人事担当パートナー：
野田 敦

プロフェッショナルとして誠実に向き合う
※2024年6月時点

Q.DTFAが求める人材について教えてください。

A.デロイト トーマツ グループはIt starts with integrity. (誠実性のある行動を規範に)という「Code of Conduct（行動規範）」を定めていますが、その中でメンバーの共通の価値観として、誠実性、クライアントに対し価値あるサービスの提供、メンバー相互の信頼、個々人の多様性の尊重といったものを求めています。
プロフェッショナルとしてクライアントに誠実に向き合える人材か、クライアントに対し付加価値の高いサービスを提供するために皆で協力し、前向きに取り組む姿勢を持っている人材か、新たなことにも挑戦しようとする意欲のある人材かどうか、といった点を重視しています。

DTFAにはM&Aビジネス、クライシスマネジメントビジネス、イノベーションビジネスの三つのビジネスがあります。それぞれに求められる人材の要件は多少異なりますが、いずれのビジネスでもランク別に求める要件を設定しています。共通して言えるのは、アナリストやコンサルタント、シニアコンサルタントについては、業務に対する経験を積んで、スキルや知見を高めてもらうことを重要視し、また、それにチャレンジしたいという意欲を求めています。また、マネジャーやシニアマネジャーではエンゲージメントのマネージができる人を求めており、クライアントとリレーションを構築して案件を獲得し、デリバリーの中心となってアナリストやコンサルタント、シニアコンサルタントに指示しながらプロジェクトをマネージできるスキルが必要となります。
いずれの業務においても、クライアントからの複雑多岐にわたる要望にタイムリーに対応することが求められるので、非常にタイトでシビアな業務ではありますが、その中でも誠実に業務に取り組み、より良いサービス提供のために挑戦する意欲は重要な要素となってきます。

Q.どのようなキャリアパスが用意されていますか？

A.デロイト トーマツ グループには監査・保証業務、リスクアドバイザリー、コンサルティング、税務・法務、ファイナンシャルアドバイザリーと五つの大きな柱があります。業務にかかわるチーム編成は、クライアントから依頼された案件内容に応じて、DTFAだけにとどまらず、グループ全体で最適なアサインをすることを意識しており、組織の垣根を越えてチーム編成がなされます。そのため、さまざまな専門性を持った人たちと一緒に業務をする機会が多くなり、知見が広がることになります。そうした経験は、自身のスキルアップ、キャリアアップの観点からはもちろん、クライアントのニーズや課題を把握し、解決する点でも非常に有益だと思います。

またクロスボーダーの案件が非常に多いのもDTFAの特徴です。グローバルで活躍したいという方には、こうした案件に携わる機会が豊富にあります。一方で、クロスボーダー案件に携わり、それを円滑にマネージできる方はまだまだ足りていない状況ですから、そうしたスキルをお持ちの方には、ぜひ当社に来て活躍してもらいたいと思います。

Q.DTFAの人事評価システムについて教えてください。

A.DTFAの評価軸は三つで、基本的要件、定量評価、定性評価からなっています。基本的要件は、社内のルールを遵守することや社会人としての通常のふるまいを求めるものであります。定量評価はランクによって評価指標は多少異なりますが、案件の契約金額や稼働率、効率性といったところを勘案しています。定性評価は、各ランク別に求められるスキルと要件に基づいて評価を行います。

事業会社では、直属の上司のみが評価することも珍しくありませんが、我々のような会社はプロジェクトごとにチームを編成するため、基本的に評価をする人が複数いることになります。全員が納得する評価を実現することは容易ではありませんが、可能な限り皆が評価に納得感を持っていただけけるようプライオリティを高く設定して取り組んでいます。

給与面ではマーケット水準と同程度もしくは水準以上を意識しています。とくにハイパフォーマーの方たちには、活躍に応じた評価を行うことが非常に重要だと認識しています。

Q.ワークライフバランスの取り組みについて教えてください。

A.DTFAの業務は、タイトな日程のなかで業務に取り組むことも少なくありません。そのため、どうしても一時期に負荷がかかることもありますが、できるだけ特定の人に負荷がかからないよう、他チームや他ビジネスと協同で取り組むなどの対応をしています。またファームとしても人員不足を補うために常に人材の採用に力を入れています。長時間残業をした後はフレックスタイム制の活用や有給休暇の取得を促す、あるいは次の業務のアサインで考慮するなど、メリハリをつけて働いていただくことを意識しています。

とくに女性にはM&Aやクライシスマネジメントの業務にハードワークというイメージを持っている方も多いかも知れませんが、前述したように周囲のサポートはもちろん、産休や育休、女性支援のさまざまな取り組みに加えて、フレキシブルな働き方や、ライフステージに応じた働き方も推奨、推進しています。今後のDTFAが成長するには女性の力は欠かすことはできませんので、当社の業務に少しでも関心のある方には是非ともチャレンジしていただきたいです。

Q.DTFAの今後のビジョンを教えてください。

A.これまでDTFAの事業は、M&Aとクライシスマネジメントの2本を柱として成長してきましたが、市場のニーズは拡大しており、今後はさらなる成長を目指して、二つの柱とシナジーのある新しい分野にも広げていこうと考え、イノベーションビジネスをあらたに展開しています。それにより、業務の幅をさらに広げ、クライアントからの新たなニーズ、課題などにも対応していくことになります。今後の成長のためにそのような動きは加速していくことになると思いますが、さらなる成長を考えると、中途の即戦力だけでなく新卒採用で裾野を広げることも欠かせません。現在は社員数は約2,100人ですが、さらに成長を目指していくためには、若い人たちをいかに育成していくことが重要になると考えます。

そのために研修制度は充実したものを整えており、現時点でのスキルはもちろん、ポテンシャルも充分に考慮して、採用を続けています。

Q.学生に向けてメッセージをお願いします。

A.スポーツや勉強、課外活動など、なんでもいいと思うのですが、学生時代に自分が何かに夢中になり、やり切ったことなど、胸を張って言えるような経験をしてもらいたいです。

プロフェッショナルファームに入るには財務や会計の知識が必要というイメージがあるかもしれませんが、必ずしも学生時代に専門知識を身につけておくことを強くは求めません。もちろん、そのような知識があるに越したことはないですが、それよりもむしろ学生時代にしかできないようなことに時間を費やし、その経験を通じて学んだことを大事にしてほしいと思います。

採用ページへ戻る