



でまるごと理解



# 中堅社員が伸び悩む

原因

と

対策



# はじめに

中堅社員のパフォーマンスが伸び悩み、組織全体の成長が鈍化している—そのような危機感を抱いていませんか。若手の育成も管理職候補の育成も、中堅社員が要となることは多くの経営層・人事担当者が理解しているはずですが。

しかし、「なぜ彼らは伸びなくなるのか」「どうすればもう一皮むけさせられるのか」が見えにくいまま、対応に悩む企業は少なくありません。

その停滞の背景には、能力不足ではなく「思考パターンの固定化」があります。経験を積むほど判断が早くなり、業務効率は高まりますが、同時に過去の成功体験に縛られ、新しいやり方を受け入れにくくなる傾向が生まれます。

この状態が続くと、新しい役割期待に気付かず、仕事の進め方にも変化が生まれにくくなり、本人は頑張っているのに成果が上がらないという状況に陥ります。

では、どうすれば中堅社員の成長を再び取り戻せるのか。その鍵となるのが「思考の柔軟性」を育てる組織的アプローチです。思考のクセに気付き、新しい視点を取り入れ、自ら行動を選び直す力を鍛えることで、中堅社員は再び変化に強く、成長し続ける存在へと変わります。

本資料では、中堅社員の伸び悩みの正体と、その原因を解消するための具体的な施策を体系的に解説します。組織の未来を担う中核人材を再び輝かせるヒントを、ぜひこの先でつかんでください。



# 目次

1. 中堅社員が伸び悩む背景には「思考パターンが固定化している」可能性あり！
2. 中堅社員が伸び悩む原因
3. 中堅社員の伸び悩みが組織にもたらす影響
4. 中堅社員の伸び悩みを促進してしまう管理職の関わり
5. 中堅社員の伸び悩みを解消するための組織的アプローチ
6. 中堅社員の伸び悩みを解消するには「思考の柔軟性」を開発することからはじめよう
7. 中堅社員の「思考の柔軟性開発」はレジリエンス研修がおすすめ

終わりに

ソリューション紹介



# 01

**中堅社員が伸び悩む背景には  
「思考パターンが固定化している」  
可能性あり！**

# 1. 中堅社員が伸び悩む背景には「思考パターンが固定化している」可能性あり！

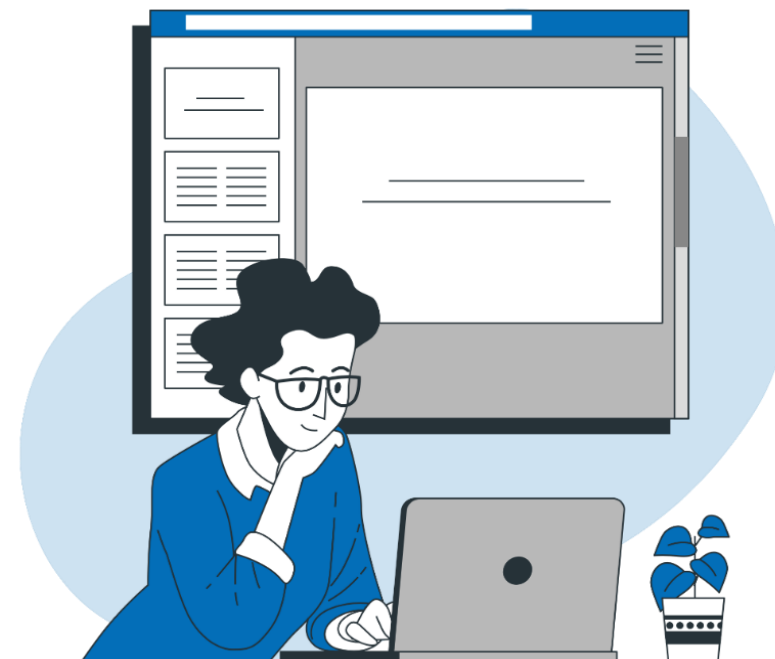
中堅社員が伸び悩む主な背景には、経験が積み重なることで思考や判断のパターンが固定化し、新しいやり方に柔軟に対応できなくなることがあります。

仕事に慣れ、一定の成果を出してきた中堅社員ほど、過去の成功体験を基準に考えがちです。その結果、これまでと異なる状況や新しい仕事に直面したときに、自分のやり方に固執し、変化に適応しづらくなる傾向があります。これが伸び悩みの本質的な原因の一つです。

思考パターンが固定化すると、業務改善のアイデアが出にくくなり、求められる役割の変化にも気付きにくくなります。さらに、自分では成長が止まっている実感が得られないため、モチベーションが下がったり、努力しても成果が上がらなかったりという悪循環に陥ることがあります。

一方で、思考の柔軟性が高い中堅社員は、新しい視点を受け入れたり、自分のやり方を見直したりすることができるため、変化が激しい現場でも成長を続けることができます。つまり、中堅社員の伸び悩みを解消する鍵は、経験値そのものではなく、経験の使い方や考え方の更新にあります。

