

従業員教育の本を 出版しました

その 1



1. 産業教育会社が開く講演会に従業員を参加させても役立たない

社長にとって、従業員教育はとても関心が高いことでしょう。

中小企業が実行する教育方法は、産業教育会社などが開く外部の講習会に、従業員を参加させるのが多くなっています。

ところがこの方法では、教育効果が全く出ないのです。

その原因はこの教育方法自体が、**根本的に間違っている**からです。

理由の**1つ目**は、現在業種は1万を超えているので、講師が説明する内容と、講習会に参加した会社の業種とが一致することは滅多になりからです。

2つ目は、講師が説明する経営規模と、講習会に参加した会社の経営規模が一致することも少ないからです。

有名大学を卒業し、大会社に就職したあと講師になった人が話すのは、大会社の内容が中心になります。この説明を従業員100人以下の人が聞くと、誤解します。

3つ目は、社長自身が考えている重要な経営方法と、講師が話す重要な経営方法が一致することも少ないからです。

4つ目は、外部で開かれる講習会に従業員を参加させるのは、「間接的な行為」になるからです。

これでは従業員がどのような教育を受けたか、社長やリーダーには全く解らないので、そのあとの教育ができなくなります。
つまりそれっきりになるのです。

5つ目は、講師のほとんどは外見上カッコが良い、「強者の戦略」を中心に説明します。

これに対して99.5%の会社は競争条件が不利な弱者になります。

もし「本来弱者の戦略を中心」に仕事をすべき従業員が、「強者の戦略が正しい仕事の進め方になる」と考えたら仕事の効率がひどく大きく低下するので、たいがいひどい結果になってしまいます。

このような理由で、従業員を外部で開かれる講習会に参加させても、経営の役には立たないのです。

これでは講習会の参加費と交通費、それに参加した人の人件費のひどいムダ使いになります。この損を合計すると、数百万円になるという会社が何社もあるでしょう。

ではどうすればよいのでしょうか。

2. 弱者の教育戦略が従業員の実力を高める

従業員の実力を効果的に高めて1人当たりの経常利益を多くするには、改めて「教育効果」はどのような要因で決まるか、この原則をはっきりさせておかねばなりません。

教育効果は、「**従業員の素質×教育テーマの決定×教材の質×教育方法×教育回数×教育後の評価**」の、6つの要因で決まります。

従業員の実力を同業者の中で上位に高めて良い仕事をしてもらうには、まず初めに、社長が教育効果が決まる「重要な要因1つ1つ」を学習し、その内容を理解します。

そのあと教育の実行計画を立てて、実行に移ります。

こうすると効果性が高い方法で従業員の教育ができるので、従業員の能力が早く高まって業績が良くなります。

これこそが従業員教育のバイブルでは

竹田先生の本はこれまで、読ませてきていただいております。
今回の本を読みながら、竹田先生のランチェスター法則をベースにされたある意味集大成とも思えなくない、考えさせられた深い内容の本だと思いました。

今回の本の中で、私が特に参考になった考え方は賃金時給、経費時給、経営時給、責任時給の発想とその活用の仕方でした。まさに目からうろこといった感じでした。

いろいろなランチェスター関連の本がありますが、弱者の教育戦略では、この本を超える内容の本は私は読んでいたことがありません。
このように、この本の全編に竹田先生の長年の研究の足跡が詰まっており、どの章から読んでも、自社の会社経営と従業員教員のポイントが理解できる素晴らしい従業員教員本の一冊ではなかと思いました。

特に小さな会社の社長には必読の1冊ではないでしょうか？

Amazon のレビューより

これらの方法を従業員 100 人以下の規模を対象に、ランチェスター戦略を基本思想にして説明したのが、今回出版した「ランチェスター式・小さな会社の従業員教育戦略」の本になります。

経営書院。定価 1,980 円（税込）（送料別）
本の購入は、お近くの書店か、アマゾンで。

※竹田のサインを希望される方は、購入者の「フルネーム」と発送先の社名・住所・電話番号・FAX 番号を記入の上メールか FAX で知らせて下さい。この場合、別途に送料 210 円が必要です。代金後払い

◇ご注文 FAX 用紙は ↓↓↓

<https://www.lanchest.com/hp/wp-content/uploads/2025/06/information01.pdf>



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>

