

従業員教育の本を 出版しました

その2



3. 教育コンサルタントが教育結果を決める要因を示してない

新聞社や雑誌社がときどき中小企業の社長に対して、「今年の重点経営課題はなんですか」という、アンケートをしています。

それによると、いつも2番目か3番目に出てくるのが「従業員教育の強化」になります。

しかもこの順番は、大昔から変わってないのです。

これは教育効果がほとんど出てないことを物語っています。

この原因はいくつもあるでしょう。

その中で高いウエイトを占めるのが、教育結果を決定付ける「重要な要因」を、教育コンサルタントがはっきりと示さないで、あれこれと言っていることになります。

4. 教育結果を決める要因のウエイト付をする

前の号の2のところで、教育結果を決定付ける重要な要因について説明しました。もう一度説明すると教育結果は、「**従業員の素質×教育テーマの決定×教材の準備×教育方法×教育回数×教育後の評価**」の6つで決まります。

このあとこの公式に従って教育を進めて成果を出すには、これらのウエイト付をしておく必要があります。

最初は、従業員の素質になります。

素質が高い人は給料が高いなど、待遇が良い大会社が先を争って採用するので、中小企業に入社する人の素質は「中位か中の下」になる人が多くなるはずです。私がそうでしたから、間違いないでしょう。それに素質は変えられないので、ここでは省略します。

①教育回数や教育時間を多くする	・・・ 53%
②教育テーマの決定と、良い教材の準備	・・・ 27% (80%)
③教育方法の決定。弱者の教育戦略	・・・ 13%
④教育後の評価	・・・ 7%

①と②を加えると、**80%**になります。

つまり教育テーマを決めてその教材を準備したあと、これを使って**教育回数を多くする**ことが、8割も占めるのです。

しかし自社の教育テーマを決めている社長はごく少なく、中には自社の教育テーマを、教育会社に丸投げしている社長もいます。

さらにアンケートの結果、自社の仕事に必要な教材をきちんと揃えている会社は、100社中2社～3社しかありませんでした。

これでは自社の従業員を、同業者の中で上位に高めることはできません。

しかもこうしていながら、「自分の会社には良い人材がいない」とグチをこぼす社長さえいます。

しかし見方を変えるとこれは大きなチャンスになるのですから、社長が本気で教育計画を立て本気で実行してみるかいは十分あります。

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だことがありません。
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>

