

■DX推進指標チェック

No.	質問項目	成熟度レベル	評価 (数字で記入します)
1	《ビジョンの共有》 １．データとデジタル技術を使って、変化に迅速に対応しつつ、顧客視点でどのような価値を創出するのか、社内外でビジョンを共有できているか。	レベル0：ビジョンが提示されていない。 レベル1：ビジョンは提示されているが、現場の取組はビジョンに紐づいて行われているとは言えない。 レベル2：ビジョンが明確に提示され、一部の部門での取組がビジョンに整合的に進められている。 レベル3：ビジョンが明確に提示され、全社での取組がビジョンに整合的に進められている。 レベル4：ビジョンが明確に提示され、全社での取組が、ビジョンの達成度合いで評価するモニタリングの仕組みにより、持続的に進められている。 レベル5：ビジョンがグローバル競争を勝ち抜くことができるものとなり、全社での取組が、グローバル競争で勝ち抜くとの認識の共有の下に、持続的に進められている。	
2	《危機感とビジョン実現の必要性の共有》 ２．将来におけるディスラプション(*)に対する危機感と、なぜビジョンの実現が必要かについて、社内外で共有できているか。 (*)ディスラプション：破壊。既存の価値を破壊し、これに代わり新しい価値基準をもたらすイノベーション。	レベル0：共有されていない。 レベル1：漠然とした危機感を役員と共有している。 レベル2：マーケットの変化を内外環境データ(*)に基づき把握し、マーケットの破壊・革新が行われるタイミングやビジネスインパクト(*)について、社内の役員間で話し合っている。 レベル3：マーケットの変化、破壊・革新が行われるタイミング、それによるビジネスインパクトを評価した上で、社内の役員・社員と共有している。 レベル4：マーケットの変化、破壊・革新が行われるタイミング、それによるビジネスインパクトについて、定期的にアップデートしつつ、社内の役員・社員と共有している。 レベル5：グローバル競争を勝ち抜く観点から、マーケットの変化、破壊・革新が行われるタイミング、それによるビジネスインパクトについて、定期的にアップデートしつつ、社内の役員・社員や取引先等と共有している。	
3	《経営トップのコミットメント》 ３．ビジョンの実現に向けて、ビジネスモデルや業務プロセス、企業文化を変革するために、組織整備、人材・予算の配分、プロジェクト管理や人事評価の見直し等の仕組みが、経営のリーダーシップの下、明確化され、実践されているか。	レベル0：仕組みができていない。 レベル1：一部の仕組みが明確化・実践されているが、一部の仕組みは明確化されていない。 （例、組織を作ると人は配置しているが、予算が十分に配分されていない） レベル2：仕組みが明確化され、一部の部門で実践されている。 レベル3：仕組みが明確化され、全社的に実践されている。 レベル4：仕組みが明確化され、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：グローバル競争を勝ち抜くことをゴールとして仕組みが構築され、全社で持続的なものとして定着している。	
4	《マインドセット、企業文化》 ４．挑戦を促し失敗から学ぶプロセスをスピーディーに実行し、継続できる仕組みが構築できているか。	レベル0：仕組みができていない。 レベル1：一部の仕組みが明確化・実践されているが、一部の仕組みは明確化されていない。 レベル2：仕組みが明確化され、一部の部門で実践されている。 レベル3：仕組みが明確化され、全社的に実践されている。 レベル4：仕組みが明確化され、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：チャレンジの度合いやデリバリースピード等において、グローバルを勝ち抜けるレベルに達している。	
5	《体制》 ４－１．挑戦を促し失敗から学ぶプロセスをスピーディーに実行し、継続するのに適した体制が権限委譲を伴って構築できているか。	レベル0：構築できていない。 レベル1：一部の部門で体制を構築しているが、試行的である、あるいは十分に権限委譲できていない。 レベル2：一部の部門で体制を構築し、権限移譲を伴って、実践している。 レベル3：全社的に関連部門に権限委譲を伴って体制が構築され、全社で部門横断的な実践がなされている。 レベル4：必要に応じて、体制や移譲される権限の見直しが行われる仕組みができており、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：構築された体制による取組が、グローバル競争を勝ち抜くレベルとなり、定着している。	
6	《KPI》 ４－２．挑戦を促し失敗から学ぶプロセスをスピーディーに実行し、継続するのに適したKPIを設定できているか。	レベル0：設定されていない。 レベル1：KPIが一部の部門で設定されているが、全社戦略と紐づけられていない。 レベル2：全社戦略と紐づけられた形でKPIが設定され、一部の部門で実践されている。 レベル3：全社戦略と紐づけられた形で全社KPIとして設定され、全社的に実践されている。 レベル4：全社KPIが必要に応じて見直される仕組みができており、持続的な仕組みとして定着している。 レベル5：KPIの仕組みが、最終的にグローバル競争を勝ち抜くことを目指すものとして設定され、定着している。	
