従業員教育の本を出版しました

その３

５．教育テーマを決める

従業員教育を実行して業績を良くするには、まず初めに「何と何」を教育するか、教育すべきテーマをはっきりと決めておく必要があります。

教育テーマの決定といえば、各人が担当している仕事になりますが、その前に教育しておくべき大事なものがあります。

それは会社で仕事をしている人は、１年間にどれ位の純利益を会社に貢献しているかを初めとして**１日に作り出す純利益時間は 20 分位**しかないなど、経営の重要なデータになります。

私は起業して間もなく、ある卸会社から販売担当者の社内研修を引き受けました。研修を始める前、念のために次の調査をしました。
それは参加者全員にメモ用紙を配り「あなたの業種で、従業員１人当たりの年間純利益はいくら位になると思いますか」、というものでした。メモ用紙を回収したあと、すぐ会計の責任者に渡して平均値を出してもらいました。その結果は実際より「10 倍以上多く」なっていて、中には 15 倍、20 倍の金額を書いた人もいて、これには驚きました。
そのときこれは「この会社だけだろう」と思ったものの気になったので、そのあと 20 数社で同じ調査をしたところ、結果はほぼ同じになりました。

６．事実を知らないと被害者意識を持つことになる

自分の働きを実際より 10 倍以上多く考えていたのでは、ほとんどの人が被害者意識を持つでしょう。

こうなると、「給料が少ない、ボーナスが少ない」と、不満を持つばかりか、中には仕事の手抜きをする人も出るでしょう。
こうなるのは、会社にとっても本人にとっても不幸なことですから、早く直さなければなりません。

そのあと、なぜ自分の働きを実際より 10 倍以上も多く考えたのだろうと思ったので、研修に参加している人に聞いてみたら原因が解りました。

その１つは、自分が１年間に作り出す粗利益は、売上高に粗利益率をカケることでほぼ解ります。
しかし値引して売ったものや、不良債権の発生分は計算に入れてないので、実際より２割位は多くなっていると思われます。

２つ目は、自分が販売活動で使う「総経費」が解ってないことにあります。そこで販売経費は給料にいくらかを加えたもので考えていました。

３つ目は、法人税と地方税の税率が解っていませんでした。

これらが原因となって、自分が会社に貢献している純利益の金額を、実際より 10 倍以上多く考えていたのです。

しかしこれはやむを得ません。販売担当者のほとんどは簿記が解らない上に、経営データの見方などの教育を全く受けてないのです。

この責任は 100％社長にあります。

であるのに、朝礼や会議のとき社長が販売担当者に対して、「利益意識を持って行動せよ」とか「原価意識を持って行動せよ」と厳しく説教をしているなら、すぐ中止して自社の経営データと業界平均の経営データを教育すべきです。

以下参考で、大きな業種分類の経営データを載せておきます。

7．中小企業の経営データ

①中小企業１人当たりの粗利益（付加価値）
①建設業・元請 850 万円～1,200 万円
②建設業・下請 700 万円～ 900 万円
③製造業・資金型 850 万円～1,200 万円
④製造業・人手型・下請 700 万円～ 850 万円
⑤卸売業 850 万円～1,300 万円
⑥業務用の販売業 750 万円～ 980 万円
⑦小売業 600 万円～ 900 万円
⑧飲食業 400 万円～ 500 万円

②中小企業１人当たりの経費（工場内の経費も含む）
①建設業・元請 750 万円～ 950 万円
②建設業・下請 640 万円～ 750 万円
③製造業・資金型 730 万円～ 960 万円
④製造業・人手型・下請 650 万円～ 770 万円
⑤卸売業 770 万円～1,000 万円
⑥業務用の販売業 700 万円～ 850 万円
⑦小売業 570 万円～ 820 万円
⑧飲食業 380 万円～ 450 万円

③中小企業１人当たりの年間純利益
①建設業・元請 50 万円～ 125 万円
②建設業・下請 30 万円～ 75 万円
③製造業・資金型 60 万円～ 120 万円
④製造業・人手型・下請 25 万円～ 40 万円
⑤卸売業 40 万円～ 150 万円
⑥業務用の販売業 25 万円～ 65 万円
⑦小売業 15 万円～ 40 万円
⑧飲食業 10 万円～ 25 万円

④中小企業の賃金に対する純利益
①建設業・元請 ８％～15％
②建設業・下請 ５％～８％
③製造業・資金型 ８％～15％
④製造業・人手型・下請 ６％～８％
⑤卸売業 ８％～12％
⑥業務用の販売業 ６％～８％
⑦小売業 ５％～７％
⑧飲食業 ４％～６％

純利益÷総人件費（役員報酬を含む）＝〇％

※従業員１人当たりの年間純利益が解らない原因で最もウエイトが高いのは、自分がいるために、「一体いくらの経費がいるのか」これが解らないことにあるのですから、１人当たりの経費については詳しく説明すべきです。ちなみにこれについては、税込給料の「1.8 倍～2.1 倍になる」と説明する方法もあります。

※簿記が全く解らない人でも賃金に対する純利益率は解るので、この項目についてはより詳しく説明すべきです。

※中小企業の多くは資金の力で粗利益を作るウエイトは少なく、「人の力」で粗利益を作るウエイトが高いのですから、経営データや利益データを説明するときは、「従業員１人当たり」にすべきです。ちなみに従業員数には社長も入れます。

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

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