

デジタル人材の確保・育成支援

デジタルタレントアドバイザーサービス

デジタルテクノロジーの進歩や、急速に変化するビジネス環境への対応が求められる昨今、最新ITや大規模データの分析等を駆使して、今までにない新たな価値を生み出す「デジタル人材」が求められています。

KPMGの組織変革のプロフェッショナルが、企業の競争力強化に必須であるデジタル人材戦略の実現を支援します。

デジタル人材の不足と企業が直面する人材課題

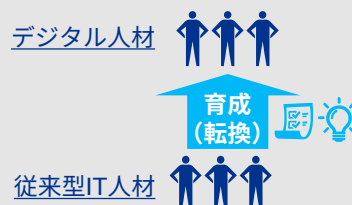
現在の業務を担保するうえで必要になるシステムの開発および運用・保守を行う人材を「従来型IT人材」、最新ITや、大規模データの分析等を駆使して、今までにない新たな価値を生み出せる人材を「デジタル人材」と定義した際に、日本におけるデジタル人材不足は今後深刻化する

ことが見込まれます。そのため、採用や外部企業との提携による社外からの「デジタル人材の確保」、およびリスキリングによる「従来型IT人材の育成（デジタル人材への転換）」は、企業が取り組むべき重要な課題です。

デジタル人材確保（社外から）



デジタル人材育成（社内から）



デジタル人材確保・育成に向けた5つの検討テーマ

「デジタル人材の確保および育成」推進の前提として、「デジタル人材のリテラシー定義」と「要員計画と人材確保施策」はあらかじめ明確にするべきテーマです。これ

らの前提のもと、「人材定着化施策」、「育成施策」、「人材処遇」を検討することで、継続的、かつ体系的な施策の推進が可能となります。

5つの検討テーマ

主な内容

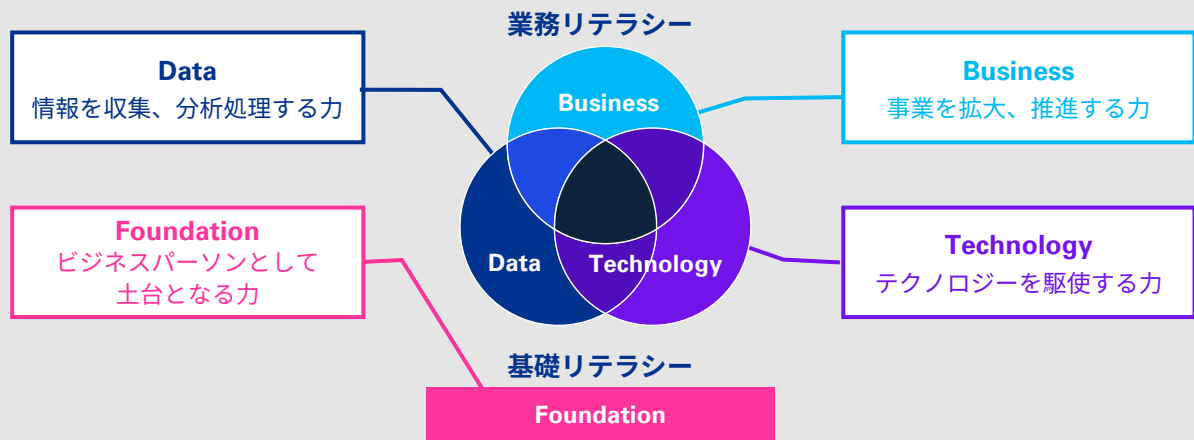
5つの検討テーマ	主な内容
① デジタル人材のリテラシー定義	企業に必要なデジタル人材の要件を定義
② 要員計画と人材確保施策	デジタル人材の要件、およびデジタルリテラシーアセスメントに基づき、将来必要となる人材ポートフォリオを設定し、適切な要員数算出と確保施策を策定
③ 人材定着化施策	デジタル人材のエンゲージメントを高め、定着率を上げるための施策を策定
④ 育成施策	必要なリテラシーを備えたデジタル人材を育成するためのプログラムを策定
⑤ 人材処遇	デジタル人材に報いるための等級・報酬・評価の制度設計

デジタル人材のリテラシー定義

デジタル戦略を実現するにあたっては、人材にどのような役割やスキルの発揮を求めるかが重要です。KPMGは、基礎リテラシーと業務リテラシー（ビジネス、データ、テクノロジー）のフレームワークをもとに、その企業に

