

高橋直樹、林明夫著「第1回経営研究会報告 - 開倫塾の人間主義経営 - 」HCI 経営月報 2010年11月号、日本ホームセンター研究所、2010年11月20日刊を読む

第1回経営研究会報告 - 開倫塾の人間主義経営 -

株式会社 開倫塾
塾長 林明夫

高橋：先ほどは三角商事の話をしていましたが、(株)開倫塾もまた、会田玲二顧問が最後の原稿で「人間主義経営に徹している企業」として紹介していた企業です。

そこで今日は開倫塾の経営の考え方を勉強させていただくことにしました。今日お集まりの皆さんはほとんどが小売業の方で、学習塾は異業種だと思いますが、考え方を参考にできる部分はたくさんあると思います。それでは林塾長、宜しくお願いします。

林：今日は当社にお越しいただいてありがとうございます。会田先生が提唱し、高橋所長が引き継いでいる「人間主義経営」の考え方に共鳴します。その考え方に沿って当社の説明をさせていただきます。レジメを用意したのでそれに沿って説明します。

1. 卓越した業績を目指して 教育経営品質向上の取り組み

1.1. 概要

- (1) 創業：創業 1979 年、株式会社設立 1984 年
- (2) 業種：学習塾(小学校 1 年生～高校 3 年生を対象とした学校の補習と受験指導)
- (3) 校舎：栃木県 41 校、群馬県 5 校、茨城県 5 校
- (4) 塾生数：6,565 名(2009 年度ピーク時)
- (5) 従業員数：402 名

従業員は、正社員が 120 名、準社員が 10 名で、毎日 130 名くらいが来ています。残りの約 270 名が時間講師やパート・アルバイトです。

1.2. 社会的使命

(1) 成功の実現に貢献

これは以前は「塾生の成功の実現に貢献」と言っていたのですが、従業員や地域社会も対象に含まれるので、「塾生の」を取りました。

あとで出てきますが、当社の特徴として、顧客を「塾生、保護者、地域社会」と定義しています。地域社会や従業員やその他の利害関係者の成功の実現に貢献することも社会的使命だと考えています。

(2) 正常に機能する社会の形成に寄与

私は学生時代に法律を勉強し、刑事政策や犯罪学を専攻していたので、ちょっと変わった表現ですが、「人間の学力が向上すれば、社会が正常に機能するようになる」という思いを込めて、そういう社会の形成に寄与することも社会的使命としています。

1.3. 経営の基本理念

* 事実前提の経営から価値前提の経営へ

当社は「日本経営品質賞」の「経営品質」向上の取り組みをしていますので、「現実がこうだからこう経営する」という事実前提の経営ではなく、「こういう価値観を実現しよう」という価値前提の経営に取り組んでいます。いちばん大切な価値観は何かと言うと、以下の4つです。

(1) 顧客本位

顧客とは、塾生、保護者、地域社会。

顧客とは、「塾生」ですし、「保護者」です。また、アメリカの教育機関産業の経営品質の勉強をしていると顧客として「コミュニティ」というのが出てきますので、当社も「地域社会」を顧客に含めることにしました。現在、刑務所での基礎教育のお手伝いもしていますので、顧客の中には受刑者も含まれています。

塾生の行きたい学校を一流校と定義、一流校への全員合格を目指す。

成績の良い生徒にも悪い生徒にも行きたい学校がありますから、それを一流校と定義して、全員合格を目指しています。塾生の全員が一人一人にとっての一流校に合格してこそ顧客本位だという考え方です。このほかに偏差値が高い学校はトップ校と呼んで別の定義をしています。

(2) 独自能力

開倫塾では、教育のメインストリームは学校教育であると考えます。開倫塾は学校教育の不足するところを補う、徹底的に補う。

教育のメインストリーム、主なる担い手は学校教育であると考えています。塾は何をするところかと言うと、学校教育で不足しているところを補うところだという考え方です。補うところはたくさんありますので、徹底的に補っていくのが使命だと考えています。

