



## ショーワグローブ株式会社

「SuccessFactors」の導入により、  
散在していた人事情報を1つに集約。  
事業規模拡大に向け、人材戦略の基盤を構築できた。



### ■ 職人気質な人材育成からの脱却を目指した

家庭用から産業用まで、様々な用途の手袋を製造・販売するショーワグローブ。2018年末現在、売上高 250 億円、連結従業員数約 6,000 名という規模を誇っている。

一方、さらなる事業規模の拡大を目指すうえで、現有人材のマネジメントが課題になっていたと、取締役管理本部長の高知 寛幸氏は語る。

「弊社はモノづくりの会社とあって、人材育成にも『上司の背中を見て育つ』というような職人気質なところがありました。人材の評価が統一されておらず、各部門が独自の基準で評価しているという状況で、人材情報も十分に共有されていませんでした。そこで、今後の事業規模拡大を見据え、人事制度を改革しようということになりました」(高知氏)

人事改革に向けて、社内で統一的な人材評価制度を導入することとなり、

人材評価の見える化を進めたものの、その過程である問題が顕在化した。

「制度導入時には人事評価に関するシステムまで意識が回らず、当初は Excel で個別に評価シートを作って対応しようと考えていました。しかし、このやり方では時間も手間もかかってしまいます。そのため、人事評価にも対応したシステムの導入が必要だと感じるようになったんです」(高知氏)

そんな折、高知氏は、SAP のクラウド型的人事管理システム「SuccessFactors」を知ることになる。

### ■ 直感的な操作が可能で、業務効率化にもつながる

「SAP さんといえば、ERP (基幹情報システム) ベンダーとしてのイメージが強かったのですが、営業担当の方を通じて、それ以外にも様々な製品を取り扱っていることを知りました。その1つが、『SuccessFactors』です。まさに、弊社が抱えていた課題を解消するのに最適な製品だと感じましたね」(高知氏)

他のベンダーの提案も受けてはいたが、最終的に「SuccessFactors」に決めた要因について、高知氏は次のように語る。

「他の IT システムなどと比べると、投資先として、人事管理システムは優先順位が下がってしまい、導入が先延ばしになってしまうという懸念がありました。人事管理システムは、導入したからといって、すぐに効果を実感できるものではないからです。しかし、クラウド型の『SuccessFactors』はコンパクトなパッケージで、コスト面を抑えつつスモールスタートできるところが魅力的でした。結果として、導入に関する社内の合意も得やすく、良いスタートを切ることができました」(高知氏)



## SuccessFactors 3つの特徴

1 | スモールスタートができる

2 | 誰でも簡単に操作できる

3 | 人材情報を一元化できる

## ■ 人材情報が集約され、新たな「気づき」も

こうしてショーワグローブに導入された「SuccessFactors」。人材データの入力作業は滞りなく完了し、近々、本格的な運用を開始する予定だ。しかし、本格運用を前に、現段階ですでに、「SuccessFactors」導入の効果が見え始めているようだ。

「これまで、人材情報が各部署に散在している状態でした。しかし、今では『SuccessFactors』の画面を見れば、社内のあらゆる人材の情報を俯瞰することができます。これだけでも、業務効率化に貢献していると思います。また、弊社は海外拠点も持っているので、異動情報は貴重なものです。『SuccessFactors』にはそれらも含めて一元化されているため、将来の人材戦略の基盤として非常に重要な位置付けとなっています」（高知氏）

また、人材情報が一元化されたことについて、管理本部 情報システムグループの白水 純代 氏は次のように語る。

「今まで見逃しがちだった部分にスポットが当たるようになった点は、

非常に意味があると思います。例えば『SuccessFactors』では、表彰履歴や個人の昇格情報なども視覚化された情報として見ることはできません。そのため、Excel での人材管理にはない『気づき』があるのでは、と期待しています」（白水氏）

さらに高知氏は、働き方改革への対応の一環としても「SuccessFactors」を活用していきたいという。

「弊社はこれまで様々な施策によって業務効率化を果たしてきました。今では、一人当たりの月平均残業時間は6時間程度です。ただ、今後はさらなる効率化も求められると思います。そして、そんな時に課題となるのが、属人化した技術の継承です。以前は職人気質のスペシャリストが多かったのですが、今後はよりマルチなタレントを育てていきたいと考えています。その上で、人材情報の詰まった『SuccessFactors』が大いに役立ってくれると考えています」（高知氏）

## ■ コンパクトなパッケージで、スモールスタートを

このように効果と将来性を感じられる「SuccessFactors」だが、今後への期待について、高知氏は次のように語ってくれた。

「管理面での使いやすさという点では、現状でも評価をしています。一方で、システムの導入目的は、人材管理ではありません。人材を適正に評価していくためには、情報の見え方にもこだわる必要があると考えています。具体的には、人材情報を見た人それぞれが同じ評価をできるように、より見やすさを追求していくことが重要でしょう。この点については、今後システムを運用しつつ、SAP さんにも相談しながら進めていきたいと考えています」（高知氏）

そして最後に、これからシステムの導入を考えている人へのアドバイスを伺った。

「弊社と同様の規模感で、『人材情報が散在している』『紙ベースやExcel での管理に手間を感じている』など、人材管理に課題を抱えているところも多いのではないのでしょうか。会社としてやるべきことが多いなか、人材管理は後手に回りがちですが、将来の成長を考えると必要性については疑いがないと思います。そういった意味で、スモールスタートが可能な『SuccessFactors』で、まずは小さく運用してみるとというのが、前に進むための打開策になるのでは、と考えています」（高知氏）



### Interview > ショーワグローブ株式会社

取締役 管理本部長 高知 寛幸 氏

管理本部 情報システムグループ 白水 純代 氏

### User Data

#### ショーワグローブ株式会社

- 設立 1954年10月
- 所在地 兵庫県姫路市砥堀 565 番地
- 代表者 代表取締役社長 近藤 修司
- 従業員数 単体 329名 連結 5,988名 (2018年12月31日現在)
- 事業内容 家庭用・作業用・産業用各種手袋の製造・販売  
クリーンルーム用各種手袋の製造・販売  
環境調和型手袋の製造・販売

### Corporate Information

家庭用・業務用・産業用手袋の専門メーカー。1954年に塩化ビニール製オール皮膜タイプの手袋を世界で初めて開発。以来、「人の真似をしない」というポリシーのもと、オリジナリティを追求する研究開発力を武器に、製造・販売を続ける。1989年のマレーシア工場の設立を皮切りに海外にも積極的に進出。2019年現在、海外に営業4拠点、生産5拠点を展開する。