7	《評価》 ４－３．指標項目４－２のようなKPIに即し、プロジェクト評価や人事評価の仕組みが構築できているか。	レベル0：指標項目4-2のようなKPIに則したものとしては、構築できていない。 レベル1：一部の部門で、プロジェクト評価の仕組みを構築しているが、試行的である、あるいは人事評価まで反映できていない。 レベル2：一部の部門で、プロジェクト評価や人事評価の仕組みが構築され、実践している。 レベル3：プロジェクト評価や人事評価の仕組みが構築され、全社的に実践している。 レベル4：必要に応じて、プロジェクト評価や人事評価の見直しが行われる仕組みができており、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：評価の仕組みが、グローバル競争を勝ち抜くことを目指すものとなり、定着している。	
8	《投資意思決定、予算配分》 ４－４．指標項目４－２のようなKPIに即した投資意思決定や予算配分の仕組みが構築できているか。	レベル0：指標項目4-2のようなKPIに則したものとしては、構築できていない。 レベル1：一部の部門で、仕組みが構築されているが、実際には、十分な予算配分がなされないなど、十分に実践できていない。 レベル2：仕組みが構築され、一部の部門で実践されている。 レベル3：仕組みが構築され、全社的に実践されている。 レベル4：仕組みが構築され、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：投資意思決定や予算配分のスピードやダイナミックさ等において、グローバル競争を勝ち抜けるレベルに達している。	
9	《推進・サポート体制》 ５．DX推進がミッションとなっている部署や人員と、その役割が明確になっているか。また、必要な権限は与えられているか。	レベル0：明確になっていない。 レベル1：DX推進がミッションとなっている部署はあるが、人員や予算が不十分であったり、他部門との関係が不明確であるなど、試行錯誤中である。 レベル2：DX推進がミッションとなっている部署や人員と、その役割が明確に必要な権限が与えられた十分な体制となっており、一部の部門のDXの取組を牽引・支援している。 レベル3：DX推進がミッションとなっている部署や人員と、その役割が明確に必要な権限が与えられた十分な体制となっており、各部署を巻き込んで、全社的なDXの取組を横串を通す形で牽引・支援している。 レベル4：DX推進をミッションとしている部署や人員の活動・成果を継続的に評価する仕組みがあり、全社でのDXの取組が持続的なものとして定着している。 レベル5：全社的なDXの取組がグローバル競争を勝ち抜けるレベルで牽引・支援できている。	
10	《推進体制》 ５－１．経営・事業部門・IT部門が目的に向かって相互に協力しながら推進する体制となっているか。	レベル0：体制ができていない。 レベル1：一部の部門を十分に巻き込めていない。 （例、社長直轄でDX本部を置いたが、事業部門を十分に巻き込めていない、あるいはIT部門を十分に巻き込めていない） レベル2：相互に協力する体制を構築し、一部の部門のDXの取組を牽引・支援している。 レベル3：相互に協力する体制を構築し、全社的なDXの取組を牽引・支援している。 レベル4：相互に協力する体制が確立され、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：相互に協力する体制により、全社的なDXの取組がグローバル競争を勝ち抜けるレベルで牽引・支援できている。	

11	《外部との連携》 5－2．自社のリソースのみでなく、外部との連携にも取り組んでいるか。	レベル0：取り組んでいない。 レベル1：部署ごとでバラバラに行っている。 レベル2：全社戦略に基づき、一部の部門におけるDXの取組の一環として、取り組んでいる。 レベル3：全社戦略に基づき、DXの取組の一環として、全社的に取り組んでいる。 レベル4：外部との連携に関する活動・成果を継続的に評価する仕組みがあり、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：外部との連携による活動が、グローバル競争を勝ち抜くことのできるレベルで行われている。	
12	《人材育成・確保》 6．DX推進に必要な人材の育成・確保に向けた取組が行われているか。	レベル0：行われていない。 レベル1：部署ごとでバラバラに行っている。 レベル2：戦略的な社内育成と外部からの調達に関する短期・中期・長期の計画が提示され、一部の部門で推進している。 レベル3：戦略的な社内育成と外部からの調達に関する短期・中期・長期の計画があり、必要なリソースが割当てられ、全社的に取り組んでいる。 レベル4：全社的に人材の育成、確保のための制度を整備している。 （人事評価・報酬体系、キャリアパス等） レベル5：グローバル競争を勝ち抜くことのできるレベルでの人材の育成・確保が行われている。	
13	《事業部門における人材》 6－1．事業部門において、顧客や市場、業務内容に精通しつつ、デジタルで何ができるかを理解し、DXの実行を担う人材の育成・確保に向けた取組が行われているか。	レベル0：取組が行われていない。 レベル1：部署ごとでバラバラに行っている。 レベル2：全社戦略に基づき、人材プロフィール(*)が定義され、目標数値をもって、一部の部門で取り組んでいる。 レベル3：全社戦略に基づき、人材プロフィールが定義され、目標数値をもって、全社的に取り組んでいる。 レベル4：全社的に人材の育成、確保のための制度を整備している。 （人事評価・報酬体系、キャリアパス等） レベル5：グローバル競争を勝ち抜くことのできるレベルでの人材の育成・確保が行われている。	