このように、学校と塾とは WIN-WIN の関係にあるという考え方です。実際に栃木県教育委員会からの依頼で、学校の現役の先生を研修生として毎年数名引き受けてもいます。

競合比較とベストプラクティスのベンチマーキング(社内、同業他社、異業種)を徹底的に行った上で、独自の方法を開発。実験と修正を積み重ねて全面展開。

競合比較というのは、近くの繁盛している学習塾から勉強させていただいて、負けないように頑張ることです。ベストプラクティスのベンチマーキングは、学習塾としては良くやっていると思います。51校も学習塾を経営していると、社内にもベストプラクティスがありますので、それらの暗黙知を全体で共有しています。同業他社や異業種からも学んでいて、HCIでもずいぶん前から勉強しています。それらを踏まえた上で、独自の方法を開発して、既存校で実験・修正ののちに全面展開という方法を取っています。

(3) 社員重視

雇われる能力(エンプロイアビリティ employability)の明確化

- (ア) トップマネジメント
- (イ) ミドルマネジメント
- (ウ) ロウーマネジメント
- (エ) 一般社員

当社の社員重視の基本的な概念はエンパワメントです。しかしその前に「雇われる能力」を明確にする必要があると思います。それは、私をはじめとするトップマネジメントについてもそうですし、各校舎の校長やブロック長や地域本部長などのミドルマネジメントについてもそうですし、1つ1つの校舎は5～6名の小さな組織ですが、それをマネジメントするロウーマネジメントについてもそうです。一般社員についても同じです。それぞれがどういう仕事をするかということを確認化しています。

エンパワメント empowerment

- (ア) 能力強化 - 研修、研修、また研修
- (イ) 権限委譲

役割を明確にしてエンパワメントを実施していきます。エンパワメントの第1の意味は能力強化ですので、徹底的に研修をしています。学習塾の業界の中では、研修に力を入れている方だと思います。全国の学習塾の先生が研修の仕方を研修に来ています。

エンパワメントの第2の意味は権限委譲ですので、能力が強化された人には権限の委譲をしていきます。能力強化の度合いに応じて大幅に権限を委譲します。

労働生産性向上

これらの最終的な目標は労働生産性の向上です。

雇用の維持、労働条件の改善

労働生産性を向上することによって、雇用を維持し、労働条件を改善していこうという考え方です。

85歳過ぎまで勤務できる会社づくり

私は、できれば85歳過ぎまで勤務できる会社にしていきたいと考え、事あるごとに社員の方々にお願いしています。私も含めてそのくらいの年齢になっても働ける会社があれば良いと思います。80歳になれば毎日出社しなくても良いですが、何らかの形で勤めていられる会社にできればと考えています。「85歳まで」ではなくて「85歳過ぎまで」です。地域社会の労働参加率を高めること、それが企業としての一つの目標です。

(4) 社会との調和

法令遵守 - 開倫塾の絶対的禁止事項の遵守

- (ア) 法令違反行為
- (イ) 夜11時以降の勤務

- (ウ)セクシズム(男女差別)
- (エ)エイジズム(年齢差別)
- (オ)レイシズム(出身による差別)

社会との調和を勉強していくと2つの概念が出てきます。1つは法令遵守です。当社では絶対的禁止事項を定めています。法令違反行為は当然のことです。

それから学習塾の業界では先生が一生懸命に仕事をするので、深夜になっても仕事が終わらずに、業界全体にサービス残業が蔓延しています。それをなくすために10年以上前から、「夜11時以降の勤務の禁止」を定めました。これは今では基本的にはなくなっていると思います。

あとはアメリカで三大悪徳と呼ばれている差別に「セクシズム」、「エイジズム」、「レイシズム」があります。当社も、「セクシズム」つまり男女差別をなくそう、「エイジズム」の年齢によって差別することをなくそう、それから「レイシズム」つまり「出身による差別」、たとえば出身学校を自慢することもやめようということにしています。