固定化した思考パターンに気付き、柔軟に書き換えていくことが、中堅社員のさらなる成長につながる重要なポイントとなります。



# 02

## 中堅社員が伸び悩む原因

## 2. 中堅社員が伸び悩む原因

中堅社員が伸び悩む理由の一つではなく、学習・役割・環境・思考が複合的に影響しています。ここでは主な原因を整理し、なぜ成長が止まるのかを深掘りします。

学習の停滞



キャリアに対する迷い



挑戦機会の欠如



期待役割の理解不足



現状への満足



フィードバックの欠如



業務量が膨大



仕事に対する考え方・進め方の固定化



## 2. 中堅社員が伸び悩む原因

### 学習の停滞

中堅社員の伸び悩みで特に目立つのが、学習の停滞です。入社1～3年の頃は新しい業務を覚える必要があり、いや応なく学び続ける状態が続きます。しかし、業務に慣れ、ルーティンが確立すると、意識的に学習する必要性が薄れ、成長が鈍化します。

加えて、社会人として一定のスキルを身に付けると、自己評価が安定し、学びへの危機感が薄れていきます。その結果、環境の変化やビジネスの進化についていけず、自分でも気付かないうちに能力のアップデートが止まってしまう。

本来、キャリアの中盤は学び直しが必要な時期ですが、忙しさや慣れからその重要性に気付きにくくなります。こうして、学習量と成長スピードの低下が起こり、伸び悩みを招いてしまいます。



### 挑戦機会の欠如

挑戦する機会が少ない職場では、中堅社員の成長が止まりやすくなります。現場では、業務の効率化や安定運用を優先するあまり、慣れた仕事ばかりが中堅社員に集まり、新しい領域に挑戦する機会が奪われがちです。

本来、中堅社員はプロジェクトリーダーや重要案件へのアサインによって成長する時期ですが、人員不足や組織構造の問題で機会が回ってこないケースも多く見られます。

挑戦がないと成功体験も積めず、自信も高まりません。さらに、刺激が少ないためモチベーションが下がり、結果として成長意欲まで低下してしまいます。

挑戦機会の不足は能力の問題ではなく、環境の問題であることが多く、改善しなければ成長の頭打ちを引き起こします。





## 2. 中堅社員が伸び悩む原因

### 現状への満足

一通りの業務ができるようになると、現状に満足してしまい、成長への意識が弱まるケースがあります。特に、過去の成功体験が強いと、自分のやり方に自信を持ちやすく、現状維持で十分だと感じてしまいます。

しかし、環境が変わるスピードは加速しており、現状維持は実質的な退化につながる危険性があります。現状に満足したまま行動を変えられないと、役割期待の変化に気付きにくくなり、管理職候補として求められる視点を持ってないまま、キャリアの踊り場に入ってしまうます。

現状に満足することは一見ポジティブに見えるものの、成長機会を自ら手放すことにつながるため、組織としても早期に気付きを与える必要があります。



### 業務量が膨大

中堅社員は現場の中心で動くため、業務負荷が過度に集中しやすいポジションです。特に、若手のフォローや管理職のサポートを担いながら、自分自身の業務もこなす必要があり、慢性的に余裕のない状態に陥りがちです。

時間に追われ続ける環境では、振り返りや改善を考える余白がなくなり、新しいスキルを学ぶ余裕も失われます。また、忙しすぎる状態が続くと心の余裕がなくなり、工夫やチャレンジを避けるようになってしまいます。

結果として、大量の仕事をこなしながらも成長が止まり、疲弊感だけが蓄積される悪循環に入りやすくなります。業務量の多さは本人の能力だけの問題ではなく、構造的な問題であるため、組織としての改善が求められます。



## 2. 中堅社員が伸び悩む原因

### キャリアに対する迷い

キャリアの中盤は、自分の今後を真剣に考え始める時期です。そのため、管理職を目指すべきか、専門性を高めるべきか、転職を視野に入れるべきかなど、判断軸が多く迷いやすくなります。

将来像が不明確なままだと、どのスキルを磨くべきか判断できないため、目の前の仕事に集中しきれず、成長の方向性がぼやけてしまいます。

また、周囲と比較して焦りを感じたり、会社の方針と自分の理想にギャップを感じたりすると、モチベーションが低下しやすくなります。キャリアの迷いは、放置すると停滞感や不安を引き起こし、成長を妨げる大きな要因になります。



### 期待役割の理解不足

中堅社員には、若手育成、業務改善、チームの推進役など、幅広い役割が期待されます。しかし、これらの役割が明確に伝わっていないと、自分が何をすべきか判断できず、成長が止まりやすくなります。

特に、プレーヤーからリーダーへ役割が移り変わる時期にもかかわらず、本人はその認識を持てていないケースも多く見られます。期待が不明確だと達成基準が分からず、自信も築けません。

また、評価軸が曖昧な状態はストレスになりやすく、モチベーションの低下にもつながります。期待役割が整理されていない環境では、中堅社員が能力を十分に発揮できず、結果として伸び悩みにつながります。



## 2. 中堅社員が伸び悩む原因

### フィードバックの欠如

中堅社員は一定のスキルを身に付けているため、上司からのフィードバックが減少しがちです。しかし、成長には自分では気付けない視点が不可欠であり、フィードバックの欠如は改善点に気付く機会を奪います。

適切な指摘やアドバイスが得られないと、自分の強み・弱みを客観的に把握できず、成長のビジョンを描けなくなります。また、成果を出していても認められない状態が続くと、やる気の低下にもつながります。

フィードバックは単なる指摘ではなく、成長のエンジンです。不足すると成長の停滞は避けられません。



### 仕事に対する考え方・進め方の固定化

経験を積むほど、自分なりの仕事のスタイルが確立されます。しかし、これが固定化されると、新しいやり方や他者の視点を受け入れづらくなり、変化のスピードについていけなくなります。

自分の方法に固執すると、改善の余地に気付かず、結果としてパフォーマンスも伸び悩みます。また、役割が広がる中堅社員に求められるのは、状況に応じてアプローチを柔軟に変える力です。