14	《技術を支える人材》 6－2．デジタル技術やデータ活用に精通した人材の育成・確保に向けた取組が行われているか。	レベル0：取組が行われていない。 レベル1：部署ごとでバラバラに行っている。 レベル2：全社戦略に基づき、人材プロフィール(*)が定義され、目標数値をもって、一部の部門で取り組んでいる。 (*)人材プロフィール DX推進に必要な事業・技術・経営に関するスキルの明確化および各スキルにおける達成レベルを定義したもの。 レベル3：全社戦略に基づき、人材プロフィールが定義され、目標数値をもって、全社的に取り組んでいる。 レベル4：全社的に人材の育成、確保のための制度を整備している。 （人事評価・報酬体系、キャリアパス等） レベル5：グローバル競争を勝ち抜くことのできるレベルでの人材の育成・確保が行われている。	
15	《人材の融合》 6－3．「技術に精通した人材」と「業務に精通した人材」が融合してDXに取り組む仕組みが整えられているか。	レベル0：仕組みができていない。 レベル1：部署ごとでバラバラに行っている。 レベル2：仕組みが明確化され、一部の部門で実践されている。 レベル3：仕組みが明確化され、全社的に実践されている。 レベル4：仕組みが明確化され、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：人材の融合の仕組みにより、グローバル競争を勝ち抜くことのできるレベルでの人材活用につながっている。	
16	《事業への落とし込み》 7．DXを通じた顧客視点での価値創出に向け、ビジネスモデルや業務プロセス、企業文化の改革に対して、（現場の抵抗を抑えつつ、）経営者自らがリーダーシップを発揮して取り組んでいるか。	レベル0：取組が行われていない。 レベル1：現場の抵抗が発生しており、さらなる経営者のリーダーシップが必要である、あるいは子会社設立等、別のアプローチが必要である。 レベル2：経営者がリーダーシップを発揮して、一部の部門で改革に向けた取組が進んでいる。□ レベル3：経営者がリーダーシップを発揮し、全社的に改革に向けた取組が進んでいる。 レベル4：改革に向けた取組について、達成度合いで評価するモニタリングの仕組みにより、全社で持続的なものとして定着している。 レベル5：改革に向けた取組が、グローバル競争を勝ち抜くことのできるレベルで持続的に行われている。	
17	《戦略とロードマップ》 7－1．ビジネスモデルや業務プロセス、働き方等をどのように変革するか、戦略とロードマップが明確になっているか。	レベル0：明確になっていない。 レベル1：戦略とロードマップは提示されているが、現場の取組は戦略とロードマップに紐づいて行われているとは言えない。 レベル2：戦略とロードマップが明確に提示され、一部の部門での取組が戦略とロードマップに整合的に進められている。 レベル3：戦略とロードマップが明確に提示され、全社的に取組が戦略とロードマップに整合的に進められている。 レベル4：戦略とロードマップが明確に提示され、全社での取組が、ロードマップの達成度合いで評価するモニタリングの仕組みにより、持続的に進められている。 レベル5：戦略とロードマップがグローバル競争を勝ち抜くことができるレベルのものとなっており、全社的に持続的に進められている。	
18	《バリューチェーンワイド》 7－2．ビジネスモデルの創出、業務プロセスの改革への取組が、部門別の部分最適ではなく、社内外のサプライチェーン(*)やエコシステム(*)を通じたバリューチェーンワイド(*)で行われているか。	レベル0：取組が行われていない。 レベル1：部署ごとでバラバラに行っており、バリューチェーンワイドでの取組につながっていない。 レベル2：バリューチェーンワイドでの取組内容が明確化され、一部の関係する部門で取り組んでいる。 レベル3：バリューチェーンワイドでの取組内容が明確化され、全社的に取り組んでいる。 レベル4：取組内容が明確化され、達成度合いで評価するモニタリングの仕組み(*)により、全社で持続的なものとして定着している。	
19	《持続力》 7－3．改革の途上で、一定期間、成果が出なかったり、既存の業務とのカニバリ(*)が発生することに対して、経営トップが持続的に改革をリードしているか。	レベル0：取組が行われていない。 レベル1：現場の抵抗が発生しており、さらなる経営者のリーダーシップが必要である、あるいは子会社設立等、別のアプローチが必要である。 レベル2：経営者がリーダーシップを発揮して、一部の部門で改革に向けた取組が進んでいる。 レベル3：経営者がリーダーシップを発揮し、全社的に改革に向けた取組が進んでいる。 レベル4：改革に向けた取組について、改革に適したモニタリングの仕組みにより、全社で持続的なものとして定着している。 （経営者トップダウンによる長期投資ファンドの設置等） レベル5：改革に向けた取組が、グローバル競争を勝ち抜くことのできるレベルで持続的に行われている。	

成熟度レベル