

竹田陽一の経営随筆集

2022年7月26日 第22号



幻に終わった教育革命

これはずいぶん前の話になりますが、ソニーと当時のビクターによって、家庭用のビデオ機器が開発されました。

このあとしばらくして、どちらの会社であったか記憶がはっきりしないが、「教育革命」という題名の本が出版され、内容は次のようになっていました。

まず1番目は、この会社で3人～4人による「撮影チーム」を作ります。

2番目は、社長の経営方針を初めとして、外部から講師を呼んで社内で研修会を開くときは、これを撮影しておきます。

3番目は、これを編集して再生用の教材として作っておくと、必要なときはいつでもビデオの再生ができるので、従業員教育にはとても役立つというものでした。

このあと私は上場企業の2社から「危ない会社の見分け方」の講演の依頼を受けました。そのときはソニーの撮影チームがきて、撮影が終わりました。

それから5～6年経過した時、教育革命はそのごどうなっただろうか、と思ったので調べてみたら、立ち消えになっていました。

つまり教育革命は、幻に終わったのです。

その原因はいくつかあります。

原因の1つ目は、着眼対局の原則に従い、従業員教育は経営全体の「どこに」位置するか、これをきちんと押さえてなかったことにありました。

これでは従業員教育はあいまいに扱われるので、発展しません。ちなみに従業員教育は、組織対策の中に含まれています。

その組織対策を大きく分けると、

仕事に対する人の配分、

配分したあとの役割分担、

従業員教育、賃金などの処遇、の4つで構成されています。

次に、従業員教育と賃金制度は、「2対1」の割合になり、これを比率にすると従業員教育が67%で、賃金制度は33%になります。

この比率が示すように、成果主義や評価主義の賃金制度を採用するときは、その前に従業員教育をしっかり実行しておかないと、業績向上には役立ちません。

原因の2つ目は、教育計画の立案をはじめとして、従業員教育を進めるとき、中心となるインストラクターは誰が担当するか、などを経営規模に合わせきちんと説明してなかったからです。

教育の進め方は、～100人～300人～1000人で変わります。

原因の3つ目は、商品戦略や営業戦略に強者の戦略と弱者の種類があるように、従業員教育にも強者の教育戦略と弱者の教育戦略の2種類があるのに、これをきちんと説明してなかったからです。

原因の4つ目は、経営規模の大小と業種に合わせ、しかも実践的で内容の良い話ができる講師が、意外に少なかったからです。

これらが原因となり、教材を作る「機械類」の性能は良くなったものの、肝心の教育の「中身」は良くならなかったのが、結局失敗したのです。

この状態は今でも続いているので、従業員教育に力を入れ、従業員の実力を高めたいと本気で考えている社長は、これらの大本になる部分をきちんと解決しておかなければなりません。

<参考>従業員 100 人以下の会社の正しい教育方法。

「従業員教育の戦略」

DVD 2 巻。2 時間 17 分。テキスト付。定価 33,000 円 (税込)

詳しい内容は こちら→ <https://www.lanchest.com/fullline10/>

Lanchester ランチェスター経営 (株)



〒810-0012 福岡市中央区白金 1-1-8 チュリス薬院 301

TEL 092-535-3311 FAX 092-535-3200

メールアドレス customer@lanchest.co.jp HP <https://www.lanchest.com>