

HRデータマネジメント推進支援

人的資本経営の実現に向けたデジタルHRへの変革

本格的なデジタル活用が進むなか、人事部門においても人的資本経営を含む戦略の立案やエンプロイーエクスペリエンス推進などが求められています。これらの意思決定および実行には、信頼性の高いデータの活用が必要不可欠である反面、そのデータをうまくマネジメントできていないことが大きな課題といえます。KPMGは、HR領域においてデータを最大限に活用できるよう企業のHRデータマネジメントの推進を支援します。

HRデータマネジメントが重視される背景

デジタル化や個人の価値観の多様化など環境変化が著しいなか、持続的な企業成長に欠かせないものとして、経営戦略と人事戦略を連動させた人的資本経営が注目されています。経営に資する人事戦略の策定や各種施策の実

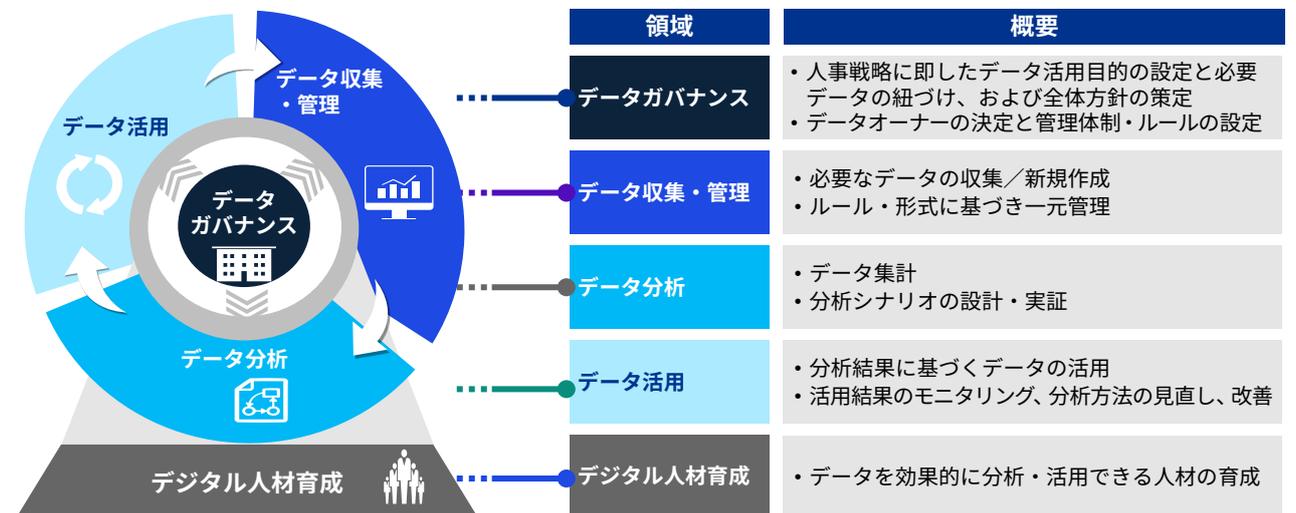
行には、正確な根拠に基づいたHRデータの有効活用が重要ですが、その基礎となるデータマネジメントが実践できず、せっかくのデータをうまく活かしていない企業が増えています。