社会貢献活動の推進

- (ア)ユネスコをはじめとするNGO活動や子育て関係のNPO活動の支援
- (イ)問題解決型教育相談所の開設
- (ウ)社会的企業 Social Enterprise を目指して

もう1つが社会貢献活動です。開倫塾はユネスコの識字率向上を図る世界寺子屋運動をはじめNGO活動の支援をしています。子育てNPOもいろいろな形で支援しています。

開倫教育相談所は問題解決型の相談所です。塾生や地域社会の中の不登校の児童・生徒などについて、専門の先生が無料で相談に乗っています。時間制限もなく、問題が解決するまで相談に乗っています。

また、できれば社会的企業を目指していきたいと考えています。開倫塾は一応は株式会社ですが、株主は私一人で、配当はもらったことがありません。それも社会的企業でありたいと考えているからです。また、問題解決能力や学習能力の低い方にいろいろなことを教育して支援しているので、そのことも含めて地域の教育力向上を目指す社会企業かなと考えています。

1.4.経営方針

- (1)学ぶに値する塾づくり
- (2)働くに値する職場づくり
- (3)倒産しない会社づくり

四半期決算

バラツキ是正

TQM(トータル・クオリティ・マネジメント Total Quality Management)

倒産しない会社づくりのために、自己資本比率はどんなに低くても30%以上を維持しています。また、教育サービスの質にバラツキがあると大変なので、是正するようにしています。それを先ほども話したトータル・クオリティ・マネジメントという手法を用いて経営することを目指しています。

1.5.行動目標

(1)教え方日本一

レッスンプランに基づいた授業

全国模擬授業大会

目標は高く、「教え方日本一」を目指しています。その結果として「塾生数北関東一」になれば良いと考えています。北関東一になりたいから教え方を日本一にするのではなくて、教え方日本一を目指しながら、各地域で塾生数を獲得していければという考え方です。例えばこの本部校で言えば、足利市立山辺中学校を対象にしているのですが、その中で地域ナンバーワンになろうと考えています。現在 51 校中 40 校以上が塾生数では地域ナンバーワンになっています。

レッスンプランに基づく授業というのは、先生は必ず授業の進行についての教案を作ってから授業をするということです。教材は全校でほとんど同じものを使うのですが、塾生は一人一人違いますので、クラスの状況に応じて「この問題とこの問題を集中的にやろう」とか「ここは省略しよう」とか「ここは強調しよう」と、それぞれ内容を違えて教えています。先生が自由に授業を設計する方法です。これは義務事項で、短くても良いので必ず作成してもらっています。また、授業が終わったあとには反省点を書いてもらっています。1 つ 1 つのクラスのレッスンプランが 1 年分溜まると、先生としての成長の記録になります。そのようにして先生として成長していただきたいという考えです。

全国模擬授業大会というのは、全国の学習塾や予備校の先生や私立学校の先生や周辺の公立学校の先生から出場したい方を募集しています。小中学校の部と高等学校の部に分けて、英語・数学・理科・社会・国語の科目ごとに分かれています。15 分間、授業の導入部分を皆の前で見せていただいて、各科目で 1 位になった先生には全参加者の前で授業を見せていただいて、それで 1 位になった方には業界誌から沖縄旅行をプレゼントしてもらっています。毎年 5 月の最終日曜日に近くの高等学校をお借りして、年 1 回開催。これまでに 5 回開催しました。参加者はだんだん多くなって、現在は 300 名を超えています。審査員だけでも 40 ~ 50 名います。この大会の影響で、同じような模擬授業大会を実施する学習塾や学習塾団体も増えてきました。最近では私立学校でも随分盛んに行われるようになりました。

(2)塾生数北関東一

北関東州

東京・川の手地区

会田先生の立地理論

(ア)無店舗地帯

(イ)川の流れ堰き止め、扇の要(かなめ)

