

## 「デロイト・タレント・サミット2014」のご案内 ～金融サービスが抱える経営課題から迫る、日本そしてアジア における人財戦略とは～

日時： 2014年11月12日(水)午前8時30分～午後2時30分

会場： マンダリン オリエンタル ホテル 東京(日本橋) 3階アルダールーム

### プレゼンテーション 1 (時間: 9:30～10:30)

#### Global Human Capital Trends 調査結果に見るアジア金融サービスへの示唆 ～21世紀の担い手を惹きつけるために～

##### 講演内容:

世界の人口が増えるにつれ、その労働力は若年層が増えることで若返ると同時に、寿命がのびることで高齢化しています。そして都市への集中もすすんでいます。Millennial(新世紀世代)と呼ばれる、2000年代に成人する若い労働力は新たな価値観に基づき人材マーケットを形成しています。革新的な技術は我々の働き方を様々な形に変えています。知的労働と呼ばれる分野においてすら、人間は今まで以上にコンピュータと競争するようになりました。

世界90カ国2500人を超えるビジネスおよび人事領域のリーダーへの調査に基づく、Global Human Capital Trends 2014: Engaging 21st-century workforce 「21世紀の担い手を惹きつけるために」の中で、ビジネスの成長のために欠かせないタレントを発掘するために、組織が直面する課題や取るべき施策が明らかになりました。

すべての調査回答の中で、各社は次の4項目を緊急課題として位置づけています。「リーダーシップ」「人材の愛着心向上と保持」「人事部門の再教育」「タレントへの接触と獲得」です。しかしながら、多くの回答者は、自組織はこれらの優先課題に取り組む準備が不十分であると考えています。実際に多くの場合、その準備においてスコア上でも遅れを取っています。緊急課題であるにもかかわらず、中には極端な遅れを示す例もあるのです。

タレントマネジメントのやり方を現状のまま維持する、というのはもう選択肢たり得ません。本プレゼンテーションが、金融サービス業界、その中でも特に日本におけるタレントマネジメント領域の課題に対して、リーダーの皆様が取りうる対応策を共に考えるまたとない有益な機会となれば幸いです。



#### ヘザー ストックトン (Heather Stockton): デロイトカナダ パートナー&ボードメンバー

金融業界向けヒューマンキャピタルサービス グローバルリーダー 兼 カナダヒューマンキャピタルサービスリーダー。「人事の将来像」等のテーマでの基調講演多数。

ヘザーは、戦略立案とその実行サービスを通じ、事業変革や統合、タレントマネジメント戦略の実行、オペレーションモデルの変革などを進める経営者のよき助言者として認知され、ビジネスリーダーが、継続的な改善とチーム力を通じハイパフォーマンスな組織をつくる過程を共にしてきた。自国のみならず国際的にもこの領域のオピニオンリーダーとして認識されており、金融業界が直面するタレントマネジメントやリーダーシップの課題についてメディアからのインタビューをたびたび受けている。デロイトカナダの“Business Class”という年次恒例イベントでは、数百人の取締役メンバー、CEO、CHROといったトップエグゼクティブに対して最先端のアイデアを提言する役割を担っている。多くの著作を上梓するとともに、デロイトのGlobal Human Capital Trends 2014 reportの共編者でもある。また最近では、‘Beyond Yahoo: Breaking down the “virtual” versus “campus” debate’ というレポートの中で、働き方の多様性の事例やそこから得られる示唆、今後のトレンドについても共同執筆している。

## プレゼンテーション2 (時間: 10:30~11:30)

### 顧客動向の激変～アジアの金融サービスはどうあるべきか

講演内容:

2014年、インド、インドネシア、タイにおいて新政権が誕生しました。3カ国とも日本と経済上の深いつながりを持ち、現在急速な変化を遂げているという点で共通しています。

この躍動するアジアにおいて「高齢化」「経済のボーダーレス化」「女性の社会進出」「デジタルネイティブ世代の台頭」そして「現地主義」がキーワードとして語られることが増えてきました。

これらの潮流は、金融業界に大きな影響を与えるのは間違いありません。既存のビジネスモデル周辺でも様々なチャンスが生まれます。また新しいビジネスモデルの呼び水にもなるでしょう。そしてますます増え続けるアジアの有為な人材に対して、より魅力的な活躍の場を提供することになるともいえます。