固定化された思考はこれを妨げ、組織全体への影響も出てきます。思考・行動の固定化は無意識のうちに進むため、他者からの刺激や学び直しが必要不可欠です。



# コラム：中堅社員が頼りない理由は？

## 中堅社員が頼りないのは「判断のよりどころ」と「対人行動の柔軟性」が欠けているから

中堅社員が頼りなく見えてしまう最大の理由は、自分で動くための判断のよりどころがなく、さらに人との関わり方が一つのパターンに固定化されてしまっていることです。

まずポイントとして、中堅社員は一定の業務経験を積んでいるため、表面的には目の前の仕事がこなせます。しかし、業務の複雑度が増し、立場として「判断する側」へ変わる局面では、これまでの成功体験だけでは対応しきれません。

判断基準が曖昧なまま役割が変化すると、自分の判断に確信が持てず、相談や上司依存が増え、結果として頼りなく見えてしまいます。このとき、誰が何をどこまで判断して良いのかが明確であることが重要です。さらに、人間関係の調整や立場に応じたコミュニケーションは柔軟性が求められますが、中堅層は長年の経験から行動パターンが固定化しやすい層でもあります。

例えば、配慮型の人はいづらさから意見を言えなくなり、統制型の人自分流に固執するなど、柔軟性の不足により、行動の幅が狭まる傾向があります。この柔軟性の不足が、リーダーとしての振る舞い（リーダーシップ）を阻害し、部下指導や調整業務やフォローで負荷を感じさせます。

だからこそ重要なのは、判断のよりどころを明確にし、中堅社員に向けて行動の柔軟性を高めるトレーニングを施すことです。

これにより中堅社員は自信を持って判断し、立場に合わせた対人行動が可能になります。結果として主体性が引き出され、周囲から信頼される存在へと変化していくのです。

「[中堅社員が頼りないのはなぜ？原因と行動を変えるポイントを解説！](#)」より



03

## 中堅社員の伸び悩みが 組織にもたらす影響

### 3. 中堅社員の伸び悩みが組織にもたらす影響

中堅社員の伸び悩みは本人だけの問題ではなく、組織の成長スピードや人材の循環にも影響します。この章では、組織に起こりがちな具体的な変化を整理していきます。

#### 若手社員育成の停滞



#### 管理職候補の枯渇



#### 現場中核人材の 離職リスク



#### 生産性の低下



### 3. 中堅社員の伸び悩みが組織にもたらす影響

#### 若手社員育成の停滞

中堅社員が伸び悩むと、最も影響が出やすいのが若手の育成です。若手にとって中堅社員は、最も近い相談相手であり、日々の業務のロールモデルとなる存在です。

しかし、中堅社員が自信をなくしていたり、新しいスキルを吸収できていない状態だと、若手に正しい助言ができなかったり、自分のやり方を押し付けてしまったりすることがあります。その結果、若手の成長も遅れてしまうケースが増えます。

さらに、若手は「この会社で成長できるのか」「先輩は楽しそうか」といった観点で働く職場を評価するため、中堅社員が停滞した空気を出していると、職場全体が閉塞感に包まれてしまいます。中堅社員の状態が、若手育成の質を大きく左右するのです。



#### 管理職候補の枯渇

中堅社員は、組織における将来の管理職候補です。しかし、その層が伸び悩んでいると、次世代リーダーを育てることができず、組織のマネジメント層が薄くなっていきます。

管理職に必要なのは、論理的な思考や判断力だけでなく、メンバーを動かすコミュニケーションスキルやチームの方向性を示す力です。こうした能力は経験と学習によって徐々に育つものですが、中堅社員が現状維持にとどまっていると、その積み重ねが不足します。

結果として、昇格候補者が見つからない、責任を担える人材が少ないといった問題が顕在化し、管理職の負担増や組織運営の停滞につながります。組織の将来を支える層が弱くなるという意味でも、中堅社員の伸び悩みは早期の対処が欠かせません。





### 3. 中堅社員の伸び悩みが組織にもたらす影響

#### 現場中核人材の離職リスク

伸び悩みを放置すると、中堅社員自身が「このままでいいのか」という不安を抱え、離職を考えるようになります。特に、中堅社員は仕事にも慣れ、転職市場での価値も高まりやすい時期です。そのため、現状に停滞感を持ち続けると、外の環境に魅力を感じやすくなります。

また、中堅社員はチームの核として多くの業務を担っているため、一人が辞めるだけで現場に大きな影響が出ます。残されたメンバーは負荷が増え、さらに離職が連鎖する可能性すらあります。

離職はコストだけの問題ではなく、組織の文化やノウハウの損失にもつながります。中核人材が前向きに働き続けられる環境を整えることは、組織にとって非常に重要です。



#### 生産性の低下

中堅社員が伸び悩むと、生産性の低下も避けられません。中堅社員は業務の中心を担うだけでなく、業務改善や後輩への指示、チーム連携の調整など、多くの機能を担っています。

本来、業務の生産性を高める役割を担う中堅社員ですが、その役割を十分に果たせなくなります。その結果、仕事の進め方が古いまま更新されず、非効率なやり方が組織全体に残り続けます。

また、思考が硬くなると新しいツールの導入や効率化の提案にも消極的になり、業務の効率化は一層進みません。さらに、成長実感を得られない状態はモチベーションの低下につながり、それが生産性に直接影響を及ぼします。

