

従業員教育の本を 出版しました

その10



16. 戦術の差別化をするには教育の差別化が不可欠

以上ここ迄に、ランチェスター法則を従業員教育に応用した、弱者の教育戦略について説明してきました。

要点をまとめると、次のようになります。

その1番目は何を教育するか、担当している仕事に合わせて教育すべきテーマをはっきりと決める。

2番目は、テーマに対応した教材を準備する。

教材は自社の経営規模と業種に近く、しかもすぐ応用できるよう工夫されているものが必要になる。

3番目は、社長がインストラクターになり直接従業員を教育する。

4番目は、教育回数を思い切って多くする。3倍～5倍に。

5番目は、1つのテーマの教育が終わったら、社長が必ずその仕事の進め方や考え方についての方針をはっきりと示す。

これは共通の評価感になる。

6番目は、教育を受けた従業員が良い仕事をしたら、その人をほめる。こうすると従業員は、「何を、どうすべきか」これがよく解るので、従業員の実力が確実に高まります。

業績を良くするには戦略の差別化以外に、戦術の差別化も必要です。戦術の差別化を実行するには、その前に「**教育の差別化**」が欠かせませんが、これに役立つのがここ迄説明した方法になります。

①従業員教育に対して社長の関心は高い

前にも説明したように、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何になりますか」というアンケートをしています。その調査によると「従業員教育の強化」がいつも「2番目か3番目」になっていて、しかもこの順位は40年以上変わってないのです。

ところが私自身が中小企業の社長に対してアンケートをした結果、従業員教育に必要な教材を「ほぼ揃えている会社」は、100社中2社～3社しかなく、100社中97社～98社は、教育に必要な教材を揃えていませんでした。

教材を揃えてなければ、当然社内で直接教育することができません。しかも仕事の進め方を表わした手引書（マニュアル）も作ってないばかりか、リーダーが仕事を通じて部下を教育する方法の教育もしてないのです。

これでは従業員の実力が高まる根拠が全くありません。

もちろん教材を揃えてなくても、従業員を商工会議所や産業教育会社が開く講習会に参加させる方法もあります。しかし前にも説明したように、この方法では教育効果が出ないので従業員の実力は高まりません。ムダです。

②大きなチャンス

しかし同業者のほとんどが、教育戦略の原則に基づいた教育を実行してないのですから、見方を変えるとこれは大きなチャンスになります。

ここ迄に説明した教育方法を実行すると、従業員の実力が同業者の従業員よりも高まるので、業績が良くなります。

③社長の経営実力が高まる

これを実行すると、もう一つ良いことが起きます。

それは社長が従業員を直接教育すると、社長が経営方法や仕事の進め方などを改めて見直すので経営効率が良くなるばかりか、社長の戦略実力がグンと高まるという、**ドラッカーの教訓**があるからです。

現在新聞やテレビなどで、人手不足が報道されています。しかしこれは社会環境ですから、社長の立場ではどうすることもできません。

これに対する最善の経営対策は社長が直接従業員教育に取り組み、現在いる従業員の実力を高める方法になります。

仮に従業員が 20 人いて従業員の実力を 10% 高めることができれば、2 人採用したのと同じになるからです。

こうなれば従業員 1 人当たりの経常利益が多くなります。

これを機に、ランチェスター式教育戦略の実行に取り組んで下さい。難しいことはありません。**必ずできます**。

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>

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

 **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>

