

●ズバリ解説

CLO(最高 人材育成 責任者)の役割と業務

LO/CLOの現状と問題点および日本型CLOの在り方

国際人事研究所 所長 太田 隆次

■人材育成・組織開発の新ポスト

先日、ある外資系企業でCLO (Chief Learning Officer チーフラーニングオフィサー) を任命し、社長直属で経営戦略に即した人材育成を行う、という報道があった。このCLOは従来の人事部から独立し、人材育成や組織開発についての責任を負う、最高“人材育成”責任者のことで、米国企業で導入が始まっている新たな役職位である。

そこで、日本ではなじみの少ないCLOの役割と業務について紹介したい。

順序として、まずLO (Learning Organization ラーニングオーガニゼーション：学習する組織) の日本の現状を簡単に紹介し、その最高責任者であるCLOについて米国の現状を紹介、日本での在り方を提言する。

- 1 「学習する組織」日本の現状
- 2 なぜ「学習する組織」なのか
- 3 「学習する組織」導入の要点
- 4 なぜCLOが必要か
- 5 CLOに期待される役割
- 6 CLOの条件
- 7 CLOの実績例
- 8 日本型CLOの在り方

■太田 隆次 (おおた りゅうじ)

1959年京都大学法学部卒業。同年日本ペイント(株)入社。人事部長、国際事業部長を歴任。89年グレースジャパン(株)入社。取締役人間室長を経て、95年1月同社顧問就任と同時に国際人事研究所を設立。現在に至る。

1967～69年フルブライト留学生としてヴァージニア大学ビジネススクール、ウィスコンシン大学ロースクールにて、アメリカ法、国際取引法、人事管理、労働法を専攻。ウィスコンシン大学修士課程修了。

著書に『変革期の人事マネージャー業務完全マニュアル』(アーバンプロデュース)、『年俸制が気になりだしたら読む本』『人事部が元気になる本』『アメリカを救った人事革命 コンピテンシー』『コンピテンシー人事の活用』(いずれも経営書院)、『21世紀人事のシナリオ』(労働実務)、『万葉時代のさらりーまん』(悠飛社)、『コンピテンシー実務ハンドブック』『コンピテンシー実務活用マニュアル』(いずれも日本法令)、『もっともわかりやすい人事部の仕事』(PHP研究所) 他、人事管理関係の論文多数。

Eメール：ryujiota@blue.ocn.ne.jp

HP：http://www.kokusaijinji.com