本来なら中堅社員が牽引するはずの現場の活力が弱まり、組織全体のパフォーマンスがじわじわと下がっていくのです。





# コラム：中堅社員が辞める組織に共通する特徴

## 停滞組織戦略と業務が適合していない

中堅社員が辞める組織の大きな特徴の1つが、組織戦略と現場業務の不適合です。目標や戦略は掲げられているものの、実際の業務は日常の忙しさに埋もれ、戦略に直結していません。

現場では、何のためにこの業務をしているのかが曖昧になり、「忙しいのに成果につながっている実感がない」と感じるようになります。この状態が続くと、中堅社員は仕事に対する意義を見失っていくくなり、モチベーションが急速に低下します。また、戦略と業務がずれている職場ほど改善が進まず、非効率な仕事が増え、結果として、仕事の負担だけが増え、手応えがないという悪循環に陥ります。

## 成果に現れづらいプロセスが評価されない

中堅社員が辞める組織では、成果として表れないプロセス業務が軽視される傾向があります。

例えば、後輩のサポート、部署間の調整、トラブル未然防止のための細やかな対応など、中堅社員が担う多くの仕事は「見えにくい価値」で成り立っています。

しかし、評価制度が成果や数字に偏っている場合、これらの重要なプロセスが評価されず、努力が報われないと感じてしまいます。この状態は、特に中堅層にとって大きなストレスとなり、不公平感や徒労感を引き起こします。

## 慢性的な人手不足・スキル啓発機会の不足

慢性的な人手不足は、中堅社員の離職を引き起こす典型的な特徴です。人が足りない状態では、必然的に中堅層への負担が増え、余裕のない働き方になってしまいます。

業務量が過多で日々の仕事に追われると、新しいスキルを身に付ける時間もなく、成長機会が奪われていきます。特に中堅層は、これからのキャリアを考える重要なタイミングであり、成長実感が持てない職場ほど魅力を感じられなくなります。また、人手不足の職場では、マネジメントや育成が後回しになり、組織全体のスキル底上げが進みません。その結果、中堅社員が辞めると、残されたメンバーにさらに負荷が集中する悪循環が生まれます。

## 対外的な組織メッセージと社内文化・風土の不一致

中堅社員が辞める職場には、外向きのメッセージと内部の実態が一致していないという特徴もあります。採用ページや社外に向けた発信では「働きやすい」「挑戦を歓迎する」と謳っていても、実際には改善が進まない文化や、失敗を許容しない風土が根強く残っているケースです。このギャップは、中堅社員ほど敏感に気付きます。

入社時の期待と現場の現実が大きく異なると、組織への不信感が生まれ、将来を託せないと判断するようになります。また、ミッションやバリューが形骸化している職場では、組織としての一体感も生まれにくく、努力しても報われないと感じやすくなります。

「[中堅社員はなぜ辞める？離職の理由と会社・組織の対策を徹底解説](#)」より

04

## 中堅社員の伸び悩みを 促進してしまう管理職の関わり

## 4. 中堅社員の伸び悩みを促進してしまう管理職の関わり

中堅社員の伸び悩みには、本人の問題だけではなく、管理職側の関わり方が影響しているケースが多くあります。ここでは、気付かないうちに成長を妨げてしまう言動や環境を整理します。

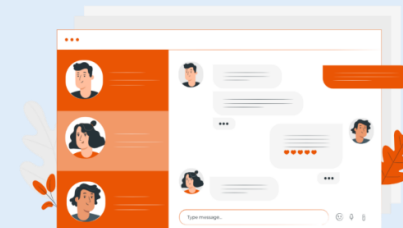
### ルーティン業務ばかりアサインする



### 「答え」を与えてしまう



### 過度なマイクロマネジメント



### 過度な期待と委任



### 承認せず指摘ばかりする



## 4. 中堅社員の伸び悩みを促進してしまう管理職の関わり

### ルーティン業務ばかりアサインする

管理職が中堅社員に対して、慣れた仕事ばかり任せてしまうことがあります。もちろん安定した業務遂行を考えれば安心ですが、これが続くと中堅社員は新しい学びやチャレンジの機会を失ってしまいます。

人は負荷がなければ成長しないため、ルーティン業務だけでは能力を引き上げる機会がなくなり、マンネリ感も強まります。また、本人も「自分はこういう仕事しか任されないのだ」と感じてしまい、モチベーションが下がることもあります。

本来であれば中堅社員は、より難易度の高いプロジェクトや、チームリーダー的な役割に挑戦することで成長していくポジションです。管理職が意図的に成長機会を設けないと、中堅社員が伸び悩む原因となってしまいます。



### 「答え」を与えてしまう

管理職が部下の相談にすぐ答えを渡してしまうケースも、成長を妨げる原因になります。短期的には仕事が早く進むため便利ですが、長期的には中堅社員が「自分で考える力」を育てられなくなります。

特に、中堅社員は判断力や問題解決力を磨くべき時期ですが、答えを与えられる環境ではその力が育ちません。また、答えをもらうことに慣れると、主体性が薄れ、受け身の姿勢が定着しやすくなります。

管理職側も忙しさから「自分が答えを出したほうが早い」と感じがちですが、これは中堅社員の成長の機会を奪うことにつながります。時間がかかっても、本人に考えさせる関わり方が重要です。



