

後継者の育成、取り組んでいますか？

- 次期経営幹部育成のご提案 -

日本企業における「後継者育成」は長年の深刻な課題です。ある調査では、国内企業の約3分の2が後継者不在であり、60歳以上の代表者のうち60%超が将来的な廃業を予定していると言います。このまま事業承継が進まなければ、約650万人の雇用と22兆円ものGDPが失われ、社員の生活すら守られない危機的な状況です。**しかし、その多くの企業では、後継者の育成に着手できていない・しようとしていないのが実態です。**例えば、国際規格「ISO 30414」では、企業の人材戦略の情報開示として「後継者の育成計画」に関する指標を定めています。

(指標例)

1. 重要ポストに社内人材がどれだけ登用されているかを示す「内部継承率」
2. 重要ポストに対し後任候補がどれだけ用意されているかを示す「後継者候補準備率」
3. すぐに引き継ぐことができる人材がいるかを示す「後継者の継承準備度」
4. 社内の人材流動性を示す「内部異動数」

しかし、上記指標を測定・公表し、改善まで行っている企業は多くありません。一般的に、最低10年はかかると言われている後継者の育成ですが、その仕組みが作られていないのが、多くの日本企業に当てはまる課題であり、下記のような状況に陥っているのです。

- ☒ 「社内に経営を任せられる人材がない」とトップが最初から諦めている
- ☒ 後継者候補がいても欠点ばかりを見て評価を下げ、育成しようとししない
- ☒ 長年のトップダウンにより、社員の指示待ち・受け身が常態化している
- ☒ ビジョンや価値観が共有されておらず、企業内の方向性がバラバラになっている
- ☒ 社員の新しい提案が通りづらく、チャレンジできない風土がある
- ☒ 社員が同じ部署に固定化されてしまい、長年同じ環境にとどまっている
- ☒ 社員育成の方針・ルール・指導法が統一されておらず、各自の感覚で育成している
- ☒ 社外研修を受ける機会がなく、社内のことしか知らない社員が増えている
- ☒ 自社での成功ビジョンが持たず、優秀な人材が辞めていってしまう
- ☒ 若手社員が辞め、社内の高齢化が進み、イノベーションが起これない
- ☒ 一時的に必要な人材を中途採用で補うだけで、育成しようとししない

上記の例はほんの一部ですが、このような状況ではいつまでも社員が成長せず、上層部からの権限委譲もなされなないでしょう。しかし、そうは言ってもどこから後継者育成を始めれば良いのかは判断しづらいものです。企業ごとに風土や方針、現場の実態は当然異なり、よくある一般的な教育では、その企業が必要としている真の経営者は育ちません。

弊社の研修では、各企業のご事情に合わせて研修内容を一から作成いたします。そのため、その企業に必要な経営幹部育成の教育をご提供することが可能です。お打合せ等には費用は一切かかりません。研修内容等、ご興味のある方は下記リンク、またはQRコードよりぜひお問い合わせください。

> お問い合わせはこちら