(ウ)インクプロット

(エ)行きつ戻りつ

校舎数や塾生数は多い方が良いので、将来、道州制になれば「北関東州」になると予想される群馬・栃木・茨城県でナンバーワンになりたいと考えています。もしかしたらこれに埼玉県も入ってくるかもしれません。

それから東京の「川の手」というか、足立区、墨田区、江戸川区、葛飾区などの川沿いの下町に開倫塾を展開できないだろうかと考えています。荒川区は私立の入試が盛んなのでちょっ

と無理ですが、私立の入試が盛んではない下町で展開していきたいと考えています。いちばん出店したいのは「教育荒廃地」と言われている地域です。

立地理論は会田先生の弟子を目指し、勉強させていただき、先生の教えに従いなるべく無店舗地帯に出店してきました。例えば、昨年には栃木県的那須町という町に出店しました。人口2.6万人で、学習塾が電話帳で3つしかなく、行ってみると2つしかやっていなかったというところでした。出足は良くなかったのですが、現在生徒が96名で、もうすぐ100名になりそうです。とても好調で、会田理論が正しかったことが証明されています。

立地はほとんど間違いがないのですが、ただ、問題はその後です。攻めるのは良いのですが、守りに入った時に他社が出店してくると、守るのがちょっと大変だということです。

「川の流れを堰き止める」、「扇の要」、「インクプロット」、「行きつ戻りつ」など、すべて会田先生の言葉です。これらを組み合わせながら出店してきて51店舗までできました。当面は1年6校、今年の12月にも群馬県伊勢崎市と茨城県古河市三和地区に出店します。

1.6. 業務

(1) 教育業務

教育業務というのは教えることです。ただ、どんなに一生懸命教えても、それだけでは塾生は増えません。塾生はその先生に教わりただけですから、ほかの子供に広めてくれるようなことは余りありません。

(2) 募集業務

(ア) 退塾対策——退塾原因サーベイ

(イ) 入塾の促進

そこで募集業務という仕事が必要になります。いちばん大事なのは退塾対策です。既存顧客すなわち今いる塾生に継続して来てもらえるようにすることです。ただ、辞めていく塾生もいるので、退塾の原因を調査するようにしています。辞めた直後にはなかなか本当のことを言ってくれないので、辞めてから3カ月後に電話を掛けて本当の原因を聞き出しています。

この退塾原因サーベイは、ベテランの事務職員の3名が担当していて、毎月「退塾原因究明会議」を開いています。その会議では私に対する意見書を出してもらって、私がオーケーを出したものは全職員に開示しています。これは10年くらい実施していますが、この会議を見学し、他の学習塾や学校でも実施するところが増えてきています。

また、夏期の講習に参加したのに秋に入塾してくれなかった塾生に、その理由を聞く調査もしています。どのような取り組みが足りなかったのかを調べる「顧客不満足調査」です。

入塾の促進としては、毎月のようにイベントを開催しています。10月にはハロウィンを開催するのですが、多いところでは150人以上の子供が参加します。これも得意なところと不得意なところがあるので、先ほどの社内ベストプラクティスの発表会で、イベントの開催が上手なところの取り組み方を聞いて、成功事例を共有しています。

(3) 基本業務

そのほかの業務が基本業務です。

1.7. 経営とは営みを経て目的・目標を達すること

- (1) P(Plan: 計画) D(Do: 実行) C(Check: 検証) A(Action: 修正)
- (2) TQM(Total Quality Management: 総合的品質管理)
- (3) 5S(整理、整頓、清掃、清潔、躰)
- (4) 基礎教育
- (5) 標準化
- (6) 統計的手法
- (7) 日常業務の改善
- (8) 戦略的方針管理
- (9) ISO29990
- (10) 経営品質向上