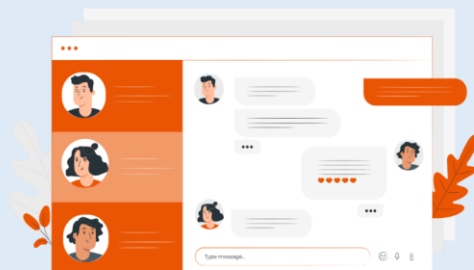
## 4.中堅社員の伸び悩みを促進してしまう管理職の関わり

### 過度なマイクロマネジメント

細かく指示を出したり、逐一確認を求めたりするマイクロマネジメントは、中堅社員の自律性を奪います。本来、一定の経験を積んだ中堅社員には、ある程度の任せ方をすることで判断力が育ちます。

しかし、細部まで管理される状態では、自分で考える余地がなくなり、成長の機会も減ってしまいます。また、管理職が信頼していないように感じられ、自信を失う原因にもなります。

マイクロマネジメントは、ミスの防止や品質確保を目的として善意で行われることも多いですが、結果として中堅社員の伸び悩みを固定化する要因になりやすいのです。



### 過度な期待と委任

一方で、過度な期待や丸投げも中堅社員を苦しめる原因になります。中堅社員はある程度の経験があるため、管理職が「この人ならできるだろう」と思い込み、支援やフォローをしないまま難易度の高い仕事を任せてしまうことがあります。

しかし、期待が過度に高いとプレッシャーが大きくなり、失敗を恐れて行動が消極的になります。また、相談したいことがあっても「頼れないと思われたくない」と抱え込み、結果としてストレスや停滞感を招きます。

適切なサポートをしない委任は、成長の機会というより負担の押し付けになりかねません。中堅社員の状態を見ながら、段階的に任せることが重要です。



## 4. 中堅社員の伸び悩みを促進してしまう管理職の関わり

### 承認せず指摘ばかりする

成果を出していても、それが当たり前になってしまい、褒められたり認められたりする機会が減るのが中堅社員の特徴です。指摘ばかりが続くと、本人は成長を実感しにくくなり、自信がそがれてしまいます。

また、承認がない状態では「何を頑張ればいいのか」が見えにくくなり、モチベーションの低下につながります。本来、承認はモチベーションを高めるだけでなく、行動の方向性を明確にする効果もあります。

管理職が気付かないうちに承認を省略してしまうと、中堅社員は伸び悩みを抱えやすくなり、前向きな挑戦もしづらくなってしまいます。



05

## 中堅社員の伸び悩みを 解消するための組織的アプローチ

## 5. 中堅社員の伸び悩みを解消するための組織的アプローチ

中堅社員の伸び悩みは、本人の努力だけではなく、組織がどのように環境を整えるかによって大きく変わります。この章では、企業が取り組むべき成長支援の施策を紹介します。

### ビジネススキルの学び直し



### 挑戦機会の創出



### フィードバックと対話の質向上



### キャリア支援



### 思考の柔軟性開発





## 5. 中堅社員の伸び悩みを解消するための組織的アプローチ

### ビジネススキルの学び直し

中堅社員が活躍し続けるためには、改めて基礎的なビジネススキルを見直すことが欠かせません。入社した頃に学んだスキルだけでは不十分であり、今の役割に応じて必要なビジネススキルを身に付ける必要があります。

例えば、論理思考、コミュニケーション、業務改善の進め方などは、環境や役割によってアップデートが必要です。また、中堅社員は忙しさから学習時間を確保しづらいため、会社が体系的な研修やオンライン学習の機会を提供することで、学び直しがスムーズに進みます。

スキルを再整理することで自信が生まれ、業務にも前向きに取り組めるようになります。学び直しは、成長の再スタートとなる重要なステップです。



### 挑戦機会の創出

中堅社員が成長し続けるためには、実践の場が必要です。組織側が意図的に新しい役割や小規模プロジェクトを任せることで、チャレンジの機会をつくることができます。特に、普段の業務では経験しない「少し背伸びした仕事」をアサインすることが効果的です。

また、挑戦には失敗がつきものですが、失敗を許容する文化がなければ中堅社員は安心して行動できません。安全にチャレンジできる環境を整えることで、主体性や判断力が育ち、成長実感も得られます。

単なる仕事の押し付けではなく、能力に応じた段階的な挑戦を設計することがポイントです。



## 5. 中堅社員の伸び悩みを解消するための組織的アプローチ

### フィードバックと対話の質向上

中堅社員になると、フィードバックの機会が減る傾向があります。しかし、この段階こそ多角的な視点を得ることが成長に直結します。管理職が一方的に評価を伝えるのではなく、双方向の対話を通じて、強み・課題・今後の期待を共有することが重要です。

また、フィードバックはポジティブな内容と改善点のバランスが大切であり、前向きに受け取れるよう工夫する必要があります。さらに、定期的な1on1を実施することで、仕事の進め方や考え方を深く理解し、適切なアドバイスを行うことができます。

質の高いフィードバックは、中堅社員の自信と成長意欲を引き出し、伸び悩みの解消につながります。



### キャリア支援

中堅社員は、キャリアの方向性に迷いやすい時期です。組織がキャリア面談やキャリア研修を提供することで、将来像の整理を支援できます。

自分自身の強みや興味が見える化し、どのようなキャリアが選択肢としてあるのかを理解できると、スキルアップのモチベーションも高まります。

また、異動希望制度や社内副業制度など、キャリアの幅を広げる制度を整えることも有効です。キャリアの視野が広がれば、成長に対する前向きさが戻り、停滞感の解消につながります。