HRデータマネジメントモデル

HRデータマネジメントを推進するためには、不可欠な要素を5つの領域に分類し、それぞれの方針を明確に定義することが重要です。各領域を相互かつ密接に関連付

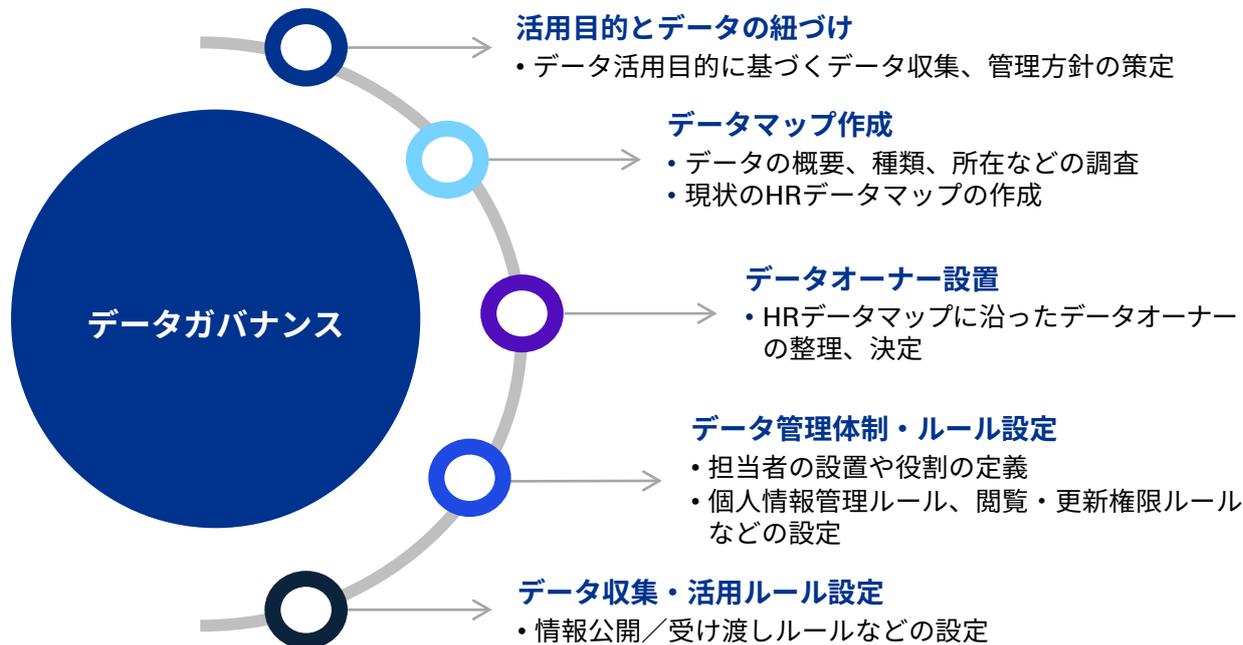
けることにより、高度なデータ活用を実現できます。KPMGは、企業のニーズに合わせ、各社の人事戦略に基づく方針策定やモデル設計を支援します。



データガバナンス

データガバナンスは、データを収集・管理・分析・活用するサイクルを回すうえで軸となるものです。昨今のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速に伴い、人事部門以外でもHRデータを取り扱うケースが増えています。

そのため、組織横断的にデータ活用を進めるうえでは、ガバナンスを定義し浸透させることが重要です。KPMGは、データの現状把握から活用目的・ルールの設定に至るまで、網羅的なデータガバナンス構築を支援します。



データ収集・管理

多角的なデータ分析・活用にあたっては、利用可能なデータを多く収集し、一元的に管理することが重要です。しかし、HR領域では紙で管理された情報や暗黙知など、依然としてデータが構造化されていない状況が見受けら

れます。KPMGは、企業のデータ管理状況を加味したうえで、活用目的に即したデータ収集および管理方針の策定を支援します。



データ分析・活用

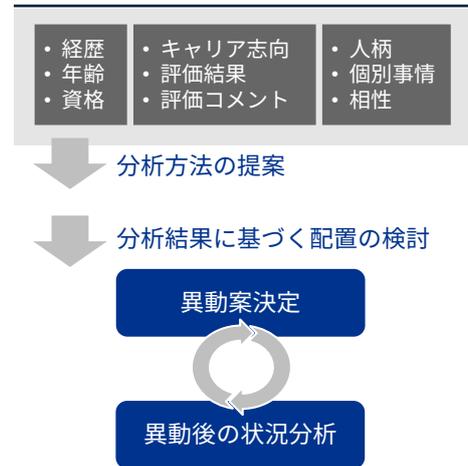
人事戦略や異動案策定などの意思決定時において、データ分析結果が利用される場面は多いものの、その場限りの活用に留まっているケースは少なくありません。より高度な次の施策につなげるためには、意思決定結果につい

てのさらなる分析が求められます。KPMGは、企業がデータの収集・分析から施策立案、その効果の把握までのサイクルを確立することで、継続的かつ高度な施策を実行できるよう支援します。

