

新明解説

人事部長に期待する8つのこと

～「社長の右腕」として役割を果たすために～

株式会社Indigo Blue 代表取締役社長 柴田 励司

□はじめに：「右腕」の自覚を

これまで外資系コンサルティングファームのマーサー日本法人、建築CGのキャドセンター、CCC、デジタルハリウッドの代表取締役や社長等を経験してきた。38歳以降ずっとなんらかの形で「社長」の仕事をしているので、今年で13年になる。

その経験から、トップには「右腕」たる人事部長が必要だと痛感している。仮に人事領域の専門家という自負があっても、いざ「社長」という肩書が付くと自分が動かないほうがいいことが出てくる。社員が「社長が…」と見るからだ。意図せずに変な社内政治を生んでしまうこともある。自分の代わりに人事部長が「同じ目線」を持って動いてくれるとどれだけ助かることか。トップは人事部長にこういう動きを期待しているものだ。

ところが、残念ながら多くの人事部長に「社長の右腕」たる自覚がない。人事管理をきちんとやるのが仕事だと思っている節がある。そうではない。人事管理をきちんとやるのは人事部長の役割を果たす上での必要条件だが、それだけではない――。

構成

- はじめに：「右腕」の自覚を
- 人事部長に期待する8つのこと
- 企業の成長に資する人材を確保してほしい
- 人件費を最適化してほしい
- 人事DBを常にアップデートしてフルに活用してほしい
- 情報の流れの円滑化と組織感情の把握
- 組織内の力学を把握し活用してほしい
- 組織内に多様な人材を置いてほしい（ダイバーシティ）
- 自分の後継者問題について相談にのってほしい
- おわりに：「トップ」の側近として



しばた・れいじ：1962年東京都生まれ。上智大学文学部英文学科卒業後、京王プラザホテル入社。京王プラザ在籍中に、在オランダ大使館出向。その後、京王プラザホテルに戻り、人事改革に取り組む。1995年、組織・人材コンサルティングを専門とするマーサー・ヒューマン・リソース・コンサルティング（現マーサージャパン）に入社。2000年、38歳で日本法人代表取締役社長に就任。07年に社長職を辞任し、その後、キャドセンター代表取締役社長、デジタルスケープ（現イマジカデジタルスケープ）取締役会長、デジタルハリウッド代表取締役社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブ代表取締役COOなどを歴任。2010年7月、経営コンサルティング事業と人材育成事業を柱とするIndigo Blue.を設立。経済同友会幹事。『どうしてあのヒトは、デキるのだろう。いつかになりたい自分になる48のヒント』『仕事力のある人、ない人』『組織を伸ばす人、潰す人』（以上、PHP研究所）、『25歳からの10年で会社に負けない自分をつくる』（ダイヤモンド社）、『39歳までに組織のリーダーになる』（かんき出版）など著書多数。 <http://www.indigoblue.co.jp/>