## 5. 中堅社員の伸び悩みを解消するための組織的アプローチ

### 思考の柔軟性開発

中堅社員の伸び悩みの根本には、思考の固定化があることが多いです。だからこそ、思考の柔軟性を鍛える取り組みが非常に効果的です。

柔軟性とは、これまでのやり方にとらわれず、新しい情報や他者の意見を取り入れながら、自分の考え方を調整できる力のことです。ワークショップ形式の研修や、他部署との交流、アイデア創出の場を提供することで、視点の広がりが生まれます。

また、日常業務の振り返りや、メタ認知を高めるトレーニングも有効です。柔軟な思考が身に付くと、新しい課題に対しても前向きに取り組めるようになり、成長のスピードが一気に加速します。



06

**中堅社員の伸び悩みを  
解消するには「思考の柔軟性」を  
開発することからはじめよう**

## 6. 中堅社員の伸び悩みを解消するには「思考の柔軟性」を開発することからはじめよう

中堅社員が伸び悩みから脱却しさらに成長するためには、まず「思考の柔軟性」を育てることが欠かせません。経験を積んだ人ほど、自分のやり方や判断基準が定着しやすく、それが成長の妨げになることがあるからです。

仕事に慣れてくると、成功パターンが自然と身に付きます。これは大きな強みである一方、状況が変わったときに「こうあるべきだ」「この方法しかない」と視野が狭くなることがあります。そうすると、新しいアイデアが出にくくなったり、周囲の意見を取り入れにくくなったりし、結果的に伸び悩みにつながります。

そこで大切になるのが、物事を一つの視点だけで捉えず、複数の見方を試してみる習慣です。例えば、何かうまくいかない出来事があったときに、「自分のやり方が悪かったのか」だけでなく、「他の選択肢はあったか」「別の見方をすればどう感じるだろうか」と一度立ち止まって考えてみるのが重要です。



## 6. 中堅社員の伸び悩みを解消するには「思考の柔軟性」を開発することからはじめよう

また、人は忙しかったり疲れていたりすると、瞬間的な印象や感情に引っ張られやすく、冷静な判断が難しくなる傾向があります。これは自然な反応ですが、この状態が続くと思いが偏り、行動の幅も狭くなってしまいます。

だからこそ、自分がどのような受け取り方をしているのかに気付き、必要に応じて見方を整え直す力が必要になります。

思考の柔軟性が高まると、新しい方法に挑戦しやすくなり、周囲の意見も取り入れやすくなります。そして、困難な状況でも冷静に物事の見方を変えられるようになるため、仕事への前向きさが戻り、成長スピードも自然と高まります。

中堅社員の伸び悩みを解消する鍵は、能力そのものよりも「思考の柔軟性」にあります。思考の柔軟性を育てることは、これからのキャリアを長く安定して成長させるための、最も本質的な第一歩です。



07

# 中堅社員の 「思考の柔軟性開発」は レジリエンス研修がおすすめ

## 7. 中堅社員の「思考の柔軟性開発」はレジリエンス研修がおすすめ

思考の柔軟性を高めるには、研修で「レジリエンス」について学び、それを高めるために必要な二つの要素をトレーニングすることが近道です。

### レジリエンスを高めるのに必要な要素

ポジティブ心理学をベースに、困難な状況に直面し  
落ち込むことがあったとしても、その状態から立ち  
直るための思考の柔軟性を開発する



落ち込みが底を打った後、より良い状態へと導くため  
に、自身の徳性を生かして行動のエネルギーを生み出  
す能力を開発する



株式会社LDcubeでは、組織と個人のレジリエンスを効果的に向上させ、レジリエンス研修の内製化まで手厚くサポートする「[SBRP（ストレングス・ベースド・レジリエンス・プログラム）](#)」を提供しています。

「SBRP」は、認知行動療法の分野におけるABC理論や、ポジティブ心理学をベースにしたVIA（キャラクター・ストレングス）診断を用いて、個人のレジリエンス能力を開発します。

上記二つの要素をしっかりと理解し、トレーニングできるようにプログラムデザインされています。

さらに、**SBRPはライセンスプログラムを用意しており、ライセンスを取得した場合、レジリエンス・プログラムを社内の階層別研修や目的別研修、部門管理者向け研修などに展開していただくことが可能です。**

個人に対しても組織に対しても高い効果を期待できる「[SBRP](#)」は、成果につながる行動を選択する力を養うプログラムとして、さまざまな企業に選ばれています。



# コラム：レジリエンス研修とは？

## レジリエンス研修 = ワクチン接種のようなもの



レジリエンス研修は、困難な状況や厳しい環境に遭遇した際に  
それを乗り越えさらに成長できる人材になるための、**一種のワクチン接種**のようなものです。

ワクチン接種が病気になることを防ぐために免疫力を強化するのと同じように、レジリエンス研修によって精神の免疫力、つまり困難な状況や厳しい環境に耐え抜くレジリエンスを強化します。

そして、困難に遭遇しても回復しやすい状態を作り出します。レジリエンス研修では、自身が無意識に捉えがちな感情や考え方を把握し、困難に立ち向かうしなやかさを養うための方法を学びます。これがビジネスの世界におけるワクチン接種のような役割を担います。

レジリエンス研修を受けることで、困難に遭遇しなくなるわけではありませんが、困難な状況に遭遇しても、マイナスの影響を最小限に抑え、素早く立ち直る力を身につけることができます。