データ活用のサイクル



最適配置検討の支援例



デジタル人材育成

データの収集、分析、活用を効率的に推進するためには、自社のHRデータを効率的に扱える人材の育成が不可欠です。KPMGは、デジタル人材のリテラシー定義から育

成のゴール設定、育成手段、トレーニング体系、効果測定、育成施策の全領域を包括的に支援します。

■育成施策の設計ステップ



HRデータマネジメント成熟度診断

成熟度診断では、企業のHR担当者にヒアリング調査を行い、各領域をそれぞれ5段階の基準で評価し、HRデータマネジメントレベルを測定します。そして診断結果を

基に、各企業に適した方針策定、ルール設定、データ収集・管理・分析方法等を提案します。

成熟度レベル調査例

自社の成熟度レベル	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
データガバナンス	方針がない <ul style="list-style-type: none"> データの全体像が把握できていない データ活用方針が定められていない 	部分的な方針 <ul style="list-style-type: none"> データが部分的に把握されている 部分的にデータ活用方針が定められている 	分離した方針 <ul style="list-style-type: none"> データ活用方針はあるが、経営戦略や人事戦略に紐付いていない 	独立した方針 <ul style="list-style-type: none"> 経営戦略や人事戦略に紐付いたデータ活用方針はあるが、社内に浸透していない 	一貫した方針 <ul style="list-style-type: none"> 経営戦略や人事戦略に紐付いたデータ活用方針が浸透し、方針に沿って活用されている
データ収集・管理	収集が不十分 <ul style="list-style-type: none"> 必要なデータ収集が不十分で活用できていない 	管理が不十分 <ul style="list-style-type: none"> 収集したデータを一元管理できていない 十分にデータが蓄積されていない 	部分的な分析・活用 <ul style="list-style-type: none"> データが蓄積・一元管理されているが、目的・方針に沿って分析および活用されていない 	単発的な活用 <ul style="list-style-type: none"> データが活用されているが、フィードバックループが機能していない 	持続的な活用 <ul style="list-style-type: none"> フィードバックループが機能し、持続的なデータ活用およびデータ資産の価値向上が実現している
データ分析					
データ活用					
デジタル人材育成	人材の不在 <ul style="list-style-type: none"> データに関する基礎的な知識・スキルを有する人材がおらず、データを活用できていない 	基礎的な理解 <ul style="list-style-type: none"> データに関する基礎的な知識・スキルを有する人材はいるが、業務でデータを活用できていない 	部分的な活用 <ul style="list-style-type: none"> データに関する実用的な知識・スキルを有する人材により、部分的に業務でデータを活用できている 	高度な活用 <ul style="list-style-type: none"> データに関する専門的な知識・スキルを有する人材により、高度なデータ活用ができています 	価値の創出 <ul style="list-style-type: none"> データから示唆を得て活用し、新たな価値を生み出している

KPMGによる支援実績

KPMGは、幅広い業界で多くの支援実績を有しています。

- ◆ **デジタル人事戦略・構想策定**
 - 人事業務のデジタル化構想策定支援
 - グローバルタレントマネジメント・デジタル化構想策定
- ◆ **デジタル人材育成**
 - デジタル人材に対応する基幹人事制度設計
 - デジタルリテラシー獲得に向けた研修体系設計
 - デジタルリテラシートレーニングプログラムの企画・開発
- ◆ **人事業務効率化・高度化**
 - Kc-HERO®を活用した人材配置業務の高度化・戦略的人材育成施策策定
 - 適正人材確保のための採用業務分析
 - 人事データの利活用によるハイパーフォーマー分析

主要実績業界

本リーフレットで紹介するサービスは、公認会計士法、独立性規則及び利益相反等の観点から、提供できる企業や提供できる業務の範囲等に一定の制限がかかる場合があります。詳しくはKPMGコンサルティング株式会社までお問い合わせください。

KPMGコンサルティング株式会社

T: 03-3548-5111

E: kc@jp.kpmg.com

home.kpmg/jp/kc

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

Kc-HEROはKPMGコンサルティング株式会社の日本における登録商標です。

© 2022 KPMG Consulting Co., Ltd., a company established under the Japan Companies Act and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved. 22-5111

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.