

## ◆次を担う人はいますか？ 中堅不在のリスク◆

さて、あなたの会社には「この人なら安心して任せられる」という中堅社員は何人いるでしょうか？

◆ \_\_\_\_\_ ◆  
次を担う人はいますか？ 中堅不在のリスク  
◆ \_\_\_\_\_ ◆

日々の業務に追われ、社員の教育や育成はつい後回しになってしまう。  
そんな課題を抱える中小企業の経営者は少なくありません。

『教育より売上を上げることが先だ』『教育は余裕ができてからやればいい』  
そう考えてしまう人は多いと思います。

しかし、教育を放置すると、若手が成長のきっかけをつかめず、中堅社員として活躍する前に辞めてしまいます。  
そうすると、戦力として残るのは経営者と数人のベテランだけ。  
つまり、回ってはいるけれど、伸びない会社になってしまうのです。  
『それなら即戦力の採用を強化すればいい』と思うかもしれませんが。  
しかし、運よく採用できたとしても優秀な人材ほど教育や成長の機会がない会社には残らないものです。  
その結果、気づいた時には【頼れる中堅がいない】という深刻なリスクに直面するのです。

だからこそ、教育は余裕があるときにやるものではなく、未来の会社を守るための最優先テーマとして、  
経営に組み込む必要があります。

では、具体的にどのような一歩を踏み出せばよいのでしょうか。  
ちなみに社員教育を仕組み化して成功している企業では、次のような取り組みを行なっているようです。

- 毎月1回、日常業務から成功・失敗談をもち寄り、学びを共有する
  - 小さなプロジェクトの数値・進捗管理を任せ、定期的に報告の場を設ける
  - 1on1を通じて課題を明確にし、不足スキルを補う外部研修の受講を支援する。
- など。

社員教育は、会社の未来を守る投資です。

「今は忙しいから…」と先送りせず、小さな一歩からでも始めてみてください。  
数年後、「教育を頑張ってきたよかった」と思える瞬間が訪れるはずですよ。

中堅社員が育ち、安心して任せられる組織をつくっていきましょう。

\_\_\_\_\_  
編集後記  
\_\_\_\_\_

今回は「中堅不在のリスク」をテーマにお伝えしました。  
未来のために小さく始めた一歩は、必ずどこかで効いてきますよね。

当社でも「任せる仕組み」や「学びの場のつくり方」を見直してみようと思いました。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。  
ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。  
今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