当セッションでは、先に挙げたアジアにおける5つの潮流に対する我々の見方を、金融業界への示唆を含めご紹介いたします。



**モヒート メロトラ (Mohito Mehrotra): デロイトシンガポール パートナー&エグゼクティブディレクター**  
ウェルスマネジメント業界向けサービス グローバルリーダー 兼 金融業界向け戦略サービス アジア地域リーダー。デロイトコンサルティングにおける約10年のキャリアの中で、北米、西欧、アジア各地(シンガポール・香港・インドネシア・ベトナム・マレーシア・タイ・フィリピン・台湾・中国・韓国および日本など)でのプロジェクト経験があり、商業銀行(トランザクションバンキング・プライベートバンキング)、保険会社、証券会社、決済会社、資産管理会社など幅広い組織へのアドバイザーサービスを提供。戦略・ビジョン立案、マーケティングや採算性に関する課題解決などの提供サービスを得意としている。Asia Insurance Review, Business Times, GT News, Asian Banking & Financeなどの権威ある媒体へ数多くの寄稿実績がある。またAsian Retail and Wholesale Banking & Finance awardsの審査員でもある。

最近の論文一覧

- ・ インドネシアの非銀行利用者層に対するデジタル金融サービス戦略
- ・ アジアの資産管理サービス業にとっての、美術品・収集品マーケットの旨み
- ・ 「絶好調」経済下のアジアにおける、金融サービス業のチャンス
- ・ アジアの金融サービス業にとっての“Silver Tsunami(人口の波)”の意味
- ・ ASEANの“第二階層”都市の時代。金融サービス業にとっての意義とは

## プレゼンテーション3 (時間: 12:15~13:15)

### 21世紀のタレントマネジメント 現代のグローバル経営環境の中でいかに高業績を達成するか

講演内容:

現代の経営環境では、リーダーシップ、マネジメント、そして人財について新しいあり様が求められています。本プレゼンテーションでは、“Bersin by Deloitte”の創業者でありプリンシパルのジョシュ バーシンが、高業績を実現するタレントマネジメントに関する最新の研究成果とベストプラクティスを、特にアジアにフォーカスしてご紹介いたします。また、3年におよぶりサーチを通じて開発した「ハイインパクトHRモデル」を通じて、下記のテーマを解説いたします。

\*“Bersin by Deloitte”はリーダーシップ、タレント、ラーニング等HR領域のデータ分析に基づくサービスで、2013年にDeloitteがBersin & Associatesを買収することで開始した。

- ・ 今日的な従業員およびアジアにおける、高業績達成のためのリーダーシップ戦略
- ・ 情報技術とデータの活用によって業績向上を推進する新しいHRモデル
- ・ 組織のカルチャーと、従業員のエンゲージメント・成果・チームワークに着目した、新しい統合的なタレントマネジメントモデル
- ・ 新しいタレントマネジメントモデルが促進する従業員のリテンションとパフォーマンス向上

プレゼンテーションは「経営トップとビジネス・リーダーの皆様にとって価値のあること」に焦点を当て、HRの責任者の方々が組織構造、業績管理、従業員のエンゲージメントや組織カルチャーの最新モデルについて学んでいただけることをねらいとしています。なお、参加者の皆様には2014年12月に発売されるBersin by Deloitte's “Predictions for 2015”(英語版)を贈呈いたします。



**ジョシュ バーシン (Josh Bersin): デロイト US プリンシパル**

“Bersin by Deloitte”長期戦略、エミネンス、リサーチ戦略担当。

ジョシュは“Bersin & Associates”を2001年に創業し、組織学習にフォーカスしたコンサルティングとリサーチを提供してきた。デロイトへの参画後は“Bersin by Deloitte”の長期戦略、エミネンス、リサーチ戦略を担当している。各業界における講演に数多く招待されており、タレントマネジメントの領域における業績は、Harvard Business Review、The Wall Street Journal、Bloomberg、The Financial Times、BBC Radio、CBS Radio等の主要メディアに多数引用されている。また、フォーブス・ドットコム の著名なブロガーであると同時に、2007年以來、チャー・ラーニング・オフィサー・マガジンで自身のコラムを持っている。また、過去25年間、Convergys、Arista Knowledge Systems、SybaseやIBMといった有力企業において、eラーニングやエンタープライズ製品の開発、プロダクトマネジメント、マーケティング/セールスに携わってきた。コーネル大学において工学を学んだ後、スタンフォード大学で工学修士、カリフォルニア大学バークレー校でMBAを取得している。

