

## ◆権限委譲をどう進める？ 社長不在のリスク◆

さて、あなたが長期間会社を休んだ場合組織はうまくまわりますか？

### ◆ \_\_\_\_\_ ◆ 権限委譲をどう進める？ 社長不在のリスク ◆ \_\_\_\_\_ ◆

経営者(社長)の突然の病気や事故は、会社の存続を脅かす重大なリスクです。特に、中小企業では経営判断が経営者に集中しているケースが大半なので、経営者の不測の事態への備えは経営における重要課題といえます。権限委譲が行なわれていない状態で経営者が長期間休むことになった場合、組織は以下のような状態に直面するかもしれません。

- ◆業務効率の低下
- ◆責任のなすりつけ合い
- ◆意思決定の遅れや混乱

多くの中小企業は、権限委譲の必要性を認識しながらも具体的な実行に踏み切れていないようです。では、権限委譲を進めていく場合、どのようなことから始めたらよいのでしょうか。

例えば、権限委譲を進めている企業は、以下のようなことを行なっているそうです。

- 業務判断の標準化
  - ・日常的な業務判断のマニュアル化
  - ・社内での情報共有の徹底
- 組織体制の明確化
  - ・組織図をつくり、役割と責任を明確にする
- 次世代リーダーの育成
  - ・経営者と幹部社員で週1回「経営塾」を実施。実案件を基に判断基準や考え方を教える
- 実践的なトレーニング
  - ・特定の曜日や日にちを「経営者不在デー」と定めて幹部社員に仕事を任せ、翌日振り返りを行なうなど。

ちなみに、権限委譲が進んでいる会社のなかには、経営者が計画的に【1週間程度の長期休暇】を取得しているところもあるようです。この休暇は、社員が経営者不在時の対応を実践できるだけでなく、**経営者自身が客観的に会社を見つめ直す**貴重な機会にもなります。日々の業務報告は受けつつ、細かな判断は現場に任せることで、権限委譲された社員の成長を後押しできるのです。権限委譲の仕組みは、すぐに完成するものではありません。

しかし、少しずつ準備を重ねていくことで、徐々に強固な体制を築くことができます。もし、権限委譲が進んでいなかったら、まずは日常業務のマニュアル作成など、取り組みやすいものから始めてみてはいかがでしょうか。

□ ■ □ \_\_\_\_\_  
編集後記  
\_\_\_\_\_ □ ■ □

今回は「権限委譲の進め方」をテーマにお伝えしました。

経営者が不在となってからパニックになる事態は、なんとしても避けたいですね。当社もまずは業務マニュアルの見直しから始めていこうと思いました。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。  
ご疑問点などのご遠慮なくお問い合わせ下さいませ。