私たちは「経営とは営みを経て目的・目標を達すること」と考えています。

(1) P(Plan: 計画) D(Do: 実行) C(Check: 検証) A(Action: 修正)を実行しています。

ほかにも経営品質の勉強をしていくと、上記のような言葉が出てきます。

(9) ISO29990 という非正規教育の ISO の基準が 8 月に発表になりました。2 年後くらいに認証が始まるようなので、あらかじめ勉強して少しずつでも取り組んでいきたいと考えています。

このような取り組みを通じて経営の品質を向上したいと考えています。

2. 共通参照レベル

欧州の大学の「共通参照枠」

今、ヨーロッパの共通言語は英語です。この 20 年くらいでヨーロッパの各国の人たちはものすごく英語がうまくなりました。多くの人が英語が話せるようになったことでヨーロッパ内の交流や取り引きが非常に盛んになったと思います。

この背景には、エラスムス計画と言って、ヨーロッパの大学間の交流協定による共同教育プログラムがあります。ヨーロッパの大学は相互に単位の互換性を認めています。そこでいちばん重要になるのは、評価の仕組みです。ヨーロッパの大学には共通した評価の仕組みがあります。共通参照枠というものです。

例えば、英語なら英語で、次のような共通参照枠を作っています。

レベル	読む	書く	話す	聞く	コミュニケーション
C 2 1					
B 2 1					
A 2 1					

このように 5 つくらいにスキルが分かれていて、各スキルについて A ~ C のレベルがあり、その C とか A の中にもまたレベルが高い・低いで 1、2 の評価があります。大学は、一人一人の学生を、この参照枠に基づいて、それぞれのスキルがどのくらいのレベルにあるかを評価し、認証していきます。学生も、自分は今このスキルはこのレベルにあるから次はこのレベルの勉強をしようと計画を立てることができます。このように大学の評価の仕組みが共通していて、就職の時にもこの評価をジョブカ

ードに書き込むようになっていました。ですから採用や待遇にも影響しています。

仕事のレベルを定義する

私は4～5年前にこの仕組みを勉強して、これの開倫塾バージョンとして、「共通参照レベル」というものを作っています。

開倫塾では業務を分析して、教育業務、募集業務、基本業務に分けました。

例えば、各校長をまとめる立場のブロック長であれば、「熟達したブロック長」(C2、C1)、「自立したブロック長」(B2、B1)、「基礎段階のブロック長」(A2、A1、A0)とそれぞれのレベルに分け、3つの業務についてどういうことができる状態であるかを定義しています。校長についても、先生についても同様です。

例えば、校長の募集業務で言えば、C2は、「目標売上・目標塾生数の実現のための計画を立て、周りの先生に働き掛けながら実行し目標達成ができる。数字を動かすためのポイントを心得ている。募集業務を常に見直し、改善しながら行うことができる」、B2は、「自分でチラシやDMの校舎計画を立て、実行できる。目標数値に対する意識をいつも持つことができる。ほぼ計画通り実行できる」、A2は、「自分から自発的にではなく、指示されると募集のトークを行うことができる。募集業務の大切さを理解し始めた段階で、募集業務のいくつかを行うことができる」などと定義しています。

表現の仕方は、このように「キャン・ドウ・ステートメント」と言って、「何々をすることができる」と表現します。ペガサスクラブの渥美俊一先生は「一つの業務には200くらいの種類がある」とおっしゃっていましたが、私たちがだいたい一つの業務につき200くらいの仕事についてこのように事細かく規定しています。

この仕組みを作ってくれた、校舎運営部部長の緒方滋泰先生に説明してもらいます。

緒方：塾長から指示を受けてこの仕組みを作りました。社員一人一人のスキルを会社としても評価しなければいけませんし、社員自身にも「自分は次のレベルに行くには何と何ができれば良いのだろうか？」を理解してもらわなければいけません。そのための具体的な基準を作っていました。それぞれの社員が「自分はこういうレベルなんだ」と理解してくれれば、目標も明確になりますし、やる気も出てきます。

