア技術の確立

新たな信頼の
創出

業務プロセスの革新

主管:情報システム部

- 業務プロセスのデジタル化
- データドリブン経営
- データ活用のためのシステム刷新
- 働き方改革
- デジタル環境の整備

業務効率化

生産性向上

多様な働き方
の推進

攻めのDX

顧客体験の向上

〈目指す姿〉

プラットフォームでソリューションをつなぐ



守りのDX

従業員体験の向上

〈目指す姿〉

全従業員がデジタルツールを
使いこなす



DX戦略KPI



新たな信頼の創出

新領域事業売上高 **600億円**

DX人材

DX・IT推進リーダー*1
及びその候補者 **430名以上**

DX・IT推進サポーター*2 **100名以上**

全従業員に対するDX/ITの基礎教育の完了

生産性向上

固定費削減 **10億円**

*1 DXにより業務・ビジネス変革ができる人材

*2 デジタルリテラシーを職場に浸透させる人材

各KPIは、DX人材を除きすべてグローリーグループの指標

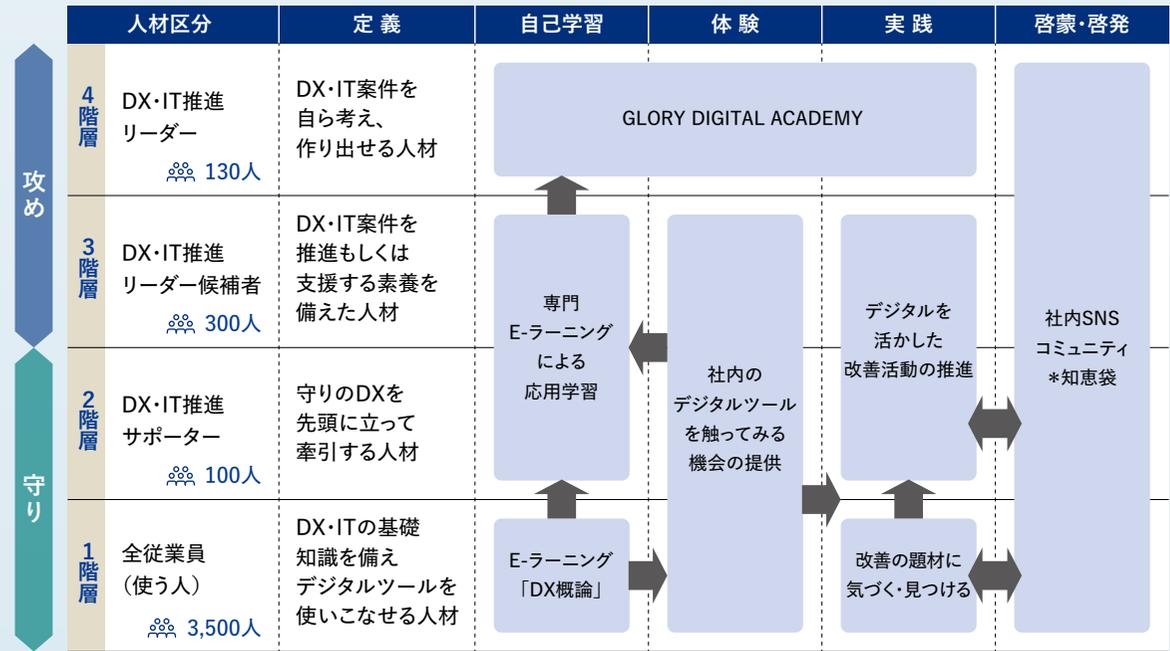
▶ 目指す姿と実現に向けた取り組み及びKPI

まず目指すのは、全従業員にDX・ITの基礎知識を身に付けてもらい、「DXとは？」の問いに対して、同じ言葉で語れるようになること。そしてDXを自分ごと化してもらうことです。そのうえで、すでに社内にあるデジタルツールを使いこなせる人材への底上げを図ります。それができれば、普段の仕事の中で発生する非効率な作業など改善のポイントに気づき、どうにかしたいという好奇心や課題意識が変わると思っています。ただ、自分自身で、解決するには難易度が高いかもしれませんので、各部門の代表であるDX・IT推進サポーターが中心となってサポートすることで問題解決につなげたり、生産性向上に有益な情報を発信していくといった改善活動のモメンタムを高めていきます。また、攻めのDXを推進してもらう候補者には専門の学習を割り当て、いずれ推進リーダーとして変革を引っ張っていけるような人材を育成していきます。

DX・IT推進サポーターとDX・IT推進リーダーについては、それぞれ2026年度末の人数をKPIとして設定しています。これらは、デジタルリテラシー協議会*が提唱する「組織におけるDX推進力の考え方」に基づき定めたものです。

また、事業に直結する攻めのDXについては、事業の長と話をしながら、必要人材の育成のために誰に何を学ばせるのかを議論しています。ここで大切なのは「なぜ、あなたに学んでほしいのか。学んだ先にはあなたにこれをやってほしい」というマインドセットだと思っています。

*現代におけるビジネスパーソンのデジタルリテラシー「Di-Lite(ディーライト)」の整備と社会標準実装を目指し、一般社団法人データサイエンティスト協会、一般社団法人日本ディープラーニング協会、独立行政法人情報処理推進機構によって設立された官民連携の会議体



▶ 今後の課題

繰り返しになりますが、DXは、あくまでもX(Transformation)するためのD(Digital)です。

それがゆえにXが重要であり、実現が難しいと感じています。例えば、今やっている自身の仕事においても、どうしても自分のやり方が一番いいという思考になりがちですが、今が当たり前じゃないという思いに変化してほしい。これがXの起点になると考えています。自分のタスクの改善が、やがて社内業務やその先のお客さまにまで波及してくるはずですが。

ですから次の一手は、「やってみよう」と思わせる施策だと考えています。例えば、2024年度からQCサークル活動とコラボレーションしたキャンペーン「DXで“ありたい業務の姿・夢”実現!」を実施するのですが、データとデジタルを使って何ができるかを学ぶ・気づく。そして実践してみる。その結果、自分と一緒に働くメンバーの業務が効率化される。こういった小さな成功体験を積み、「自分にもできるかも!!」と参加者に思ってもらいたいと考えています。また、DX・ITサポーターには社内アカウントに認証バッジを表示させるなど認知度というロイヤリティを付けて、「サポーターってすごい!分からないことを聞いてみよう」と周囲から言ってもらえるような仕組みができないかと考えています。前項のマインドセットも同様の効果を見込めると考えています。

▶ GLORY DIGITAL VISIONの達成に向けて

従業員が日々、一生懸命に業務にあたっているなかで、いまだ非効率な部分も多く、やりたいことがあってもできないという、もったいない時間の過ごし方をしていると思います。DXによって時間を生み出すことで、十分な思考や新しい活動につながり、お客さまの期待を超える価値創出や会社としての利益創出が可能となります。そういった頑張った結果を、従業員自身のベネフィットにもつなげてもらいたい。人事部門として、私がまず見ているのはやはり従業員です。従業員がやりがいをもっていきいきと働ける環境を提供する仕組みを作っていくことが、私たち人事部のミッションだと思っています。