ビジネスパーソンにとって、早期にレジリエンス研修を受講することは、その後のキャリア構築や生活への備えとして強く推奨されます。

特に新入社員や若手社員は、自身のキャリアの初期段階で受講しておくことが理想的です。

[「レジリエンス研修とは？実施で得られる効果と具体的な内容を解説！」](#)より



# 参考：関連ウェビナーアーカイブ・資料



全ウェビナーアーカイブはこちらから

全お役立ち資料はこちらから



# おわりに

中堅社員が伸び悩む背景と、それが組織全体にもたらす影響、そして解消に向けた具体的なアプローチを整理してきました。

中堅社員の伸び悩みの本質は「能力の限界」ではなく、経験の蓄積によって生まれる「思考パターンの固定化」にありました。学習の停滞、挑戦機会の不足、過度な業務量、役割期待の不明確さなど、複数の要因が重なることで、中堅社員は自ら変化のスピードに追いつけなくなっています。

また、中堅社員の停滞は個人にとどまらず、若手育成の質の低下、管理職候補の枯渇、生産性の低下、さらには離職リスクの高まりといった、組織の根幹を揺るがす問題に発展します。だからこそ、組織側が中堅社員の成長を意図的に支援することが不可欠です。

その鍵となるのが「思考の柔軟性」の開発でした。固定化した考え方に気づき、新しい視点を受け入れ、自分の行動を選び直せる力を育てることで、中堅社員はさらに成長することができ、変化に強い人材へと変わります。

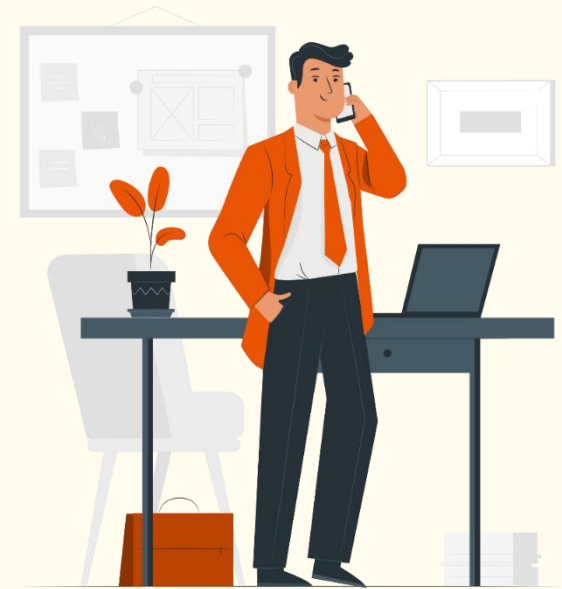
中堅社員は組織の「要」であり、彼らが再び活力を取り戻すことは、組織の未来そのものを強くすることに直結します。思考の柔軟性を軸にした成長支援を、ぜひ貴社でも取り入れてみてください。

株式会社LDcubeでは、中堅社員向けに効果的なサービスを取りそろえています。特に、本記事でご紹介したSBRPをベースに、レジリエンス研修の提供が可能です。また、レジリエンス研修を社内トレーナーの方が実施できるような社内トレーナー養成支援もしています。無料体験会も実施していますので、ぜひお気軽にご相談ください。



# ソリューション紹介

効果的な社員研修の実施・人材育成の課題解決に向け、LDcubeが提供する総合ソリューションをご紹介します。



# LDcubeが提供する『社内トレーナー養成支援』

LDcubeでは、社内トレーナー養成（プログラムライセンス取得講座）プログラムを提供することで、コミュニケーションスキルなど汎用的なスキルの習得を支援しています。

## 使いやすい テクノロジーを提供

プロの研修講師が長年にわたり活用し、使い勝手の良さや効果性の高さが実証されている理論・モデル・ツールを提供します。これらは日本のみならずグローバルに通用するもので、米語、英語、中国語、韓国語、ドイツ語、フランス語、スペイン語など日本語以外のツールも充実しています。

## 実践的な トレーニングスキルを提供

トレーニングの場では、単にうまく説明できるプレゼンテーションスキルだけでは足りません。様々な演習や実習を実施する際に必要なインストラクション（提示）スキル、インタベンション（介入）スキル、フィードバック（指摘）スキル、ファシリテーション（促進）スキルなどが研修の成否の鍵を握ります。また、プロの研修講師が実践で培ったノウハウ、教科書に載っていないポケット・ノウハウのほか、社内トレーナー向けのオンライン実施スキルも提供します。

## トレーナーサポート体制の 充実

ライセンス取得後も必要があれば研修プログラムの作成や実施段階での質問、不明点の確認など専任コンサルタントといつでも相談することができます。また、WEBでの情報発信、スキルアップのための機会も半年に1回程度用意しています。さらにLDcubeのコンサルタントが直接伺って（有料）研修をコーディネートすることも可能です。

# 『社内トレーナー養成支援』プログラムラインナップ



## LIFO (ライフオ)

行動科学に基づいて個人の行動スタイルから個人の「強み」を明らかにするツールです。  
「強み」を把握し、コントロールすることで、対人関係上の問題解決やチームワークの円滑化を図ることができます。



## HEP

人が高い成果を上げるために深い自己理解と人間理解をする中で、高いセルフエスティーム（自己評価）を得られるように気付きの場を提供します。  
また、無意識に行う自己の防衛行動に気づくことで、生産性向上につなげていきます。



## ITS

組織としてイノベーションを起こしていくために、パターン化した思考の“たが”を打ち壊し、新たな価値を生み出すイノベイティブな発想力と実践力を開発することで、個人の能力開発と組織の風土改革を目指しています。