必要なデジタル人材の要件を定義します。デジタルの知識や技術を、新たなビジネスや業務改革に活用・推進することが可能な、確かなリテラシー定義の設定を支援します。

■KPMGのデジタル人材フレームワーク

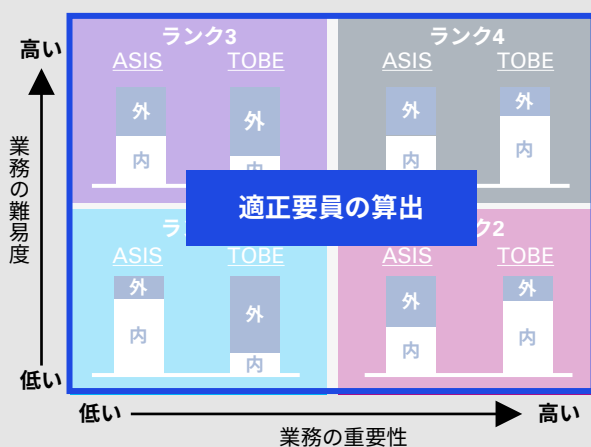


要員計画と人材確保施策

要員計画では、将来必要となる人材ポートフォリオや職種、ポジションを設定し、適切な要員数を算出するとともに、人材を確保する施策に落とし込むことが求められ

ます。KPMGは、実効性の高い要員計画策定を包括的に支援します。

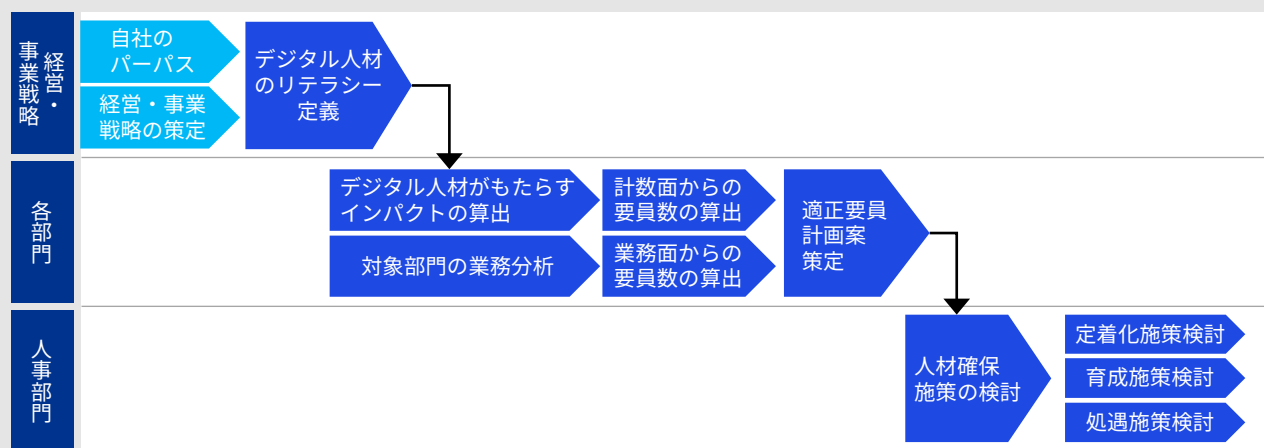
■人材ポートフォリオの設定イメージ



■人材確保施策の検討

外部採用	<ul style="list-style-type: none"> 既存人材が保有しないケイパビリティを社内に取り込む場合（デジタルスキル、事業開発能力等）
内部育成	<ul style="list-style-type: none"> デジタル導入による業務効率化・高度化や新事業の立ち上げなどに伴う、既存人材の能力開発を行う場合 外部人材採用よりも人材開発コストの抑制が見込まれる場合
外部提携	<ul style="list-style-type: none"> 既存人材が保有しないケイパビリティを一時的（スポット）に活用したい場合 高度な専門性・技術力が求められる場合

■要員計画および人材確保施策の検討ステップ



人材定着化施策

デジタル人材は日本全体で不足が見込まれているため、外部から人材を採用し、かつ定着させる施策も必要です。KPMGは、要員計画に基づく、人材確保および定着化施策の検討においてVXEアプローチの手法を推奨し、他社

と差別化した自社のバリュー(V)、従業員体験(X)、そして従業員のエンゲージメント(E)を一連の流れとしてとらえ、施策の策定を支援します。

■KPMGのVXEアプローチ



育成施策

デジタル人材を育成するためには、自社に必要な人材の要件を定義したうえで、人材育成の計画および手段、実施方法の決定が必要です。KPMGは、人材育成における

ゴールやステージの定義、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



■OFF-JTトレーニング体系イメージ

対象者					トレーニングテーマ	レベル
1. 全社員	2. ビジネス 企画・推進 人材	3. IT人材	4. 先端IT人材	5. 高度専門職 人材		
			デジタル人材			
●	●	●	●	●	デジタルライゼーションとITの基礎概念理解	★
	●	●	●	●	AI基礎概念理解	★★
		●	●	●	データベース基礎	★★
			●	●	テクノロジーを活用した業務改善事例	★★★
				●	高度専門知識・プロフェッショナル向け	★★★★★

人材処遇

優秀なデジタル人材を確保するためには、職場環境の整備が必要です。特に等級・報酬・評価の制度については、既存の人材処遇ではなく、デジタル人材に特化した制度

が必要となります。KPMGは、デジタル人材に対し適切に報いるための制度設計を支援します。

■人事制度設計のポイント

A：等級制度



スキルを活かすポジション設計

- 役割と責任の設定による期待値の明確化
- 実力を適切に反映する昇降格制度、キャリアパスの設計
- 既存社員のキャリアチェンジを可能とする仕組みの設計

B：報酬制度



実力、成果に見合った報酬設計

- 期待する成果に見合う適切な報酬水準の設定
- 創出した成果のインパクトに応じたインセンティブの設計
- デジタル人材の定着を促す非金銭報酬の設計

C：評価制度



適切に評価する仕組み

- 成果に傾倒しすぎない評価体系の設計
- 業務特性に応じた評価方法の設計
- 組織への貢献を促進する評価項目の設計

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するように努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降における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. 22-5068

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