## プレゼンテーション 4 (時間: 13:15~14:15) M&Aの動向と、タレントマネジメント領域での考慮点

### 講演内容:

日本企業のM&Aの動向を踏まえた上で、海外向けM&Aを題材に、日本企業が積極策に打って出る際に陥りがちなポイントを検証します。また、統合計画立案とその実行の際の成功要因を、グローバル環境において成功裏に目的を達成した案件を事例として利用しながら概観します。その中でも、デューデリジェンス、クロージグ、PMI(Post Merger Integration)の各段階におけるタレントマネジメント上の優先事項について議論を深めます。



#### 石崎 豪朗:デロイト トーマツ コンサルティング パートナー

M&A戦略立案、M&A対象先の選定やアプローチ支援、デューデリジェンスおよび実行支援など多くの支援業務を担当。

デロイト参画以前は外資系投資銀行において10年以上にわたりコーポレートファイナンスやM&Aのアドバイザー業務に携わる。

東京大学法学部卒業。コロンビア大学にてMBA取得。



#### 村中 靖:デロイト トーマツ コンサルティング ディレクター

ヒューマン キャピタルサービスのM&Aチームのリーダー。15年以上にわたり、国内およびグローバルにおけるヒューマンキャピタル領域で歴史的なM&A案件に関与。HRの視点での案件評価、締結前後のHR支援、役員報酬、組織統制設計、報酬・福利厚生、チェンジマネジメント、人事オペレーション、従業員コミュニケーションなど、支援領域は多岐に渡る。

著書として、『MBA人材マネジメント戦略』、『戦略的な役員報酬改革』等

### デロイトトーマツ コンサルティング株式会社

ヒューマン キャピタルサービス

〒100-6390 東京都千代田区丸の内2-4-1 丸の内ビルディング

Tel 03-5220-8600 Fax 03-5220-8601

E-mail dtchcsummit@tohmatu.co.jp

www.tohmatu.com/dtc

デロイト トーマツ コンサルティング(DTC)は国際的なビジネスプロフェッショナルのネットワークであるDeloitte(デロイト)のメンバーで、有限責任監査法人トーマツのグループ会社です。DTCはデロイトの一員として日本におけるコンサルティングサービスを担い、デロイトおよびトーマツグループで有する監査・税務・コンサルティング・ファイナンシャル アドバイザリーの総合力と国際力を活かし、日本国内のみならず海外においても、企業経営におけるあらゆる組織・機能に対応したサービスとあらゆる業界に対応したサービスで、戦略立案からその導入・実現に至るまでを一貫して支援する、マネジメントコンサルティングファームです。1,800名規模のコンサルタントが、国内では東京・名古屋・大阪・福岡を拠点に活動し、海外ではデロイトの各国現地事務所と連携して、世界中のリージョン、エリアに最適なサービスを提供できる体制を有しています。

Deloitte(デロイト)は、監査、税務、コンサルティングおよびファイナンシャル アドバイザリーサービスを、さまざまな業種にわたる上場・非上場のクライアントに提供しています。全世界150を超える国・地域のメンバーファームのネットワークを通じ、デロイトは、高度に複合化されたビジネスに取り組むクライアントに向けて、深い洞察に基づき、世界最高水準の陣容をもって高品質なサービスを提供しています。デロイトの約200,000名を超える人材は、“standard of excellence”となることを目指しています。

Deloitte(デロイト)とは、英国の法令に基づく保証有限責任会社であるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(“DTTL”)ならびにそのネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびその関係会社のひとつまたは複数指します。DTTLおよび各メンバーファームはそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。DTTL(または“Deloitte Global”)はクライアントへのサービス提供を行いません。DTTLおよびそのメンバーファームについての詳細はwww.tohmatu.com/deloitte/をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。また、本資料の作成または発行後に、関連する制度その他の適用の前提となる状況について、変動を生じる可能性もあります。個別の事案に適用するためには、当該時点で有効とされる内容により結論等を異にする可能性があることをご留意いただき、本資料の記載のみに依拠して意思決定・行動をされることなく、適用に関する具体的事案をもとに適切な専門家にご相談ください。