## MSS

LIFOプログラムを使い、職場実践を推進するツールです。マネジメント実践スキル講座（1日）を受講いただき、受講者にサブレイセンスを発行いたします。  
認定者は職場で簡単なLIFOを活用したワークショップを実施することができます。



## 行動の柔軟性開発

対人行動に焦点を当てた「エレメントB」というツールを用いて自己への気付きを深め、固定化している自分自身の行動パターンに気付くことにより、対人関係における行動の柔軟性の開発を図ります。



## SBRP

失敗を恐れ、挑戦もせずに逃げ出すのではなく、困難な状況に直面したときも、柔軟で合理的な思考を持ち、前向きに問題解決につなげるトレーニングを行うことで、レジリエンス力＝復元力・回復力の啓発を図ります。



# ラーニングプラットフォーム『UMU』



『UMU』は、データ活用による効率的な学習を実現するラーニングプラットフォームです。

各個人の学習進度や理解度を把握し、必要な学習内容を効率的に提供することで、研修効果の最大化を図ります。

## 学び合い、教え合う インタラクティブな学習

yoU（あなた）・Me（わたし）・Us（わたしたち）という名前の由来を持つUMUは、誰もが教え手にも学び手にもなることができる学習プラットフォーム。学習の科学を応用した機能開発により、インタラクティブな学習設計を、手軽な操作で実現可能です。

インタラクティブ・・・双方向性、相互作用。ユーザーが積極的に参加し、ユーザーの操作や反応を通じて情報を得る形式。

## オンライン・オフライン問わず すべての学習シーンで活用できる

UMUは、オンライン・オフライン・集合・個別といった様々な学習シーンにおいて利用可能です。学習に関わるすべての行動を一つのプラットフォームに集約させることで、ブレンディッドラーニングはもちろん、将来的にアダプティブラーニングの実現を可能にします。

ブレンディッドラーニング・・・オンラインと対面を組み合わせた学習方法。

## AIフィードバックをはじめとする 最先端テクノロジー

GoogleやAlibabaといった最先端テクノロジー企業出身のエンジニアたちによる機能開発により、AIを活用したトレーニングや手軽なコンテンツ作成が可能です。現場のノウハウを簡単にコンテンツ化し、共有することができます。

アダプティブラーニング・・・学習者の能力や進捗に応じて学習内容や進行速度を自動的に調整する学習方法。

# ソリューションの概要 「ラーニングプラットフォーム『UMU』とは



業務マニュアルを作成することや、それらを活用して情報提供をすることは既存のシステムで可能です。  
しかし、知っているを出来るに変えて、学習を成果に繋げるトレーニングまでワンストップで実施できるのはUMUだけです。

知っている ⇒ 出来る

「知ったこと」を  
「生産性」に転化する



動画



質問



試験



画像共有



課題



会議



生放送



討議



アンケート



図説

インフォメーションを生産性に転化できるのは「学習」だけ

知らない ⇒ 知っている

インフォメーション (情報)

情報共有・コミュニケーション



共有



チャット

Office 365



メール



Word



PowerPoint



Excel

資料作成



データ保管



To Do



Planner



Calendar



Power Automate





# eラーニング・学習管理システム『CrossKnowledge』

クロスナレッジ(CK)社（本社:フランス）が開発し、世界中に1,200万以上のユーザーが存在します。

ビジネスにおいて基礎となる内容から、専門性を磨くeラーニングまで幅広いジャンルに対応するeラーニングで企業内学習をサポートします。

学習管理システムは日本語・英語・中国語をはじめ多言語に対応しており、研修運営における事務局負担を軽減します

## 豊富な学習コンテンツ

- ✓ 標準46コース
- ✓ ソーシャルラーニング
- ✓ Eラーニング受け放題
- ✓ マイクロラーニング  
(世界MBAレベル講義動画)
- ✓ 一般コース（日本国内向け）
- ✓ PDU取得コース
- ✓ スキルパス
- ✓ サステイナビリティ  
(SDGs) コース

## 多彩な学習システム

- ✓ 学習管理システム（LMS）
- ✓ エンゲージメント向上（CK-Connect）
- ✓ 自社学習ポータル設計（Learning Channel）
- ✓ 研修管理サポートツール（Blendedx）
- ✓ グローバル対応

# 会社概要・問い合わせ

## ABOUT US

|      |                                                 |
|------|-------------------------------------------------|
| 会社名  | 株式会社LDcube                                      |
| 代表者名 | 代表取締役 新井澄人                                      |
| 所在地  | 〒101-0029<br>東京都千代田区神田相生町一番地<br>秋葉原センタープレイスビル8F |
| 事業内容 | 組織の活性化、人材育成並びに営業強化のための<br>各プロダクト並びに関連サービスの販売・提供 |
| 設立   | 2023年4月                                         |
| 資本金  | 3,000万円                                         |

## CONTACT

ご不明な点やご質問・ご相談がございましたら  
お気軽にご連絡ください。



03-3525-7002（平日9:00～17:30）

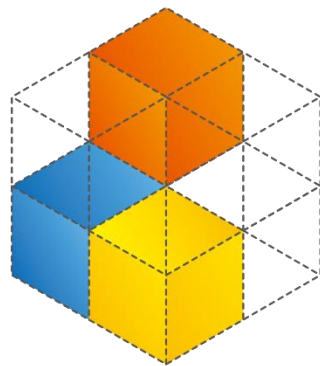


<https://ldcube.jp/contact>



<https://ldcube.jp/>





学 び に 発 展 と 奥 行 き を

# LDcube

Learning Development × Design × DX