林：働いている社員が自分の持っている潜在能力を自分の力で潜在化できる会社が良い会社だと私は考えています。そのために「何を潜在化すれば良いのか？」が明らかになっていた方が良いだろうということでこれを作りました。

「自分で考えなさい」と言っても最初は難しいので、ある程度の取っ掛かりが必要ではないかと思います。業界の常識や開倫塾の常識を、マニュアルではないのですが、ある程度文字化して、自分の得意なところと不得意なところを認識してもらい、努力してもらうためのものです。「人間主義」まではいきませんが、社員のキャリア形成の一環として、こういうものがあって良いだろうと考えて作りました。

これをもとに社員を問い詰めるようなことはしません。本人の自覚を促すためのサジェスションとして用いています。ですから「参照」という名称です。自分自身をふりかえる鏡のように使ってもらえればと考えています。

3. 教務研修計画

将来は専門職大学院も

開倫塾は「研修、研修、また研修」がモットーです。いずれはできれば企業内専門職大学院を設立したいと考えています。いろいろな大学や大学院とタイアップして単位認定して、専門職大学院を作りたいというところまで考えています。

開倫塾の教育目標とそれに対応するキー・コンピテンシーズ(鍵になるような基本的能力)は次の 4 つです。

高い倫理

自律的に活動する能力

高い学力

知識・情報・技術などの知的道具を相互作用的に用いる能力

高い国際理解

多様な集団で交流する能力

自己学習能力の育成

学び方を学ぶ能力、読書による思慮深さと新聞による批判的思考能力を身に付ける力

これらの目標のもと、3つの業務「基本業務・教育業務・募集業務」のスキルを身に付け、「顧客の成功の実現に貢献」すべく、学び続ける組織としてより機能させるために、研修を行っています。また、個人に応じて研修計画を立て、行動力や教務力を身に付け、教育人として自己啓発に努め、職務を果たすために必要な暗黙知やノウハウの共有に努め、ベストプラクティスを学び合う仕組みを改善する、前向きな姿勢を大切にしています。

このために研修センターが「KAIRIN 教育システム」を創って運営しています。また、開倫塾の研修は自由参加で、パートでもアルバイトでも自由に参加できます。

教育プログラムの基本的な考え方は次の通りです。

経営幹部教育：部長・社長

スペシャリスト教育：ブロック長・地域本部長

*システム改革の担い手であることを意識させる

スペシャリスト候補：社長・研修リーダー

*技術教育(現場の業務のスペシャリストを目指す)

各種研修：副校長・専任・新任・非常勤

*基礎教育(3つの業務)、5S

研修と会議はさまざまな形で実施しています。ブロック長、地区本部長、校長、マネジャー、準専任・時間講師、新任などを対象とした研修会から、カウンセリングの基礎を学ぶカウンセリング研修、校長になりたい人のための研修会や校長1年目のための研修会もあります。これらも参加は自由で、パート・アルバイトでもベテラン社員でも自由に参加できます。スキルアップのための学習する機会を数多く提供することに努めています。

4 . その他

授業の中で「武者語り」

開倫塾では教育の成果は塾生本人の自覚と先生の力量によって決まると考えています。そして塾生本人の自覚を促すことは先生の力量に含まれると考えています。

塾生本人の自覚を促す仕組みとして、授業の中で「武者語り」という時間を設けています。これは授業の中で先生が3分以上、「何のために生きるのか?」「どのような生き方をしたいのか?」「今勉強することにどういう意味があるのか?」「上の学校に進学して何をするのか?」「何のために働くのか?」「どのような勉強の仕方したらよいのか?」などの話をするものです。内容は先生の自由で、自分の経験を話しても良いし、趣味のことを話しても良いことになっています。ただ、何を話すのかは自分で事前に考えて、話す内容を文字にまとめて効果的に話そうということにしています。

ブライツ・アイ・セオリー

それでは質問がありましたらお受けしたいと思います。

参加者：採用の基準を教えてください。

林：採用の基準は3つあります。1つは子供好きであること、1つは研究熱心であること、1つは声が大きいことです。

あとは目が輝いていることです。先生の目が輝いていないと子供に元気が伝わりません。「ブライツ・アイ・セオリー」という考え方があって、目の輝いている先生から指導を受けると生徒の目が輝いて学力が向上します。

参加者：例えば校長先生によって業績が大きく変わるということはあるのですか?

林：非常にあります。どれだけ優秀な校長を育てられるかが大きな課題です。

参加者：どういう資質が問題になるのですか?

林：規律ある行動が取れるかどうかがいちばんだと思います。

ベンチ入り再デビュー制度

参加者：開倫塾は社員を解雇したことがないのですよね?

林：私の方から辞めて欲しいといったことはないですね。社員の方から辞めていくことはあります。

失敗したり挫折したりした人は、ほかに移ってしばらく研修を受けてもらってから、新しいところで挑戦してもらいます。これを「ベンチ入り再デビュー制度」と言っています(笑)。校長が塾生を大きく減らして、一度降格してほかに移って、もう一度挑戦することは良くあります。

参加者：それでうまくいった社員もいるのですか?

林：たくさんいます。私も先生方に対する教育を反省しますし、本人も反省して、自覚するので、良い方法だと思います。

地域社会に貢献したい

参加者：刑務所の教育というのはどうして始めたのですか?

林：受刑者の再犯防止の一環として、学校は出ているのだけれども基礎学力が不足していると思われる未就学の受刑者を教育してくれないかと地域の教育委員会を通じて打診があったので、お引き受けすることになりました。

参加者：引き受けているのはなぜですか?

林：地域社会に貢献したいという気持ちからです。社会企業を目指していくという考えから、地域社会の問題解決の一環として取り組んでいます。

そのほかに多動性の子供たちもいる地域の子供教室の教育も引き受けています。また、学校の先生の研修も受け入れています。

参加者：開倫塾の経営の目的は地域社会への貢献ですか？

林：塾生の学力向上です。塾生の成功、すなわち塾生が入りたい学校に入るためのお手伝いをすることです。そのための問題解決ですね。

参加者：塾生の行きたい学校が一流校だという考え方は素晴らしいですね。

林：どんな塾生にも行きたい学校があります。それを実現させてあげるのが私たちの仕事です。そういう考えで経営しているので、学習塾の激戦地でも結構健闘しています。今行っている塾に不満がある人もたくさんいるからです。

勉強の仕方を教える

参加者：開倫塾はユニークな学習塾だと思うのですが、お客様から見ていちばんユニークなところはどこでしょうか？

林：ほかの塾といちばん違うのは、勉強の仕方を教えているところです。「自学自習」「音読をなささい」「読書をなささい」「新聞を読みなささい」などと教えています。勉強の仕方を教えないと、上の学校に合格しても、塾に来ないと勉強できないようになってしまいます。また、開倫塾には「学習の三段階理論」というのがあって、勉強の仕方を、「理解」「定着」「応用」という学習の段階ごとにその手順を教えています。社会に出てから自分の力で生きていくために自分一人でも勉強できるように、勉強の仕方を教えるようにしています。

参加者：例えば新聞を読むことがその子供の学力に影響しますか？

林：大いに影響します。正比例します。新聞を読める子供は学力ががんがん上がります。論理的思考能力、つまりものごとを筋道立てて考える力や自分で考える力、批判的思考能力が身に付くからです。読書をちゃんとする子供は、思慮深さが身に付きます。

P74 ~ 91

〔コメント〕

2010年10月15日に、開倫塾本部でHCI日本ホームセンター研究所の主催で開催された第1回経営研究会での開倫塾報告分の速記録。高橋直樹先生のおっしゃる人間を大切にするという意味での「人間主義経営」を目指してはいるが、まだまだ道遠しである。方向性だけは見失うことなく努力したいと思う。考えさせられる研究会であった。

- 2010年11月22日 林明夫記 -